

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ МІСЬКОГО
ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ О. М. БЕКЕТОВА
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ І МЕНЕДЖМЕНТУ
КАФЕДРА ФІНАНСІВ, ОБЛІКУ ТА БЕЗПЕКИ БІЗНЕСУ

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

до кваліфікаційної роботи бакалавра

на тему: «ОБЛІК ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ОСОБЛИВОСТІ
ФОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ КОМУНАЛЬНИХ
ПІДПРИЄМСТВ»

Виконав: здобувач 4 курсу
групи ОіА 2022-1
Спеціальності 071- Облік і
оподаткування
Мазурик Дмитро Володимирович
(прізвище та ініціали)
Керівник Гавриліченко Є. В.
(прізвище та ініціали)
Рецензент Угоднікова О.І.
(прізвище та ініціали)

Харків – 2026 рік

Кваліфікаційна робота бакалавра виконана у відповідності до встановлених вимог.

Допускається до захисту.

Протокол № 18 від «08» червня 2026 р.

Завідувачка кафедри: _____  _____ Олена УГОДНІКОВА

Секретар: _____  _____ Ганна КЛИМОВА

«15» червня 2026 р.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА імені О. М. БЕКЕТОВА
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ І МЕНЕДЖМЕНТУ
КАФЕДРА ФІНАНСІВ, ОБЛІКУ ТА БЕЗПЕКИ БІЗНЕСУ

Освітньо-кваліфікаційний рівень бакалавр
Спеціальність 071 Облік і оподаткування
Освітня програма Облік і аудит

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувачка кафедри **ФОтаББ**
доц. **Олена УГОДНІКОВА**

“20” травня 2026 року



ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ БАКАЛАВРА

Мазурику Дмитру Володимировичу

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи: «Облік та нормативно-правові особливості формування оплати праці працівників комунальних підприємств»

2. Керівник роботи к.е.н., доц. Гавриличенко Є.В.

затверджені наказом вищого навчального закладу від "19" травня 2026 р. № 428-03

3. Строк подання роботи 15.06.2026 року.

Вихідні дані до роботи:

нормативно-правові акти, внутрішні документи підприємства, дані первинного, аналітичного та синтетичного обліку, фінансова звітність, а також наукові й навчально-методичні джерела, зокрема підручники, навчальні посібники, монографії, наукові статті та публікації у фахових виданнях.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, що їх належить розробити):

1. Теоретичні та нормативно-правові засади обліку й організації оплати праці на комунальних підприємствах

2. Організаційно-економічна характеристика підприємства та оцінка його фінансового стану

3. Аналіз трудових ресурсів, системи оплати праці та нормативно-організаційні особливості формування фонду оплати праці на підприємствах комунального господарства

5. Перелік графічного матеріалу Презентація за темою дослідження.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/ п	Назва етапів роботи	Строк виконання етапів Роботи	Примітка
1.	Ознайомлення з літературними джерелами та нормативними документами за темою кваліфікаційної роботи бакалавра	11.05.2026 – 15.05.2026	Виконано
2.	Ознайомлення з системою обліку та фінансовою звітністю бази дослідження і їх аналіз	16.05.2026 – 20.05.2026	Виконано
3.	Написання розділу 1	21.05.2026 – 27.05.2026	Виконано
4.	Написання розділу 2	28.05.2026 – 03.06.2026	Виконано
5.	Написання розділу 3	04.06.2026 – 09.06.2026	Виконано
6	Оформлення пояснювальної записки	10.06.2026 – 12.06.2026	
7.	Підготовка презентації та доповіді	13.06.2026 – 14.06.2026	Виконано
8.	Рецензування та перевірка роботи на плагіат	15.06.2026 – 16.06.2026	Виконано
9.	Попередній захист кваліфікаційної роботи бакалавра на кафедрі	17.05.2025	Виконано

Здобувач вищої освіти


(підпис)

(Мазурик Д. В.)

(прізвище та ініціали)

Керівник роботи


(підпис)

(Гавриличенко Є. В.)

(прізвище та ініціали)

РЕФЕРАТ

Бакалаврська робота: 99 с., 12 табл., 2 рис., 46 джерел.

Кваліфікаційну роботу бакалавра виконано на базі Комунального підприємства «Салтів водоканал».

У першому розділі досліджено теоретичні та нормативно-правові основи організації оплати праці на комунальних підприємствах, розкрито сутність заробітної плати, її складові, класифікацію та систему державного регулювання з урахуванням трудового законодавства, Галузевої угоди та інших нормативних актів.

Другий розділ присвячено організаційно-економічній характеристиці підприємства, особливостям бухгалтерського обліку і аналізу його фінансового стану.

У третьому розділі проаналізовано трудові ресурси, систему оплати праці, забезпеченість підприємства персоналом, динаміку та структуру фонду оплати праці, а також розроблено рекомендації щодо вдосконалення обліку і підвищення ефективності управління трудовими ресурсами на підприємстві.

КП «САЛТІВ ВОДОКАНАЛ», ЗАРОБІТНА ПЛАТА, ГАЛУЗЕВА УГОДА, ОБЛІК РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ, ОБЛІКОВА ПОЛІТИКА, ФІНАНСОВИЙ СТАН, ФОНД ОПЛАТИ ПРАЦІ, ТРУДОВІ РЕСУРСИ, ВИТРАТИ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ, НАРАХУВАННЯ ТА УТРИМАННЯ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ Й ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ	11
1.1. Економічна сутність, функції та організаційні основи оплати праці працівників комунальних підприємств	11
1.2 Нормативно-правове регулювання обліку та оплати праці працівників у сфері житлово-комунального господарства.....	18
1.3 Облік розрахунків із заробітної плати та особливості оплати праці і документообігу на комунальному підприємстві	26
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПІДПРИЄМСТВА ТА ОЦІНКА ЙОГО ФІНАНСОВОГО СТАНУ	36
2.1 Організаційно-правова характеристика та особливості діяльності КП«Салтів водоканал»	36
2.2 Аналіз методичних аспектів облікової політики підприємства	40
2.3 Оцінка фінансового стану та результатів діяльності підприємства	45
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ, СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА НОРМАТИВНО-ОРГАНІЗАЦІЙНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА	61
3.1 Нормативне регулювання та організаційно-економічні особливості діяльності комунальних підприємств та їх вплив на формування фонду оплати праці.....	61
3.2 Аналіз чисельності, структури та руху персоналу підприємства	71
3.3. Дослідження показників оплати праці працівників підприємства	78
ВИСНОВОК.....	95
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ.....	99
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Оплата праці є однією з ключових економічних категорій, що безпосередньо впливає на соціально-економічний стан працівників будь-яких підприємств. Вона визначає рівень матеріального забезпечення працівників, їх мотивацію до виконання професійних обов'язків, а також функціонує як важливий інструмент управління трудовими ресурсами.

Особливо актуальним питання оплати праці стає у сфері комунальних підприємств – структур, що виконують соціально значущі функції для життєдіяльності населення. Ефективність діяльності таких підприємств значною мірою залежить від правильної організації системи оплати праці, яка потребує не лише чіткого обліку, але і суворого дотримання нормативно-правових вимог.

Комунальні підприємства займають особливе місце в економіці будь-якої країни, адже вони забезпечують населення важливими послугами – водопостачанням, теплопостачанням, вивозом сміття, утриманням житлового фонду тощо. Від якості роботи цих підприємств залежить рівень комфорту життя громадян, а відповідно і соціальна стабільність. В цьому контексті питання формування оплати праці набуває не лише економічного, але й соціально-політичного значення, оскільки потребує балансування інтересів працівників, підприємства і суспільства в цілому.

Система оплати праці на комунальних підприємствах має свою специфіку, пов'язану з особливостями організації виробничого процесу, фінансовим станом таких підприємств, а також нормативно-правовими обмеженнями, які накладаються на ці структури.

Нормативно-правове регулювання оплати праці в Україні постійно змінюється і охоплює широкий спектр законів, постанов, наказів, що регламентують не лише порядок нарахувань і виплат, а й особливості оподаткування та соціального страхування. Це потребує систематичного удосконалення організації бухгалтерського обліку та внутрішнього контролю

в частині розрахунків з персоналом. Від якості і своєчасності облікової інформації залежить достовірність фінансової звітності, обґрунтованість управлінських рішень та ефективність використання трудових ресурсів.

Облік оплати праці є одним із складових елементів бухгалтерського обліку, який забезпечує правильне оформлення господарських операцій, пов'язаних із нарахуванням і виплатою заробітної плати. Він дозволяє контролювати законність і своєчасність розрахунків із працівниками, а також правильність нарахування податків і внесків до бюджетних фондів. Особливо важливою є організація обліку в комунальних підприємствах, де можуть виникати специфічні проблеми через бюджетне фінансування та особливості місцевого самоврядування.

Актуальність дослідження теми обумовлена зростаючою роллю комунальних підприємств у наданні життєво важливих послуг, а також необхідністю удосконалення системи оплати праці з урахуванням законодавчих новацій і соціально-економічних викликів. Питання підвищення ефективності обліку оплати праці та вдосконалення нормативно-правового забезпечення стають найбільш пріоритетними для забезпечення стабільності функціонування цих підприємств.

Питання організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці посідають важливе місце в сучасних наукових дослідженнях, оскільки ефективна система обліку трудових виплат є необхідною умовою належного управління персоналом і фінансовими ресурсами підприємства. В умовах трансформації економічного середовища, змін трудового законодавства та зростання вимог до інформаційного забезпечення управління особливої актуальності набувають питання вдосконалення методики обліку, контролю та аналізу розрахунків з працівниками.

Теоретичні та методичні засади організації обліку оплати праці, порядку нарахування та утримання заробітної плати, формування звітності, а також аналізу трудових показників досліджували у своїх працях вітчизняні науковці, зокрема О.М. Анісімова, Ф.М. Кульганік, Т.О. Кобильник, Н.В. Каткова, А.А.

Малашевська, К.В. Маслова, Н.Ю. Михайленко, Ю.Ю. Миронова, В.А. Петрик, Н.В. Овсюк, І.В. Соболева, К.Б. Лобань та інші.

Разом з тим особливої уваги потребують питання обліку та аналізу розрахунків з оплати праці на комунальних підприємствах, діяльність яких характеризується специфічними умовами функціонування, соціальною спрямованістю та значним впливом державного регулювання. Дослідження цих аспектів має важливе практичне значення, оскільки сприяє підвищенню ефективності використання трудових ресурсів, удосконаленню системи мотивації працівників та забезпеченню належного рівня фінансової дисципліни.

Зазначене обумовлює необхідність подальшого вдосконалення організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці, посилення аналітичної складової управління трудовими ресурсами та пошуку напрямів підвищення ефективності їх використання на підприємствах комунального сектору економіки.

Метою роботи є дослідження особливостей обліку та нормативно-правового регулювання оплати праці працівників комунальних підприємств, аналіз відповідних показників і розробка рекомендацій щодо їх удосконалення з урахуванням чинного законодавства та специфіки діяльності підприємств.

Для досягнення цієї мети поставлено і розв'язано такі *завдання*:

- розкрити сутність і сучасні підходи до визначення поняття «заробітна плата»;
- дослідити нормативно-правове регулювання обліку виплат працівникам;
- проаналізувати особливості організації та практичні аспекти обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві;
- здійснити аналіз руху трудових ресурсів та ефективності використання робочого часу;
- оцінити структуру і динаміку фонду оплати праці;

- обґрунтувати напрями вдосконалення обліку розрахунків з оплати праці з урахуванням специфіки діяльності підприємства.

Об'єктом дослідження є процеси формування оплати праці в комунальних підприємствах, обліку та аналізу операцій, пов'язаних із розрахунками з оплати праці персоналу Комунального підприємства «Салтів водоканал».

Предметом роботи є система бухгалтерського обліку та нормативно-правові основи організації оплати праці, а також аналіз використання трудових ресурсів і фонду заробітної плати.

Для досягнення мети дослідження застосовувались загальнонаукові *методи*: абстрагування (для розкриття сутності економічних категорій), діалектичний метод, аналіз і синтез, порівняння, узагальнення та системний підхід.

Інформаційну базу становлять законодавчі та нормативно-правові акти України, що регулюють облік розрахунків з оплати праці, зокрема: Кодекс законів про працю України, Закон України "Про оплату праці", Податковий кодекс України, Положення (стандарти) бухгалтерського обліку (П(С)БО), Галузеві нормативні акти та локальні нормативні документи комунальних підприємств, наукова література з обліку, оплати праці та управління персоналом, державна статистична звітність щодо праці та заробітної плати, фінансова і облікова документація Комунального підприємства «Салтів водоканал», електронні ресурси.

Публікації. Під час підготовки дипломної роботи були підготовлені й опубліковані тези у збірнику матеріалів XIV Всеукраїнської науково-технічної конференції здобувачів вищої освіти «Сталий розвиток міст: поствоєнний період», м. Харків, 24 квітня 2026 року.

https://science.kname.edu.ua/images/dok/konferentsii/2026/Tezi%20konferencij/C.4%20Ekonomika%20i%20menedzment_26.pdf

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ Й ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

1.1. Економічна сутність, функції та організаційні основи оплати праці працівників комунальних підприємств

Заробітна плата є складною економічною категорією та важливим соціально-економічним явищем. Вона виступає основним джерелом доходів найманих працівників, що визначає рівень матеріального добробуту їхніх сімей. Для роботодавців же заробітна плата становить значну частку виробничих витрат і служить потужним інструментом мотивації персоналу для досягнення цілей підприємства. Організація заробітної плати та визначення її рівня разом із питаннями зайнятості становлять основу соціально-трудових відносин і враховують інтереси всіх учасників трудового процесу.

Як економічна категорія, заробітна плата відображає взаємозв'язки у суспільстві, пов'язані з оплатою праці. Вона є грошовою оцінкою вартості виконаної праці і джерелом доходу працівника. Сутність заробітної плати полягає у забезпеченні відтворення робочої сили, стимулюванні підвищення продуктивності та участі у розподілі створеної вартості. Це не лише компенсація за працю, а й механізм регулювання соціальних відносин між працівником і роботодавцем. Вона включає основну оплату, премії, надбавки, компенсації, враховуючи податкові і соціальні відрахування. Заробітна плата тісно пов'язана з ринком праці, де формується взаємодія попиту і пропозиції, стимулюються розвиток персоналу і загальний економічний прогрес.

У системі соціально-трудових відносин оплата праці відіграє ключову роль, забезпечуючи матеріальну мотивацію, підтримку стабільності колективів і сприяючи соціальній справедливості. Вона регулює взаємодію між працівниками, роботодавцями і державою, виступаючи засобом

узгодження інтересів усіх сторін. Через систему оплати праці реалізуються функції соціального захисту, стимулювання продуктивності, управління трудовими ресурсами та покращення якості життя працівників. Особливо важливою є організація оплати праці у контексті державної соціальної політики, яка передбачає встановлення мінімальних гарантій, захист трудових прав і створення рівних можливостей для праці. В умовах ринкової економіки оплата праці є не лише механізмом розподілу доходів, а й потужним засобом управління персоналом і розвитку виробництва.

Поняття «заробітна плата» багатогранне і потребує комплексного розгляду. По-перше, це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і працівником у процесі розподілу створеної вартості. У цьому контексті доцільно вживати поняття «оплата праці», що включає не лише заробітну плату, а й інші витрати роботодавця, пов'язані з використанням робочої сили. По-друге, заробітна плата – це винагорода, виражена у грошовій формі, яку роботодавець сплачує за виконану або узгоджену роботу відповідно до трудового договору. Це найпоширеніше і чітке тлумачення терміну. По-третє, у ринковій економіці заробітна плата формується як частина ринку праці і залежить від співвідношення попиту і пропозиції на робочу силу, відображаючи її ринкову вартість. При цьому застосовуються середні ставки оплати за одиницю праці певної кваліфікації. По-четверте, для працівника заробітна плата – це головне джерело доходу, що забезпечує відтворення його робочої сили. По-п'яте, для підприємця це виробничі витрати і засіб мотивувати персонал до високої результативності.

У науковій літературі відсутній єдиний підхід до трактування сутності заробітної плати, що зумовлено багатогранністю цієї економічної категорії. Залежно від предмета дослідження заробітну плату розглядають як винагороду працівнику за виконану роботу відповідно до умов трудового договору, вартісну оцінку використаної робочої сили, частину створеного суспільного продукту, що розподіляється між працівниками залежно від кількості та якості витраченої праці, а також як складову витрат підприємства

на персонал. Крім того, заробітна плата визначається як грошова компенсація, розмір якої формується під впливом норм трудового законодавства, умов колективних договорів та фінансових можливостей роботодавця.

Проблематика організації оплати праці, бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками та аналізу трудових показників посідає важливе місце у вітчизняних наукових дослідженнях. Значний внесок у розвиток теоретичних і методичних засад обліку та аналізу операцій з оплати праці зробили численні науковці, які досліджували економічну сутність заробітної плати, особливості її нарахування, облікового відображення, контролю та аналізу ефективності використання трудових ресурсів.

Для більш ґрунтовного дослідження економічного змісту категорій «заробітна плата» та «оплата праці» доцільно проаналізувати наукові підходи різних авторів. Узагальнення основних трактувань цих понять, наведених у наукових джерелах, представлено в Додатку А.

Проведений аналіз наукових джерел свідчить, що більшість дослідників основну увагу приділяють розкриттю економічної сутності понять «заробітна плата» та «оплата праці», особливостям організації оплати праці, а також її ролі у забезпеченні належного рівня життя населення. Водночас недостатньо висвітленими залишаються питання використання заробітної плати як інструменту мотивації персоналу.

Разом із тим саме заробітна плата є одним із найбільш дієвих механізмів стимулювання трудової активності працівників. Раціонально побудована система матеріального заохочення сприяє підвищенню зацікавленості персоналу в результатах праці, зростанню продуктивності, покращенню якості виконуваних робіт та підвищенню загальної ефективності діяльності підприємства. Тому вдосконалення механізмів мотивації працівників через систему оплати праці є важливим напрямом розвитку сучасної системи управління персоналом.

На нашу думку, роль оплати праці виходить за межі простого джерела доходу працівників, оскільки вона є одним із ключових факторів, що

визначають соціально-економічний розвиток і забезпечують ефективне функціонування підприємств. Рівень і система організації оплати праці впливають не лише на матеріальний добробут населення, а й на продуктивність праці, конкурентоспроможність підприємств та загальний розвиток економіки.

Заробітна плата виконує кілька ключових функцій, що визначають її роль в економіці, соціальній сфері та управлінні персоналом. Кожна функція відображає певний аспект її впливу на працівників, роботодавців і суспільство загалом:

- відтворювальна функція полягає у забезпеченні відтворення робочої сили та підтриманні життєвого рівня працівників і їх сімей. Заробітна плата має покривати витрати на їжу, житло, медичне обслуговування, освіту, відпочинок та інші життєво необхідні потреби. Вона сприяє відновленню фізичних і моральних сил працівника, що забезпечує його здатність до подальшої продуктивної праці;

- стимулююча функція визначається тим, що заробітна плата виступає як основний мотивуючий фактор, що стимулює працівників до підвищення продуктивності, якості та ефективності праці. Вона встановлює прямий зв'язок між результатами праці і розміром винагороди, заохочуючи ініціативність, професійний розвиток і відповідальність. Системи преміювання, надбавок та бонусів є інструментами реалізації цієї функції;

- регулювальна функція - через заробітну плату здійснюється регулювання попиту та пропозиції на ринку праці, розподіл трудових ресурсів за галузями, регіонами і підприємствами. Вона впливає на вибір працівників щодо сфери діяльності, професійної спеціалізації та зайнятості, а також на оптимізацію використання робочої сили;

- соціальна функція визначається тим, що заробітна плата виконує важливу соціальну роль, забезпечуючи соціальний захист і рівність у суспільстві. Вона сприяє зменшенню соціальної напруги, забезпеченню справедливого розподілу доходів і відповідно до законодавства гарантує

мінімальний рівень доходу, який захищає працівників від злиднів і відчуження;

- інформаційна функція - заробітна плата є показником вартості праці працівника і рівня його кваліфікації, професійного досвіду, а також характеристик виробничого процесу. Вона служить джерелом інформації для аналізу ринку праці, оцінки економічної ефективності підприємства і прийняття управлінських рішень;

- функція забезпечення законних трудових прав - заробітна плата гарантує дотримання прав працівника на справедливу винагороду за працю відповідно до норм трудового законодавства, охорони праці і соціального захисту. Вона є інструментом реалізації прав працівників і засобом контролю за виконанням трудових угод.

Загалом, функції заробітної плати взаємопов'язані і формують комплексний механізм підтримки трудових відносин, сприяють розвитку виробництва і соціальному добробуту. Удосконалення системи оплати праці має базуватися на збалансованому виконанні всіх цих функцій.

Варто зазначити, що наразі в Україні повне виконання цих функцій залишається викликом, через що оплата праці часто втрачає своє соціально-економічне призначення.

Перехід до ринкової економіки призвів до появи нових функцій заробітної плати: підтримання зайнятості за рахунок низької оплати, боротьба з безробіттям, збереження соціального статусу працівника, стримування інфляції через заборгованість, регулювання розподілу робочої сили між сферами економіки, боротьба з тіньовою зайнятістю, посилення мобільності та конкуренції на ринку праці.

Практична організація оплати праці повинна базуватися на принципах, які враховують економічні закони – закон відшкодування витрат на відтворення робочої сили і закон вартості.

Форми і системи оплати праці є важливими елементами механізму визначення заробітної плати. Вони дозволяють регулювати розмір винагороди залежно від кількості та якості праці.

Системи оплати праці класифікують за кількома основними ознаками.

1. За ступенем складності формування заробітної плати:

- прості системи, за яких розмір заробітку визначається на основі двох показників, один із яких характеризує міру праці. Наприклад, за простої почасової системи оплата залежить від кількості відпрацьованого часу та тарифної ставки, а за простої відрядної – від обсягу виконаної роботи та встановленої відрядної розцінки;

- складні системи, у яких заробітна плата формується з урахуванням трьох і більше показників. Крім основних критеріїв оцінки праці, застосовуються додаткові показники, що враховують продуктивність, якість роботи, економію ресурсів, виконання виробничих завдань та інші результати діяльності працівника.

2. За характером залежності заробітку від результатів праці:

- прямі (пропорційні);
- прогресивні;
- регресивні.

3. За спрямованістю мотиваційного впливу:

- індивідуальні, які передбачають оцінювання результатів праці окремого працівника;

- колективні, що базуються на кінцевих результатах роботи структурного підрозділу або трудового колективу в цілому.

У практиці господарювання застосовуються дві основні форми оплати праці:

- почасова, за якої розмір заробітної плати залежить від фактично відпрацьованого часу та встановленої тарифної ставки або посадового окладу;

- відрядна, за якої оплата праці здійснюється залежно від кількості виробленої продукції, виконаних робіт чи наданих послуг.

Відповідно до критерію оцінки трудового внеску працівника всі системи оплати праці об'єднуються у дві форми заробітної плати: почасову та відрядну. Почасова форма передбачає оплату за відпрацьований час, тоді як відрядна орієнтована на оцінку кінцевих результатів праці.

Обидві форми ґрунтуються на законодавчо встановлених нормах робочого часу та враховують ринкову вартість праці. При цьому за почасової форми результати роботи оцінюються опосередковано через виконання посадових обов'язків, а за відрядної – безпосередньо через кількісні показники виробітку.

В умовах сучасної економіки дедалі більшого поширення набувають безтарифні системи оплати праці, які передбачають розподіл фонду оплати праці між працівниками залежно від їхнього внеску в кінцеві результати діяльності підприємства, рівня кваліфікації, професійної майстерності та ефективності роботи.

Конкретний порядок нарахування заробітної плати визначається відповідними системами оплати праці :

- тарифною - зарплата визначається за тарифною сіткою, залежно від кваліфікації, розряду, посадової оклади. Найпоширеніша система в державному та комунальному секторах;

- системною з фіксованою оплатою. Працівник отримує встановлену суму незалежно від показників виробництва;

- відрядно-преміальна система. Винагорода нараховується за кількість виробленої продукції та доповнюється преміями за якість та ефективність.

- аккордна система. Оплата за виконання всього комплексу робіт або за певний обсяг, незалежно від часу.

- система індивідуальних контрактів. Встановлюється індивідуальна винагорода, визначена договором, яка враховує особливості праці співробітника.

Ці форми і системи можна комбінувати залежно від специфіки підприємства, виду діяльності, умов праці і забезпечують поєднання інтересів працівників і роботодавців та сприяють підвищенню ефективності трудової діяльності.

1.2 Нормативно-правове регулювання обліку та оплати праці працівників у сфері житлово-комунального господарства

Стан законодавства України у сфері оплати праці залишається недостатньо досконалим. Часті зміни в нормативно-правових актах ускладнюють розвиток економіки та бухгалтерського обліку. Існує значна кількість національних та міжнародних нормативних документів, які регулюють бухгалтерський облік.

Організація оплати праці на підприємстві ґрунтується на законодавчих і нормативних актах, галузевих, територіальних угодах, колективних і трудових договорах, а також грантах. Реформування нормативної бази у цій сфері триває вже понад 20 років і досі не завершене.

В Україні нормативно-правове регулювання виплат працівникам здійснюється на трьох рівнях:

- макрорівень – норми законодавства поширюються на всі види діяльності;
- мезорівень – нормативні акти з урахуванням особливостей конкретних галузей;
- мікрорівень – внутрішні нормативні документи підприємств, що відповідають чинному законодавству [40].

На всіх рівнях діють закони, нормативні акти та договори, які регламентують розрахунки з працівниками. Основні з них наведено на рисунку 1.1.



Рисунок 1.1 Нормативно-правове забезпечення розрахунків за виплатами працівникам

Кожен з поданих на рисунку нормативних документів регулює окрему сферу щодо виплат працівникам, зокрема:

Серед ключових нормативних документів:

– Конституція України (1996 р.) є основним законом країни, що визначає фундаментальні права й свободи громадян, у тому числі в соціально-економічній сфері. Стаття 43 Конституції закріплює право кожного на працю, свободу вибору праці, на захист від безробіття, на справедливі умови праці й на оплату праці не нижче мінімальної, встановленої законом. Водночас гарантується економічна свобода особистості, що включає право на володіння, користування і розпорядження майном. Статті 44-46 захищають права працівників на соціальний захист, справедливу оплату, відшкодування шкоди при виконанні трудових обов'язків, право на відпочинок, обмеження неповної зайнятості та інші важливі соціальні гарантії. Таким чином, Конституція встановлює основи правового регулювання трудових відносин і забезпечення справедливої оплати праці в Україні [1].

– Кодекс законів про працю України (від 10 грудня 1971 року № 322)

Кодекс законів про працю (КЗпП) є основним нормативним актом, що регулює трудові відносини в Україні. Його положення визначають права і обов'язки працівників і роботодавців, умови укладення трудових договорів, порядок встановлення і оплати праці, охорону праці, відпустки, режим роботи і відпочинку та соціальний захист.

Зокрема, глави II, VI, VII, VIII КЗпП приділяють значну увагу правовому регулюванню оплати праці, встановлюють норми мінімальної заробітної плати, гарантії її своєчасної виплати, форми і системи оплати праці, а також відповідальність за порушення трудового законодавства. Кодекс регламентує також порядок проведення індексації заробітної плати в умовах інфляції. Важливою є стаття 115 КЗпП, яка встановлює заборону на затримку виплати заробітної плати та дисциплінарні санкції за її порушення. Кодекс гарантує працівникам право на своєчасне та в повному обсязі отримання заробітної плати [2] .

– Податковий кодекс України (від 2 грудня 2010 року № 2755) регулює відносини, пов'язані зі сплатою податків і зборів, у тому числі пов'язаних із оплатою праці. Він встановлює порядок нарахування і сплати податків із фонду оплати праці, зокрема податку на доходи фізичних осіб (ПДФО), військового збору, єдиного соціального внеску (ЄСВ). Кодекс визначає перелік платників податків, їх права і обов'язки, правила адміністрування податків та заходи контролю з боку державних органів [3].

Значущою є роль Кодексу у забезпеченні своєчасного і повного нарахування податків із зарплати, що впливає на законність і прозорість розрахунків із працівниками. Зміни, внесені щодо дії норм у період воєнного стану (зокрема Закон №212-ІХ від 15.03.2022), регламентують особливі умови адміністрування податків на цей період. Це забезпечує адаптацію податкового законодавства до надзвичайних обставин і підтримує стабільність трудових відносин під час кризи.

– Закон України «Про оплату праці» (1995 р., зміни 2016 р.) встановлює основні економічні, правові та організаційні засади оплати праці

в Україні. Він визначає права працівників на отримання своєчасної, повної та справедливої винагороди за виконану роботу, а також гарантії і компенсації у випадках порушень трудових прав. Закон регламентує порядок формування фонду оплати праці, обов'язки роботодавців щодо своєчасної виплати зарплати, застосування різних форм і систем оплати праці, механізми індексації у разі інфляції. Особлива увага приділяється мінімальному розміру оплати праці, який не може бути нижчим за встановлений державою мінімум [6].

– Закон України «Про відпустки» (1996 р., зміни 12.10.2025 р.) регулює питання прав працівників на різні види відпусток, їх тривалість і порядок надання. Він передбачає державні гарантії у сфері трудових відносин, спрямовані на відновлення працездатності, забезпечення відпочинку, задоволення особистих потреб і поліпшення здоров'я працівників. Закон визначає види щорічних основних і додаткових відпусток (зокрема за шкідливі умови праці, за особливий характер праці), надає право на відпустки без збереження заробітної плати у визначених законодавством випадках. Закон регламентує порядок подання заяв, підтверджуючих документів, а також особливості нарахування стажу під час перебування у відпустці [9].

Стаття 4 Закону № 504 визначає «основні види щорічних відпусток:

1. основна щорічна відпустка;
2. додаткові відпустки, серед яких:
 - за роботу в шкідливих та важких умовах;
 - за особливий характер праці;
 - інші додаткові відпустки, передбачені чинним законодавством» [9].

Тривалість відпусток обчислюється в календарних днях (ч. 1 ст. 5 Закону № 504). При цьому не враховуються святкові та неробочі дні, що припадають на період відпустки, а також дні додаткових відпусток для працівників із дітьми або повнолітньою дитиною-інвалідом І групи підгрупи А.

Основна щорічна відпустка надається тривалістю не менше 24 календарних днів за відпрацьований робочий рік, що рахується від дня укладення трудового договору (ст. 75 КЗпП та ст. 6 Закону № 504).

Стаття 25 Закону № 504 регулює порядок надання «відпусток без збереження заробітної плати двох видів:

- обов’язкові відпустки за бажанням працівника на основі законодавчих прав;
- відпустки за згодою сторін, надані з сімейних чи інших поважних причин» [9].

Для отримання відпустки без збереження заробітної плати працівник подає письмову заяву із зазначенням причин і термінів. До заяви додаються документи, що підтверджують обставини, якщо це передбачено законом. Не використана протягом року відпустка без збереження зарплати не переноситься на наступний рік.

Відпустка без збереження зарплати може починатися з дати, про яку просить працівник. Типові випадки такої відпустки включають: післяпологову відпустку дружини, санаторно-курортне лікування, догляд за дитиною до 6 років, догляд за хворим родичем, одруження, смерть близьких, проходження вступних іспитів або навчання в аспірантурі.

Інші випадки відпусток без збереження заробітної плати узгоджуються з відділом кадрів. Для відпусток за згодою сторін підтверджуючих документів зазвичай не вимагають. Загальна тривалість такої відпустки не повинна перевищувати 15 календарних днів на рік і надається за рішенням керівника підприємства.

Час перебування у відпустці без збереження заробітної плати зараховується до стажу роботи та враховується при наданні щорічної відпустки.

Під час воєнного стану в Україні було внесено кілька змін до законодавства, які вплинули на порядок надання відпусток працівникам:

- *обмеження тривалості щорічної основної відпустки*: Згідно зі статтею 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX, роботодавець має право обмежити тривалість щорічної основної відпустки до 24 календарних днів за поточний робочий рік під час дії воєнного стану. [8]

- *надання відпусток без збереження заробітної плати*: Відповідно до частини третьої статті 12 Закону № 2136, протягом воєнного стану роботодавець може надавати працівникам відпустки без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою цієї статті. Це дозволяє працівникам брати відпустки на період воєнних дій без обмежень щодо тривалості [8].

- *зміни у наданні відпусток військовослужбовцям*: Згідно з Законом України «Про внесення зміни до пункту 18 статті 10-1 Закону України "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей" щодо надання військовослужбовцям відпусток під час дії воєнного стану» від 01.12.2022 № 2822-IX, під час воєнного стану військовослужбовцям можуть надаватися частини щорічної основної відпустки, а також відпустки за сімейними обставинами та з інших поважних причин із збереженням грошового забезпечення тривалістю не більше 10 календарних днів [23].

– Закон «Про колективні договори і угоди» (1993 р., зміни 2014 р.) регулює порядок розроблення, укладення і виконання колективних договорів і угод, що є інструментами регулювання трудових відносин і захисту соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців. Він визначає зміст і структуру колективних договорів, процедуру їх погодження та внесення змін, механізми контролю за дотриманням умов договорів. Закон сприяє встановленню відповідальних соціальних стандартів, у тому числі щодо оплати праці, умов праці, охорони праці та заходів соціального захисту на рівні підприємств та організацій [10].

- Закон України «Про встановлення прожиткового мінімуму і мінімальної заробітної плати» № 1646 – VI встановлює механізми визначення

та перегляду прожиткового мінімуму і мінімальної заробітної плати – ключових соціальних гарантій для населення. Прожитковий мінімум служить базою для формування державної політики у сфері соціального захисту, а мінімальна заробітна плата гарантує мінімально допустимий рівень оплати праці для всіх працівників на території країни. Закон визначає порядок затвердження цих показників і їх роль у забезпеченні соціальної справедливості та економічної стабільності [11].

- Закон про єдиний соціальний внесок (2010 р., зміни 2018 р.). Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування» регламентує порядок нарахування, обліку та сплати єдиного соціального внеску (ЄСВ). ЄСВ є обов’язковим внеском, який сплачують як роботодавці, так і працівники для фінансування пенсійного забезпечення, системи соціального страхування і медичного обслуговування. Закон визначає коло платників, базу нарахування, ставки внеску, механізми адміністрування та відповідальність за несплату. Зміни 2018 року уточнили правила нарахування та сплати внеску, що сприяло підвищенню прозорості та контролю за його використанням [13].

- Закон України «Про охорону праці» № 1977-VIII (1992 р., зміни 23.03.2017 р.) визначає основні принципи, засади й вимоги щодо охорони праці, щоб забезпечити безпеку та збереження здоров’я працівників на робочому місці. Закон встановлює обов’язки роботодавця щодо створення безпечних умов праці, організації контролю, навчання і забезпечення працівників засобами індивідуального захисту. Він також регламентує права працівників на безпечні умови, порядок розслідування нещасних випадків та відповідальність за їх порушення. Новели 2017 року посилили вимоги до системи управління охороною праці на підприємствах [14].

- Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» визначає методологічні основи бухгалтерського обліку виплат працівникам у грошовій та негрошовій формах. Стандарт регламентує порядок визнання, оцінки, відображення в обліку нарахування заробітної плати,

відпускних, премій, компенсацій, а також розкриття інформації в фінансовій звітності. Він забезпечує єдність і прозорість обліку виплат, що сприяє достовірності даних для аналізу та управління [15].

- Постанова КМУ «Про затвердження порядку обчислення середньої заробітної плати» № 100 (1995 р., зміни 2015 р.) затверджує порядок обчислення середньої заробітної плати, яка використовується для розрахунків різних виплат працівникам, зокрема компенсацій, лікарняних, відпускних. Документ визначає період, методи розрахунку та правила врахування виплат і пропусків роботи, що впливають на розмір середньої зарплати [17].

- Постанова КМУ № 1078 (2003 р., зміни 2021) регламентує порядок проведення індексації грошових доходів населення для збереження їх купівельної спроможності в умовах інфляції. Вона встановлює механізми визначення індексу споживчих цін та розрахунку сум індексації, які включають до фонду оплати праці працівників як додаткові виплати [18].

- Галузева угода для підприємств житлово-комунального господарства на 2023–2027 роки є колективним договором, що регулює трудові відносини, соціальний захист і оплати праці працівників підприємств ЖКГ. Вона визначає специфічні умови оплати, соціальні гарантії, порядок врегулювання трудових спорів, а також механізми мотивації персоналу у галузі, бере до уваги особливості галузевого виробництва та фінансування [21].

- Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» №2136 від 15.03.2022 р запроваджує особливий порядок регулювання трудових відносин під час воєнного стану, що має пріоритет над іншими нормами трудового законодавства. Він передбачає спрощені процедури укладення і зміни трудових договорів, особливості режиму роботи, гарантії збереження оплати праці, захист прав працівників у надзвичайних умовах. Закон спрямований на забезпечення стабільності трудових відносин і виконання виробничих завдань в умовах війни [8].

Хоча прийняття нових законів покращує організацію оплати праці, залишаються невирішені проблеми через складність і часові обмеження у проведенні розрахунків.

Отже, система нормативного регулювання оплати праці в Україні є багаторівневою і базується на численних законодавчих та нормативних актах, договорах та угодах, що регламентують різні аспекти трудових відносин і виплат. Проте жоден з напрямків регулювання не є досконалим, що вимагає подальшого удосконалення, зокрема уніфікації визначень понять «заробітна плата» та «виплати працівникам».

Незважаючи на воєнний стан, роботодавцям необхідно забезпечувати своєчасну виплату заробітної плати, а працівникам – сумлінне виконання своїх обов'язків для стабілізації економіки. У таких умовах особливо важливим є правильний облік робочого часу, виконаних робіт, простоїв і неявок з поважних і неповажних причин.

1.3 Облік розрахунків із заробітної плати та особливості оплати праці і документообігу на комунальному підприємстві

Облік витрат на оплату праці є однією з найбільш складних і відповідальних сфер бухгалтерського обліку на підприємстві. Він вимагає не лише високої точності, а й своєчасності у зборі та обробці інформації. Частка витрат на оплату праці становить від 40% до 70% у загальній структурі в собівартості комунальних послуг, що істотно впливає на фінансові результати діяльності організації.

Організований облік заробітної плати забезпечує своєчасне, повне і достовірне нарахування та виплати працівникам, а також сприяє справедливому розподілу заробітних плат. Удосконалення обліку витрат на оплату праці має базуватися на детальному аналізі, економічній доцільності, а також впровадженні сучасних наукових розробок і кращих практичних напрацювань.

Методологічні основи бухгалтерського обліку інформації про виплати працівникам у грошовій та негрошовій формах, а також порядок її відображення у фінансовій звітності регламентуються Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», затвердженим наказом Міністерства фінансів України від 28.10.2003 р. № 601 [15].

Відповідно до П(С)БО 26, до складу виплат працівникам належать: поточні виплати, виплати при звільненні, виплати після завершення трудової діяльності, виплати у вигляді інструментів власного капіталу підприємства, а також інші довгострокові виплати (Додаток Б).

Поточні виплати, визначені у П(С)БО 26, відповідають класифікації заробітної плати, затвердженій Законом України «Про оплату праці» [6], і включають:

«– основна заробітна плата – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадових обов’язків);

– додаткова заробітна плата – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці (вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов’язані з виконанням виробничих завдань і функцій);

– інші заохочувальні та компенсаційні виплати – виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові та матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.»

Перелік посад і встановлення посадових окладів на комунальному підприємстві здійснюється на підставі штатного розпису. На сьогоднішній день типова форма штатного розпису на законодавчому рівні не затверджена. Нормативним документом, що регламентує його структуру, залишається наказ

Міністерства фінансів України «Про затвердження документів, що застосовуються в процесі виконання бюджету» від 28.01.2002 р. № 57 (з урахуванням подальших змін) [29].

Під час складання та погодження штатного розпису власник або уповноважений ним орган зобов'язані застосовувати найменування посад і професій, які відповідають Національному класифікатору України ДК 003:2010 «Класифікатор професій», затвердженому наказом Держспоживстандарту України від 28.07.2010 р. № 327 (зі змінами станом на 29.12.2022 р. № 5573) [30].

Для обліку використання робочого часу, контролю за виконанням трудового розпорядку і правильності нарахування заробітної плати на підприємстві застосовується табель обліку використання робочого часу.

Робочий час визначається як встановлений законом або у трудовому договорі період, під час якого працівник має виконувати свої службові обов'язки. Згідно зі статтею 50 Кодексу законів про працю України, тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Регулювання режиму робочого часу на комунальних підприємствах здійснюється з урахуванням норм трудового законодавства, а також положень колективних договорів та угод між сторонами трудових відносин.

Робочий день – це законодавчо встановлений часовий проміжок виконання трудових обов'язків протягом доби, що є основою для формування режиму праці. Нормування робочого часу за календарний тиждень відбувається через поняття робочого тижня, тобто максимально допустимого часу праці протягом семи днів.

Облік фактично відпрацьованого часу та контроль за дотриманням трудової дисципліни ведеться за допомогою табеля обліку робочого часу.

При прийомі на роботу працівнику присвоюється табельний номер. У його трудовій книжці, що зберігається у відділі кадрів, робиться запис на підставі відповідного наказу керівника.

Окрім цього, у відділі кадрів формується особова картка працівника, в якій міститься його персональна інформація та фіксуються всі кадрові зміни протягом трудової діяльності. Водночас бухгалтерія підприємства веде персональну облікову картку для цілей нарахування і виплати заробітної плати.

Оплата праці на комунальних підприємствах має низку специфічних особливостей, зумовлених соціально-економічною роллю таких підприємств та їх фінансовою моделлю.

По-перше, зарплата часто фінансується за рахунок місцевих бюджетів, тарифних надходжень та власних надходжень підприємства, що впливає на стабільність і своєчасність виплат. В умовах бюджетних обмежень підприємства можуть стискати витрати на оплату праці, що потребує гнучких систем мотивації та чіткої організації обліку.

По-друге, оплата праці регламентується державним законодавством, а також галузевими угодами, що визначають мінімальні гарантії, умови нарахувань, доплат, премій і компенсацій відповідно до специфіки комунального сектору.

Документообіг у сфері оплати праці включає такі основні документи:

- трудові договори і контракти, які закріплюють умови праці й оплату;
- накази про прийом, переведення, звільнення працівників;
- таблиці обліку робочого часу, що фіксують відпрацьований час і відсутності;
- розрахункові відомості і платіжні доручення на виплату заробітної плати;
- особові картки працівників та облікові документи для бухгалтерії.

Особливістю документообігу є підвищені вимоги до точності та повноти інформації, що необхідна для розрахунку зарплати в умовах соціальної відповідальності підприємства.

Крім того, для контролю за правильністю нарахувань і виплат часто застосовуються внутрішній і зовнішній аудит, що дозволяє підтримувати фінансову дисципліну і підвищувати довіру працівників.

Таким чином, організація оплати праці та супутній документообіг на комунальних підприємствах вимагають спеціалізованого підходу з урахуванням бюджетних обмежень, соціальних гарантій і законодавчих вимог.

В Україні для обліку трудової діяльності працівників використовуються типові форми первинного обліку, затверджені наказом Міністерства статистики України від 27.10.1995 № 277 [27] «Серед них:

- Форма № П-1: «Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу»
- Форма № П-2: «Особова картка»
- Форма № П-3: «Наказ (розпорядження) про надання відпустки»
- Форма № П-4: «Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)»
- Форма № П-5 «Табель обліку використання робочого часу»
- Форма № П-10: «Книга обліку руху трудових книжок і вкладишів до них».

З 10 червня 2021 року в Україні набрав чинності Закон України від 05.02.2021 № 1217-ІХ, який передбачає ведення обліку трудової діяльності працівників в електронній формі. Відповідно до цього закону, облік трудової діяльності працівника здійснюється в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування. На вимогу працівника, який вперше приймається на роботу, трудова книжка оформляється роботодавцем в обов'язковому порядку не пізніше п'яти днів після прийняття на роботу [7].

Згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 27.11.2019 № 1084 «Про облік трудової діяльності працівника в електронній формі», відомості про трудову діяльність працівника подаються Пенсійному фонду через вебпортал електронних послуг ПФУ у вигляді копій передбачених

законодавством документів, виготовлених шляхом сканування з обов'язковим накладенням кваліфікованого електронного підпису. Зазначені відомості можуть бути подані також в оцифрованому вигляді [26].

Таким чином, хоча типові форми первинного обліку, затверджені наказом № 277 [27], залишаються чинними, їх використання в частині ведення трудових книжок змінюється через перехід на електронний облік трудової діяльності. Водночас, для забезпечення повноти та достовірності обліку, рекомендується використовувати електронні копії трудових книжок та відповідні електронні форми первинного обліку.

Облік використання робочого часу на підприємстві ведеться щомісяця у Табелі обліку робочого часу (форма № П-5) для кожного працівника. Основними завданнями табельного обліку є контроль за явкою, фіксація запізнь та не виходи на роботу, визначення фактично відпрацьованого часу і формування звітності про кадрові зміни та дисципліну.

У таблиці зазначаються прізвища працівників, відпрацьовані години та відсутності за умовними позначками. Точний облік робочого часу є необхідною умовою правильного нарахування заробітної плати.

Розрахунки з працівниками здійснюються на основі розрахунково-платіжної відомості (форма № П-6), що складається щомісяця і містить розділи: нарахування, утримання (податки, збори) та суму до виплати. Відомість формується на підставі первинних документів згідно з встановленою методикою, з урахуванням усіх необхідних утримань.

Дані про суму до виплати переносяться до платіжної відомості, яка слугує підставою для фактичної виплати зарплати. Оформлення відомостей здійснюється бухгалтерією та затверджується керівником підприємства і головним бухгалтером.

Облік розрахунків з працівниками за виплатами ведеться на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», який призначений для узагальнення інформації про нарахування та виплату заробітної плати, інших виплат працівникам. Для деталізації обліку до рахунку відкриваються субрахунки 661

«Розрахунки за заробітною платою», 662 «Розрахунки з депонентами» та 663 «Розрахунки за іншими виплатами».

У сучасних умовах значна частина розрахунків з оплати праці здійснюється шляхом безготівкового перерахування коштів на банківські рахунки працівників, тому операції з депонування заробітної плати трапляються відносно рідко. Проте субрахунок 662 «Розрахунки з депонентами» залишається складовою Плану рахунків та використовується для обліку своєчасно не отриманих працівниками сум заробітної плати та інших виплат.

За кредитом рахунку 66 відображаються суми нарахованої заробітної плати та інших виплат працівникам, а за дебетом – їх виплата, утримання податків і зборів, а також депонування невиплачених сум. Сальдо рахунку може бути як кредитовим, що свідчить про заборгованість підприємства перед працівниками, так і дебетовим у разі виникнення заборгованості працівників перед підприємством.

Нарахування заробітної плати відображається за кредитом рахунку 66 з одночасним віднесенням відповідних сум на рахунки витрат залежно від категорії персоналу та напряму діяльності підприємства.

Під час нарахування заробітної плати роботодавець здійснює нарахування та утримання обов'язкових платежів відповідно до вимог чинного законодавства України. До нарахувань належить єдиний соціальний внесок (ЄСВ), який сплачується роботодавцем за встановленою ставкою 22%, для працівників з інвалідністю ставка — 8,41% та є джерелом формування системи державного соціального страхування.

Із заробітної плати працівників утримуються податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) за ставкою 18 % та військовий збір за ставкою 5 %. Крім обов'язкових платежів, за заявою працівника або відповідно до умов колективного договору можуть здійснюватися й інші утримання, зокрема профспілкові внески, страхові платежі та інші передбачені законодавством відрахування.

Таким чином, бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці забезпечує своєчасне нарахування заробітної плати, правильність обчислення податків і зборів, а також контроль за станом розрахунків між підприємством і працівниками.

Для окремих категорій працівників чинним податковим законодавством передбачено право на застосування податкової соціальної пільги (ПСП). Її сутність полягає у зменшенні бази оподаткування податком на доходи фізичних осіб на встановлений законодавством розмір пільги.

Податкова соціальна пільга являє собою встановлений законодавством розмір доходу, на який зменшується сума оподатковуваної заробітної плати працівника при визначенні податкових зобов'язань з ПДФО.

ПСП може застосовуватися до доходів, отриманих працівником у межах трудових відносин, зокрема до заробітної плати, премій, компенсаційних та інших заохочувальних виплат. Право на використання податкової соціальної пільги залежить від дотримання встановлених законодавством умов, насамперед щодо граничного розміру місячного доходу. У разі перевищення визначеного ліміту доходу застосування ПСП у відповідному звітному періоді не допускається.

Використання податкової соціальної пільги сприяє зменшенню податкового навантаження на працівників із відносно невисоким рівнем доходів та забезпечує реалізацію принципу соціальної справедливості в системі оподаткування доходів фізичних осіб.

Відповідно до положень Податкового кодексу України право на застосування податкової соціальної пільги у 2016 році мали працівники, місячний дохід яких не перевищував 4659 грн. Граничний розмір доходу визначався шляхом множення прожиткового мінімуму для працездатної особи, встановленого на 1 січня звітного року (3328 грн), на коефіцієнт 1,4 з подальшим округленням результату до найближчих 10 гривень. За перевищення зазначеної межі податкова соціальна пільга не застосовувалася.

Розглянемо порядок обліку нарахувань, утримань і виплат заробітної плати на підприємстві КП «Салтів водоканал» (таблиця 1.1).

Таблиця 1.1 – Типові бухгалтерські проведення з обліку розрахунків за виплатами працівникам комунального підприємства

Господарська операція	Дебет	Кредит
Нараховано заробітну плату працівникам, зайнятим у наданні комунальних послуг	23 «Виробництво» (23.1 – вивезення відходів; 23.2 – водопостачання; 23.3 – водовідведення)	661 «Розрахунки за заробітною платою» (661.1; 661.2; 661.3)
Утримано податок на доходи фізичних осіб із заробітної плати працівників	661 «Розрахунки за заробітною платою»	641 «Розрахунки за податками»
Нараховано та утримано військовий збір	661 «Розрахунки за заробітною платою»	642 «Розрахунки за обов'язковими платежами»
Нараховано єдиний соціальний внесок на фонд оплати праці	23 «Виробництво»	651 «Розрахунки за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням»
Перераховано єдиний соціальний внесок до бюджету	651 «Розрахунки за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням»	311 «Поточні рахунки в національній валюті»
Виплачено заробітну плату працівникам на банківські рахунки	661 «Розрахунки за заробітною платою»	311 «Поточні рахунки в національній валюті»

Комунальне підприємство «Салтів водоканал» проводить розрахунки за виплатою заробітної плати виключно у безготівковій формі, переказуючи кошти через банк безпосередньо на платіжні картки працівників.

Відповідно до Закону України від 30 червня 2021 року № 1591-IX пункту 1.27 «Про платіжні послуги», «платіжна картка – це електронний платіжний засіб, що має вигляд пластикової або іншої форми картки. Вона використовується для ініціювання переказу коштів з рахунку платника або

відповідного рахунку банку з метою оплати вартості товарів і послуг, переказу коштів з власних рахунків на рахунки інших осіб, отримання готівки через каси банків або банкомати, а також для виконання інших операцій, передбачених відповідним договором» [5].

Переваги безготівкової виплати заробітної плати для підприємства полягають у зменшенні кількості готівкових операцій та зниженні адміністративного навантаження. Для працівників такі виплати забезпечують безпеку та конфіденційність розрахунків, своєчасність отримання грошей і можливість доступу до коштів у будь-який час через банкомати та онлайн-сервіси.

Облік розрахунків із виплат заробітної плати ведеться у журналах № 5 та № 5А, де фіксуються нарахування заробітної плати та відповідні відрахування на соціальні заходи і забезпечення майбутніх витрат.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПІДПРИЄМСТВА ТА ОЦІНКА ЙОГО ФІНАНСОВОГО СТАНУ

2.1. Організаційно-правова характеристика та особливості діяльності

КП «Салтів водоканал»

Комунальне підприємство «Салтів водоканал» є підприємством комунальної форми власності, створеним на базі майна територіальної громади селища Старий Салтів Чугуївського району Харківської області. Підприємство здійснює свою діяльність відповідно до Конституції України, законів України, нормативно-правових актів органів місцевого самоврядування та Статуту підприємства. Засновником підприємства є Старосалтівська селищна рада, а органом управління – виконавчий комітет Старосалтівської селищної ради.

КП «Салтів водоканал» є юридичною особою, має самостійний баланс, відокремлене майно, рахунки в установах банків, печатку та штампи зі своїм найменуванням і діє на принципах господарського розрахунку, самофінансування та власного комерційного ризику. Підприємство має право укладати договори, набувати майнових і немайнових прав, бути позивачем та відповідачем у судах різних юрисдикцій.

Основною метою діяльності підприємства є забезпечення потреб населення та суб'єктів господарювання у якісних комунальних та побутових послугах, підвищення рівня комунального обслуговування та забезпечення належного санітарного стану території громади.

Предмет діяльності КП «Салтів водоканал» охоплює широкий спектр житлово-комунальних послуг. Основними напрямками діяльності підприємства є:

- експлуатація та обслуговування систем водопостачання і водовідведення;

- експлуатація водозабірних та очисних споруд;
- видача технічних умов на підключення до мереж водопостачання та водовідведення;
- будівництво та ремонт мереж водопостачання і водовідведення;
- надання послуг з обслуговування та ремонту систем водопостачання;
- встановлення приладів обліку води;
- контроль за дотриманням правил користування мережами водопостачання та водовідведення;
- благоустрій територій;
- санітарне очищення населених пунктів;
- збирання та вивезення побутових відходів;
- озеленення територій та утримання зелених насаджень;
- утримання житлового фонду;
- утримання мереж зовнішнього освітлення;
- надання ритуальних, транспортних та інших комунальних послуг.

Підприємство здійснює важливу соціально-економічну функцію у забезпеченні життєдіяльності населених пунктів громади, зокрема в умовах складної безпекової ситуації та пошкодження об'єктів комунальної інфраструктури. КП «Салтів водоканал» забезпечує безперебійне надання житлово-комунальних послуг, організовує аварійно-відновлювальні роботи, контролює підготовку об'єктів до осінньо-зимового періоду та бере участь у заходах з благоустрою території громади.

Всі відносини підприємства з іншими суб'єктами господарювання та громадянами будуються на договірних засадах.

Органом управління підприємства є Старосалтівська селищна рада, яка здійснює такі функції:

- ухвалює рішення про створення, реорганізацію чи припинення діяльності підприємства;
- затверджує та вносить зміни до статуту;
- передає підприємству майно на праві господарського відання;

- приймає рішення щодо відчуження комунального майна;
- погоджує умови оренди майна та його списання;
- визначає показники ефективності використання майна та прибутку підприємства;
- погоджує тарифи на послуги, що надаються підприємством;
- здійснює інші повноваження відповідно до законодавства України та положень статуту.

Оперативне управління підприємством здійснює керівник, якого призначає Орган управління шляхом укладання контракту із сільським головою. Директор організовує поточну діяльність підприємства, представляє його інтереси у відносинах з органами державної влади, місцевого самоврядування, установами та організаціями, укладає договори, затверджує внутрішні документи, формує адміністрацію підприємства та забезпечує організацію бухгалтерського обліку й фінансового планування.

Статутний капітал підприємства формується за рахунок майна і коштів територіальної громади. Майно підприємства перебуває у комунальній власності та закріплюється за підприємством на праві господарського відання. Джерелами формування майна є доходи від господарської діяльності, бюджетні дотації, капітальні вкладення, кредити, благодійні внески та інші джерела, не заборонені законодавством України.

Господарська діяльність КП «Салтів водоканал» здійснюється на принципах самостійності, самоокупності та відповідальності за результати фінансово-господарської діяльності. Підприємство самостійно планує свою діяльність, формує фінансові плани та веде бухгалтерський, податковий та оперативний облік, а також статистичну звітність відповідно до вимог чинного законодавства України. Керівник та головний бухгалтер несуть персональну відповідальність за дотримання встановленого порядку ведення обліку та достовірність фінансової звітності.

Фінансові ресурси підприємства формуються за рахунок:

- прибутку (доходу) від господарської діяльності;

- амортизаційних відрахувань;
- добровільних внесків підприємств, організацій та громадян;
- інших надходжень, включаючи кредити, централізовані капітальні вкладення та фінансову підтримку з боку Органу управління.

Трудові відносини на підприємстві регулюються чинним трудовим законодавством та колективним договором. Підприємство забезпечує організацію та оплату праці працівників, соціальний захист трудового колективу та створення належних умов праці.

Підприємство самостійно визначає форми організації праці, встановлює системи та умови оплати праці відповідно до вимог чинного законодавства, колективного договору та фінансових можливостей підприємства. Оплата праці працівників здійснюється за рахунок доходів, отриманих від господарської діяльності підприємства.

Розмір заробітної плати працівників залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійної кваліфікації, результатів праці та особистого внеску працівника в діяльність підприємства. При цьому рівень оплати праці не може бути нижчим за державні соціальні гарантії, встановлені законодавством України.

Соціальна політика підприємства спрямована на створення належних умов праці, забезпечення соціального захисту працівників, покращення умов праці та реалізацію заходів соціального розвитку трудового колективу. Вирішення питань соціального характеру здійснюється відповідно до чинного законодавства, колективного договору та внутрішніх нормативних документів підприємства.

Фінансово-господарська діяльність підприємства підлягає контролю та може перевірятися в порядку, передбаченому законодавством України, у тому числі шляхом проведення аудиторських перевірок.

Відповідальність за результати господарської діяльності підприємство несе самостійно. Збитки, що виникають у процесі діяльності, покриваються за рахунок власних фінансових ресурсів підприємства, а в разі їх недостатності

рішення щодо джерел покриття таких збитків приймається за погодженням з органом управління майном відповідно до вимог чинного законодавства.

2.2 Аналіз методичних аспектів облікової політики підприємства

«Облікова політика - це сукупність форм, методів і процедур ведення бухгалтерського обліку, які застосовуються в результаті дотримання відповідних принципів і правил ведення бухгалтерського обліку вибраних підприємством з урахуванням специфіки його діяльності, що використовуються підприємством для складання та подання фінансової звітності та забезпечення необхідних результатів діяльності» [4].

Для малих підприємств облікова політика є сукупністю принципів, методів і процедур, які використовуються для ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності. Вона формується відповідно до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», Національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку та з урахуванням особливостей діяльності підприємства.

Основним призначенням облікової політики підприємства є формування повної, достовірної та об'єктивної інформації про результати господарської діяльності, фінансовий стан і рух грошових коштів, необхідної для прийняття управлінських рішень та задоволення інформаційних потреб внутрішніх і зовнішніх користувачів. Облікова політика визначає систему принципів, методів і процедур, що застосовуються при веденні бухгалтерського обліку та складанні фінансової звітності, забезпечуючи єдині підходи до відображення господарських операцій.

Відомості про основні положення облікової політики підлягають розкриттю у фінансовій звітності, оскільки вони є важливою складовою оцінки фінансових результатів діяльності підприємства та дають змогу користувачам об'єктивно аналізувати його фінансовий стан і перспективи розвитку.

Облікова політика формується відповідно до вимог чинного законодавства України та базових принципів бухгалтерського обліку. Основними засадами її реалізації є:

- застосування методу подвійного запису для відображення господарських операцій на рахунках бухгалтерського обліку відповідно до Плану рахунків;
- послідовне використання обраних методів обліку та забезпечення стабільності облікової політики протягом звітного періоду;
- внесення змін до облікової політики лише у випадках, передбачених нормативно-правовими актами, зокрема внаслідок змін законодавства, реорганізації підприємства або впровадження нових методичних підходів до ведення обліку;
- повне, своєчасне та достовірне відображення всіх господарських операцій у системі бухгалтерського обліку;
- дотримання принципу нарахування та відповідності доходів і витрат звітним періодам незалежно від моменту надходження або виплати грошових коштів;
- розмежування витрат поточної діяльності та капітальних інвестицій;
- забезпечення відповідності облікових процедур вимогам національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку та інших нормативно-правових документів.

Отже, облікова політика виступає важливим інструментом організації бухгалтерського обліку, який забезпечує достовірність фінансової інформації, підвищує якість управління підприємством та враховує особливості його господарської діяльності.

Для більшості малих підприємств ключовими елементами облікової політики є вибір форми бухгалтерського обліку, робочого плану рахунків, методів оцінки запасів, порядку нарахування амортизації, калькулювання собівартості та складання спрощеної фінансової звітності. Саме ці елементи

найбільше впливають на формування фінансових результатів і організацію облікового процесу на підприємстві.

Підприємство самостійно встановлює облікову політику та організовує ведення бухгалтерського обліку, що закріплюється відповідним розпорядчим документом (наказом або рішенням). Оскільки облікова політика формується на довготривалий період і може змінюватися лише у випадках, визначених П(С)БО, доцільно видавати окремий наказ про облікову політику, незалежно від наказу про організацію бухгалтерського обліку.

Для малих підприємств можливим є об'єднання цих питань в одному наказі, що містить два основні розділи:

Розділ I «Організація бухгалтерського обліку» визначає порядок ведення бухгалтерського обліку на підприємстві, відповідальних осіб, застосовувану форму обліку, систему облікових регістрів та технічні засоби обробки облікової інформації.

Розділ II «Основні положення облікової політики» містить сукупність методичних засад бухгалтерського обліку, зокрема порядок оцінки активів і зобов'язань, методи обліку окремих об'єктів та інші облікові процедури, передбачені чинними нормативними документами.

Запровадження такої структури наказу сприяє впорядкуванню облікового процесу, забезпечує послідовність застосування обраних методів обліку та підвищує ефективність організації бухгалтерського обліку на малому підприємстві.

При формуванні облікової політики малим підприємствам рекомендується:

- визначати основні принципи та методичні підходи до ведення бухгалтерського обліку;
- застосовувати спрощені методи обліку, дозволені чинними нормативними документами;
- встановлювати перелік рахунків для обліку доходів, витрат і фінансових результатів;

- визначати порядок ведення аналітичного обліку, розподілу непрямих витрат та формування собівартості;
- закріплювати методи оцінки активів, зобов'язань і господарських операцій.

Чітко сформована облікова політика забезпечує єдність методологічних підходів до ведення обліку, підвищує достовірність фінансової інформації та створює належне підґрунтя для прийняття управлінських рішень.

Для забезпечення повного та безперервного відображення господарських операцій, а також достовірної оцінки активів, зобов'язань і власного капіталу підприємство може застосовувати журнально-ордерну форму бухгалтерського обліку. Ведення обліку при цьому здійснюється з використанням журналів-ордерів та інших реєстрів бухгалтерського обліку відповідно до Методичних рекомендацій щодо застосування реєстрів бухгалтерського обліку, затв. наказом Міністерства фінансів України від 29.12.2000 р. № 356 [31].

З метою оцінки організації бухгалтерського обліку на підприємстві розглянемо основні елементи його облікової політики та проаналізуємо їх відповідність вимогам національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку. Результати аналізу наведено в ДОДАТКУ В.

За результатами аналізу змісту наказу про облікову політику КП «Салтів водоканал» доцільно рекомендувати його доповнення окремими положеннями, спрямованими на підвищення якості бухгалтерського обліку та достовірності фінансової звітності. Особливої актуальності такі заходи набувають в умовах функціонування підприємства у прифронтовій зоні, де зростають ризики пошкодження майна, порушення виробничих процесів та виникнення непередбачених витрат.

Насамперед доцільно більш детально регламентувати порядок організації та строки проведення інвентаризації активів, зобов'язань і фінансових ресурсів. Для підприємств житлово-комунального господарства, що експлуатують об'єкти критичної інфраструктури в умовах воєнного стану,

своєчасна інвентаризація є важливим інструментом контролю за збереженням майна, виявлення втрат, пошкоджень або знищення активів унаслідок бойових дій, а також забезпечення достовірності даних бухгалтерського обліку та фінансової звітності.

Крім того, доцільно передбачити порядок створення забезпечень майбутніх витрат і платежів. Формування відповідних резервів дозволить більш об'єктивно відображати зобов'язання підприємства та своєчасно акумулювати кошти для покриття майбутніх витрат. Для комунального підприємства особливого значення набуває створення забезпечень на виплату відпусток працівникам, проведення аварійно-відновлювальних робіт, ремонт і відновлення пошкоджених об'єктів основних засобів, а також виконання інших зобов'язань, що можуть виникати в умовах підвищеної невизначеності та воєнних ризиків.

Запровадження зазначених положень сприятиме підвищенню ефективності внутрішнього контролю, посиленню фінансової стійкості підприємства та забезпеченню врахування ризиків, пов'язаних із здійсненням діяльності в умовах воєнного стану та близькості до зони бойових дій.

2.3 Оцінка фінансового стану та результатів діяльності підприємства

Фінансовий стан підприємства є комплексною економічною характеристикою, яка відображає рівень забезпеченості підприємства фінансовими ресурсами, ефективність їх використання, платоспроможність, ліквідність, фінансову стійкість та здатність забезпечувати безперервність господарської діяльності й подальший розвиток. Саме фінансовий стан характеризує результати діяльності підприємства та визначає його можливості щодо виконання поточних і перспективних зобов'язань.

Рівень фінансового стану значною мірою залежить від ефективності операційної діяльності підприємства. Раціональне використання активів,

оптимальна структура капіталу та ефективне управління фінансовими ресурсами сприяють зміцненню фінансової стійкості, підвищенню прибутковості та створенню умов для подальшого розвитку. Водночас неефективне використання ресурсів може призвести до погіршення платоспроможності, виникнення фінансових труднощів та зниження результативності господарської діяльності.

Фінансова стійкість характеризує здатність підприємства забезпечувати стабільне функціонування та розвиток в умовах змін зовнішнього і внутрішнього середовища, своєчасно виконувати свої фінансові зобов'язання та підтримувати необхідний рівень ліквідності. Для оцінки фінансового стану проводиться фінансовий аналіз, який передбачає дослідження системи показників діяльності підприємства за минулі та поточні періоди з метою визначення тенденцій розвитку, виявлення проблемних аспектів та обґрунтування напрямів підвищення ефективності діяльності.

Фінансовий аналіз може здійснюватися як внутрішніми користувачами для потреб управління підприємством, так і зовнішніми користувачами на основі даних фінансової звітності. Основним інформаційним джерелом для проведення такого аналізу є фінансова звітність підприємства, яка містить узагальнені дані про його майновий стан, фінансові результати та рух грошових коштів.

Метою фінансового аналізу є оцінка фінансового стану підприємства, визначення рівня його фінансової стійкості, платоспроможності та ділової активності, виявлення резервів підвищення ефективності діяльності та обґрунтування управлінських рішень щодо подальшого розвитку підприємства.

Основою для проведення аналізу в даній роботі є фінансова звітність КП «Салтів водоканал» за 2023–2025 роки, на підставі якої здійснюється оцінка основних показників фінансового стану та ефективності діяльності підприємства.

Важливою складовою оцінки фінансового стану підприємства є аналіз його майнового стану, який дає змогу визначити рівень забезпеченості підприємства ресурсами, оцінити структуру активів і джерел їх формування, а також виявити тенденції зміни майнового потенціалу в динаміці. Результати такого аналізу дозволяють зробити висновки щодо фінансової стійкості підприємства, ефективності використання майна та перспектив його подальшого розвитку.

Майновий стан підприємства характеризується складом, структурою та динамікою активів, власного капіталу і зобов'язань, які відображаються у бухгалтерському балансі. Його оцінка здійснюється на основі даних фінансової звітності шляхом формування аналітичного балансу та проведення горизонтального і вертикального аналізу.

Горизонтальний аналіз дає можливість визначити абсолютні та відносні зміни окремих статей активів і пасивів упродовж досліджуваного періоду, а також оцінити тенденції розвитку підприємства. Вертикальний аналіз передбачає визначення питомої ваги окремих елементів активів, власного капіталу та зобов'язань у загальному підсумку балансу, що дозволяє дослідити структурні зміни у складі майна та джерел його формування. Для оцінки майнового стану КП «Салтів водоканал» використано дані бухгалтерського балансу за три останні звітні роки. Результати горизонтального та вертикального аналізів приведені в ДОДАТКАХ Г, Д.

Проведений аналіз свідчить, що протягом 2023–2025 років майновий стан КП «Салтів водоканал» характеризувався скороченням загальної вартості активів підприємства. Так, вартість майна зменшилася з 57155,7 тис. грн у 2023 році до 53696,9 тис. грн у 2025 році, тобто на 3458,8 тис. грн або на 6,1%. Така тенденція свідчить про поступове зменшення ресурсного потенціалу підприємства.

У структурі активів переважають необоротні активи, частка яких протягом досліджуваного періоду перевищувала 95 %. У 2023 році їх питома вага становила 97,7 %, у 2024 році – 96,6 %, а у 2025 році – 95,1 % . Основну

частину необоротних активів формують основні засоби, що є характерним для підприємств житлово-комунальної сфери, діяльність яких потребує значних обсягів виробничої інфраструктури та спеціалізованого обладнання.

Водночас спостерігається скорочення вартості основних засобів на 8,9 %. Така динаміка може бути пов'язана з нарахуванням амортизації та недостатніми обсягами оновлення матеріально-технічної бази підприємства. Зниження питомої ваги основних засобів у структурі активів із 97,7 % до 94,7 % також свідчить про поступове зношення наявних виробничих фондів.

Позитивною тенденцією є зростання оборотних активів. Їх вартість збільшилася з 1321,4 тис. грн до 2644,3 тис. грн, тобто майже вдвічі, а частка в структурі активів зросла з 2,3 % до 4,9 % . Це свідчить про певне підвищення мобільності активів підприємства та покращення його поточної фінансової гнучкості.

У складі оборотних активів суттєво збільшилися запаси – з 513,7 тис. грн до 1 058,5 тис. грн, а їх частка зросла з 0,9 % до 2,0 % балансу . Таке зростання може бути пов'язане з формуванням запасів матеріалів, пального та комплектуючих, необхідних для забезпечення безперебійної діяльності підприємства в умовах воєнного стану.

Дебіторська заборгованість також зросла з 758,1 тис. грн до 1 107,8 тис. грн, або на 46,1 % . З одного боку, це свідчить про збільшення обсягів наданих послуг, а з іншого – про необхідність посилення контролю за своєчасністю розрахунків споживачів, оскільки подальше накопичення дебіторської заборгованості може негативно впливати на ліквідність підприємства.

Позитивним фактором є значне збільшення залишків грошових коштів: з 49,6 тис. грн у 2023 році до 478,0 тис. грн у 2025 році . Це свідчить про покращення платоспроможності підприємства та підвищення його здатності своєчасно виконувати поточні фінансові зобов'язання.

Аналіз джерел формування майна показав, що підприємство має високий рівень фінансової незалежності. Частка власного капіталу протягом досліджуваного періоду становила від 92,7 % до 99,0 % загальної суми пасивів.

Така структура джерел фінансування свідчить про мінімальну залежність підприємства від зовнішніх кредиторів і високий рівень фінансової стійкості.

Власний капітал у 2025 році зріс до 53136,8 тис. грн порівняно з 53000,1 тис. грн у 2023 році. Основною складовою власного капіталу є додатковий капітал, частка якого перевищує 93 % балансу. Це характерно для комунальних підприємств, майно яких формується переважно за рахунок внесків власника – територіальної громади.

Разом із тим підприємство має непокритий збиток, який у 2025 році становив 7214,6 тис. грн. Незважаючи на його скорочення порівняно з 2024 роком, наявність накопичених збитків свідчить про складний фінансовий стан підприємства та потребує реалізації заходів щодо підвищення ефективності діяльності та забезпечення економічно обґрунтованого рівня тарифів.

Позитивною тенденцією є різке скорочення поточних зобов'язань – з 4155,6 тис. грн у 2023 році до 560,1 тис. грн у 2025 році, тобто майже у 7,4 раза. Їх частка в балансі зменшилася з 7,3 % до 1,0 %, що свідчить про значне покращення розрахункової дисципліни та зниження залежності підприємства від короткострокових джерел фінансування.

Отже, майновий стан КП «Салтів водоканал» у 2023–2025 роках характеризується високою часткою необоротних активів, значним рівнем фінансової автономії та суттєвим скороченням поточних зобов'язань. Водночас спостерігається зменшення вартості основних засобів та наявність непокритого збитку, що свідчить про необхідність оновлення матеріально-технічної бази підприємства, підвищення ефективності використання активів і забезпечення економічно обґрунтованого тарифоутворення для зміцнення його фінансової стійкості в перспективі.

Платоспроможність підприємства характеризує його здатність своєчасно та в повному обсязі виконувати поточні фінансові зобов'язання перед кредиторами, працівниками, бюджетом та іншими контрагентами. Для оцінки рівня платоспроможності використовується система показників

ліквідності, які дають змогу визначити ступінь забезпеченості поточних зобов'язань ліквідними активами підприємства.

1. Коефіцієнт абсолютної ліквідності характеризує частку поточних зобов'язань, яка може бути негайно погашена за рахунок наявних грошових коштів та їх еквівалентів. Даний показник є найбільш жорстким критерієм оцінки платоспроможності підприємства.

$$K_{ал} = \frac{ГК}{ПЗ} \quad (2.1)$$

де: $K_{ал}$ – коефіцієнт абсолютної ліквідності;

ГК – грошові кошти та їх еквіваленти;

ПЗ – поточні зобов'язання.

Чим вище значення показника, тим більша здатність підприємства своєчасно виконувати свої поточні зобов'язання виключно за рахунок найбільш ліквідних активів.

2. Коефіцієнт швидкої ліквідності відображає можливість погашення поточних зобов'язань за рахунок найбільш ліквідної частини оборотних активів без урахування запасів.

$$K_{шл} = \frac{ГК + ДЗ}{ПЗ} \quad (2.2)$$

де: $K_{шл}$ – коефіцієнт швидкої ліквідності;

ГК – грошові кошти та їх еквіваленти;

ДЗ – дебіторська заборгованість;

ПЗ – поточні зобов'язання.

Показник характеризує спроможність підприємства погасити поточні зобов'язання за рахунок найбільш ліквідних активів у разі виникнення несприятливих фінансових умов.

3. Коефіцієнт поточної ліквідності (коефіцієнт покриття) показує, наскільки поточні зобов'язання забезпечені всіма оборотними активами підприємства. Нормативне значення показника становить не менше 2,0.

$$K_{пл} = \frac{ОА}{ПЗ} \quad (2.3)$$

де: $K_{пл}$ – коефіцієнт поточної ліквідності (покриття);

ОА– оборотні активи.

Значення коефіцієнта вище нормативного свідчить про достатній рівень забезпеченості поточних зобов'язань оборотними активами та належну платоспроможність підприємства.

Для оцінки динаміки та рівня платоспроможності КП «Салтів водоканал» проведемо розрахунок зазначених показників ліквідності та узагальнимо отримані результати в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 – Динаміка показників ліквідності КП «Салтів водоканал»

Показники оцінки ліквідності	Оптимальне значення	2023 р.	2024 р.	2025 р.
Коефіцієнт миттєвої платоспроможності	0,2–0,5	0,010	0,115	0,853
Коефіцієнт швидкої платоспроможності	не менше 1,0	0,190	0,324	2,831
Коефіцієнт загальної ліквідності	не менше 2,0	0,318	0,471	4,721

Результати розрахунків свідчать про суттєве покращення ліквідності та платоспроможності КП «Салтів водоканал» упродовж 2023–2025 років.

Коефіцієнт абсолютної ліквідності зріс з 0,01 у 2023 році до 0,853 у 2025 році. Якщо у 2023–2024 роках його значення було нижчим нормативного значення (0,2–0,5), то у 2025 році коефіцієнт абсолютної ліквідності досяг 0,853, перевищивши рекомендоване значення, що свідчить про суттєве зростання обсягу грошових коштів на кінець року та значне підвищення здатності підприємства негайно погашати поточні зобов'язання.

Коефіцієнт термінової (швидкої) ліквідності протягом досліджуваного періоду також мав позитивну динаміку. У 2023 році його значення становило 0,19, а у 2024 році – 0,324, що було значно нижче нормативного рівня (не менше 1,0) і свідчило про недостатність ліквідних активів для покриття поточних зобов'язань. У 2025 році показник зріс до 2,831, що майже у три рази перевищує нормативне значення. Це свідчить про те, що підприємство має достатній обсяг грошових коштів та дебіторської заборгованості для

своєчасного виконання своїх поточних зобов'язань навіть без реалізації запасів.

Коефіцієнт поточної ліквідності (покриття) у 2023 році становив 0,318, а у 2024 році – 0,471 при нормативному значенні не менше 2,0. Це свідчило про недостатню забезпеченість поточних зобов'язань оборотними активами та певні ризики втрати платоспроможності. Водночас у 2025 році показник зріс до 4,721, що більш ніж удвічі перевищує нормативний рівень. Таке значення свідчить про високий рівень забезпеченості поточних зобов'язань оборотними активами та значний запас фінансової стійкості підприємства.

Отже, результати аналізу свідчать, що у 2023–2024 роках КП «Салтів водоканал» характеризувався недостатнім рівнем ліквідності та обмеженою здатністю своєчасно виконувати поточні зобов'язання. Проте у 2025 році спостерігається істотне покращення всіх показників ліквідності, що зумовлено одночасним збільшенням обсягу оборотних активів і значним скороченням поточних зобов'язань. Це дозволяє зробити висновок про зміцнення платоспроможності підприємства, підвищення його фінансової стійкості та зниження ризику виникнення проблем із виконанням поточних фінансових зобов'язань. Водночас надто високі значення коефіцієнтів ліквідності у 2025 році можуть свідчити не лише про високий рівень платоспроможності, а й про наявність невикористаного потенціалу оборотних активів, що потребує подальшого аналізу ефективності їх використання.

Це може бути зумовлено двома факторами: по-перше, підприємство працює за спрощеною системою оподаткування, а по-друге, умови воєнного стану негативно вплинули на його доходи від реалізації послуг.

Фінансова стійкість є однією з ключових характеристик фінансового стану підприємства, оскільки відображає його здатність забезпечувати безперервність діяльності, своєчасно виконувати фінансові зобов'язання та підтримувати стабільний розвиток у довгостроковій перспективі. Вона визначається ефективністю формування та використання фінансових ресурсів,

раціональністю структури капіталу, а також рівнем залежності підприємства від зовнішніх джерел фінансування.

Достатній рівень фінансової стійкості свідчить про надійність суб'єкта господарювання, його платоспроможність, інвестиційну привабливість та здатність адаптуватися до змін зовнішнього середовища. Водночас низька фінансова стійкість може призвести до погіршення фінансового стану, зростання ризику неплатоспроможності та втрати фінансової незалежності.

Оцінка фінансової стійкості здійснюється за допомогою системи відносних показників, які характеризують структуру джерел фінансування, співвідношення власного і залученого капіталу, а також рівень фінансової незалежності підприємства. До основних показників належать коефіцієнт фінансування, коефіцієнт автономії та коефіцієнт фінансової залежності:

Коефіцієнт автономії ($K_{\text{АВТ}}$) визначає, яка частина активів підприємства сформована за рахунок власного капіталу, та характеризує рівень його незалежності від зовнішніх джерел фінансування. Він розраховується як відношення власного капіталу підприємства на кінець звітного періоду до загальної вартості активів на цю дату. Цей показник відображає частку власних коштів у загальній сумі ресурсів, вкладених у діяльність підприємства. Чим вищим є значення коефіцієнта автономії, тим більш фінансово незалежним є підприємство від зовнішніх кредиторів.

$$K_{\text{АВТ}} = \text{ВК} / \text{ИБ} \quad (2.4)$$

де ВК – власний капітал

ИБ – вартість пасивів

Мінімальне рекомендоване значення коефіцієнта автономії становить понад 0,5. Це означає, що підприємство має достатньо власного капіталу для покриття своїх зобов'язань. Зростання цього показника свідчить про підвищення фінансової незалежності підприємства, що позитивно впливає на його фінансову стабільність. Отже, чим вищий коефіцієнт автономії, тим кращий фінансовий стан підприємства.

Коефіцієнт фінансової залежності є оберненим до коефіцієнта автономії. Його збільшення вказує на зростання частки залучених коштів у структурі фінансування підприємства, що може свідчити про підвищену залежність від зовнішніх джерел.

$$K_{\text{зал.}} = \text{ИБ} / \text{ВК} \quad (2.5)$$

- коефіцієнт фінансування (КФ) характеризує ступінь залежності підприємства від зовнішніх джерел фінансування, тобто обсяг позикових засобів на одиницю власного капіталу ій наскільки кожна гривна боргу підкріплена власністю.

$$K_{\text{ф.}} = \text{ПК} / \text{ВК} \quad (2.6)$$

де ПК – позиковий капітал;

ВК – власний капітал.

Таблиця 2.2 – Динаміка основних коефіцієнтів фінансової незалежності

КП «Салтів водоканал»

Показники фінансової незалежності	Норматив	2023 р.	2024 р.	2025 р.	Зміна 2025/2023, ±
Коефіцієнт фінансування	< 1,0	0,078	0,076	0,010	-0,068
Коефіцієнт автономії	> 0,5	0,927	0,929	0,990	+0,063
Коефіцієнт фінансової залежності	> 1,0	1,078	1,076	1,010	-0,068

За результатами розрахунку показників фінансової стійкості можна зробити висновок, що протягом 2023–2025 років фінансовий стан КП «Салтів водоканал» характеризувався високим рівнем незалежності від зовнішніх джерел фінансування та поступовим зміцненням власної фінансової бази.

Коефіцієнт фінансування протягом усього аналізованого періоду був значно нижчим за нормативне значення (<1) і зменшився з 0,078 у 2023 році до 0,01 у 2025 році. Це свідчить про незначну частку залученого капіталу в структурі джерел фінансування та низьку залежність підприємства від кредиторів і позикових коштів.

Коефіцієнт автономії у всі роки перевищував нормативне значення ($>0,5$) і демонстрував позитивну динаміку: з 0,927 у 2023 році до 0,99 у 2025 році. Це означає, що майже всі активи підприємства сформовані за рахунок власного капіталу, що забезпечує високий рівень фінансової стійкості та платоспроможності.

Коефіцієнт фінансової залежності становив 1,078 у 2023 році, 1,076 у 2024 році та знизився до 1,01 у 2025 році. Значення показника наближене до одиниці, що свідчить про мінімальну залежність підприємства від зовнішніх джерел фінансування та переважання власного капіталу в структурі ресурсів.

Отже, результати аналізу свідчать про високий рівень фінансової стійкості КП «Салтів водоканал», достатню забезпеченість власними фінансовими ресурсами, низький рівень боргового навантаження та зміцнення фінансової незалежності підприємства у 2025 році порівняно з попередніми роками.

Важливою складовою оцінки фінансового стану підприємства є ділова активність, яка характеризує ефективність використання наявних ресурсів та швидкість їх обороту. Для її оцінки застосовують систему показників оборотності активів, основних засобів і дебіторської заборгованості.

Коефіцієнт оборотності активів характеризує ефективність використання всього майна підприємства та показує, скільки гривень доходу припадає на одну гривню активів. Зростання показника свідчить про підвищення ефективності використання ресурсів.

$$K_{oa} = \frac{ЧД}{\overline{A}}$$

де ЧД – чиста виручка від реалізації

A – середньої величини підсумку балансу.

Коефіцієнт оборотності основних засобів (фондовіддача) відображає ефективність використання основних засобів та показує обсяг доходу, отриманого з кожної гривні їх вартості.

$$K_{O3} = \frac{ЧД}{\overline{O3}}$$

д ОЗ – середня вартість основних засобів

Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості характеризує швидкість повернення коштів від покупців і замовників. Чим вищим є його значення, тим швидше підприємство інкасує дебіторську заборгованість.

$$K_{ДЗ} = \frac{ЧД}{\overline{ДЗ}}$$

де ДЗ – середньорічна величина дебіторської заборгованості

Для більш детальної оцінки ефективності розрахунків із дебіторами визначається середній строк погашення дебіторської заборгованості, який показує кількість днів, необхідних для її погашення.

$$T_{ДЗ} = \frac{365}{K_{ДЗ}}$$

Результати оцінки ділової активності підприємства за досліджуваний період узагальнено в таблиці 2.3.

За результатами аналізу показників ділової активності КП «Салтів водоканал» за 2023–2025 роки можна зробити висновок про загальне підвищення ефективності використання ресурсів підприємства та покращення тану розрахунків із контрагентами.

Протягом досліджуваного періоду чистий дохід від реалізації послуг зріс майже у 2,7 раза — з 1563,1 тис. грн у 2023 році до 4265,3 тис. грн у 2025 році. Одночасно спостерігалось поступове скорочення вартості активів і залишкової вартості основних засобів, що позитивно вплинуло на показники їх оборотності.

Таблиця 2.3 – Динаміка показників ділової активності та оборотності ресурсів підприємства за 2023–2025 рр.

Показник	2023 р.	2024 р.	2025 р.
Чистий дохід (виручка) від реалізації, тис. грн	1563,1	2145,2	4265,3
Собівартість реалізованих послуг, тис. грн	3982,3	3502,5	3489,5
Середньорічна вартість активів (валюта балансу), тис. грн	57155,7	55176,5	53696,9
Залишкова вартість основних засобів, тис. грн	55824,4	53319,1	50850,3
Середня вартість запасів, тис. грн	513,7	545,4	817,8
Середня величина дебіторської заборгованості, тис. грн	758,1	788,2	963,1
Середня величина кредиторської заборгованості, тис. грн	2454,3	3186,7	2239,6
Оборотність сукупних активів, разів	0,027	0,039	0,079
Фондовіддача (оборотність основних засобів), разів	0,028	0,040	0,084
Оборотність дебіторської заборгованості, разів	2,06	2,72	4,43
Середній період інкасації дебіторської заборгованості, днів	177	134	82
Оборотність кредиторської заборгованості, разів	0,637	0,673	1,90
Середній строк погашення кредиторської заборгованості, днів	573	542	192
Коефіцієнт оборотності запасів, разів	7,75	6,42	4,27
Середня тривалість одного обороту запасів, днів	47	57	85

Коефіцієнт оборотності активів збільшився з 0,027 до 0,079, а коефіцієнт оборотності основних засобів — з 0,028 до 0,084. Це свідчить про зростання ефективності використання майна підприємства та підвищення віддачі від наявних основних засобів.

Позитивною тенденцією є прискорення оборотності дебіторської заборгованості. Коефіцієнт її оборотності зріс з 2,06 до 4,43 оборотів на рік, а

середній строк погашення скоротився зі 177 до 82 днів. Це свідчить про покращення платіжної дисципліни споживачів та більш ефективну роботу підприємства щодо стягнення заборгованості.

Також покращилася оборотність кредиторської заборгованості. Коефіцієнт її оборотності збільшився з 0,637 до 1,90, а строк погашення скоротився з 573 до 192 днів. Це характеризує підвищення платоспроможності підприємства та його здатності своєчасно виконувати зобов'язання перед постачальниками та іншими кредиторами.

Водночас спостерігається уповільнення оборотності запасів. Коефіцієнт оборотності запасів зменшився з 7,75 до 4,27 оборотів, а тривалість одного обороту збільшилася з 47 до 85 днів. Така тенденція може свідчити про накопичення матеріальних запасів або зростання потреби підприємства у створенні резервів матеріальних ресурсів для забезпечення безперебійної діяльності в умовах воєнного стану та складної логістики.

У цілому результати аналізу свідчать про позитивну динаміку ділової активності КП «Салтів водоканал». Підприємство демонструє зростання доходів, підвищення ефективності використання активів і основних засобів, а також покращення стану розрахунків із дебіторами та кредиторами, що позитивно характеризує його фінансово-господарську діяльність.

Рентабельність є одним із найважливіших узагальнюючих показників ефективності діяльності підприємства, який характеризує рівень прибутковості використання активів, власного капіталу, витрат або обсягів реалізації. Показники рентабельності визначаються на основі фінансового результату діяльності підприємства та дають змогу оцінити ефективність використання наявних ресурсів і результативність господарювання.

Водночас розрахунок показників рентабельності для КП «Салтів водоканал» у досліджуваному періоді є недоцільним, оскільки підприємство за результатами діяльності отримувало збитки. За відсутності прибутку показники рентабельності набувають від'ємних значень і не відображають реальної ефективності використання ресурсів підприємства. У зв'язку з цим

оцінка фінансового стану та результативності діяльності підприємства здійснюється на основі показників майнового стану, ліквідності, фінансової стійкості та ділової активності, які є більш інформативними для характеристики його фінансово-господарської діяльності в умовах збиткової роботи.

Таблиця 2.4 – Динаміка фінансових результатів діяльності КП «Салтів водоканал»

Показники	2023 р.	2024 р.	2025 р.
1. Чиста виручка від реалізації	1563,1	2145,2	4265,3
2. Собівартість реалізованої продукції (послуг)	3982,3	3502,5	3489,5
3. Чистий прибуток (збиток)	1606,0	1527,9	610,2

Аналіз основних фінансових показників КП «Салтів водоканал» за 2023–2025 роки свідчить про позитивні тенденції у формуванні доходів та поступове скорочення збитковості діяльності підприємства.

Протягом досліджуваного періоду чистий дохід від реалізації послуг зріс з 1563,1 тис. грн у 2023 році до 4265,3 тис. грн у 2025 році, тобто майже у 2,7 раза. Найбільш суттєве зростання відбулося у 2025 році, що може бути пов'язано зі збільшенням обсягів наданих послуг, переглядом тарифів або покращенням рівня розрахунків споживачів за отримані послуги.

Водночас собівартість реалізованих послуг мала тенденцію до зниження: з 3982,3 тис. грн у 2023 році до 3489,5 тис. грн у 2025 році. Загальне скорочення витрат становило 492,8 тис. грн, або 12,4 %, що свідчить про певне підвищення ефективності використання ресурсів та заходи щодо оптимізації витрат підприємства.

Незважаючи на збитковий характер діяльності, спостерігається суттєве покращення фінансового результату. Чистий збиток зменшився з 1606,0 тис. грн у 2023 році до 610,2 тис. грн у 2025 році, тобто майже у 2,6 раза. Це

свідчить про поступове скорочення розриву між доходами та витратами і наближення підприємства до беззбиткового рівня діяльності.

Отже, результати аналізу свідчать про позитивну динаміку основних фінансових показників КП «Салтів водоканал». Зростання доходів при одночасному скороченні витрат сприяло істотному зменшенню збитковості підприємства та створило передумови для подальшого покращення його фінансового стану і підвищення ефективності господарської діяльності.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ, СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА НОРМАТИВНО-ОРГАНІЗАЦІЙНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

3.1 Нормативне регулювання та організаційно-економічні особливості діяльності комунальних підприємств та їх вплив на формування фонду оплати праці

Комунальні підприємства (КП) займають особливе місце у системі господарювання, виконуючи соціально важливі функції з надання життєво необхідних послуг населенню: водопостачання, теплозабезпечення, утримання житлового фонду, вивіз сміття тощо. Ця специфіка накладає особливі організаційно-економічні вимоги до їх діяльності, що безпосередньо впливає на формування та структуру фонду оплати праці.

Організаційними особливостями є те, що комунальні підприємства зазвичай підпорядковуються місцевим органам влади, що визначає їхню специфіку в управлінні та фінансуванні. Основою організаційної структури є поєднання елементів державного і комерційного управління: з одного боку, підприємство має виконувати державні соціальні функції, а з іншого – забезпечувати фінансову самодостатність та ефективність. Це створює певні протиріччя у визначенні кадрової політики та системи оплати праці, які повинні враховувати як соціальні, так і економічні інтереси.

Економічні особливості виражаються в тому, що фінансування комунальних підприємств переважно здійснюється за рахунок місцевих бюджетів у вигляді дотацій і субсидій та тарифів на послуги та власних надходжень. Рівень тарифів регулюється державою і тісно пов'язаний із соціальними стандартами, що обмежує можливості для збільшення фонду оплати праці. Обмеженість фінансових ресурсів впливає на формування

структурної збалансованості витрат на заробітну плату, пов'язаних із технологічним процесом та адміністративним апаратом.

Комунальні підприємства часто стикаються із сезонністю виробничих процесів, особливо у сфері теплопостачання, що ставить завдання гнучкого управління трудовими ресурсами. Це вимагає застосування різних форм і систем оплати праці, які можуть стимулювати продуктивність при обмеженому бюджеті.

Вплив на формування фонду оплати праці. Відмінною рисою структури фонду оплати праці комунальних підприємств є висока частка адміністративного персоналу через складність організаційних процесів і необхідність дотримання великої кількості нормативних вимог. Це призводить до певної жорсткості у розподілі фонду оплати праці і потребує оптимізації кадрової структури.

Система оплати праці в КП залежить від державних соціальних гарантій, мінімальної заробітної плати, тарифів і колективних договорів. Ефективність використання фонду оплати праці напряму впливає на якість послуг і фінансовий стан підприємства, а отже, потребує постійного аналізу і контролю.

Вплив реформ у сфері місцевого самоврядування і децентралізації спричинює зміни в управлінні комунальними підприємствами, що відкриває нові можливості для оптимізації фонду оплати праці через впровадження сучасних систем мотивації і оцінки ефективності праці.

Цей розділ дозволяє зрозуміти, як особливості статусу, фінансування та управління комунальних підприємств впливають на формування їхньої основної статті витрат – фонду оплати праці, та що потрібно враховувати для його ефективного використання.

Заробітна плата робітників комунальних підприємств формується на основі поєднання державних гарантій (мінімальні тарифні ставки, доплати за шкідливість чи роботу вночі) та локальних нормативних актів підприємства (Галузева угода, Положення про оплату праці та Колективний договір).

Основні особливості формування оплати праці включають:

- тарифна система: базою для нарахування є тарифна сітка. посадові оклади та тарифні ставки робітників визначаються шляхом множення мінімальної тарифної ставки робітника і розряду на відповідний тарифний коефіцієнт (детально регламентується галузевими наказами, наприклад, наказом мінсоцполітики та моз № 308/519).

- структура виплат: зарплата складається з основної (оклади/ставки), додаткової (премії за виконання показників, доплати за суміщення, надбавки за високу кваліфікацію, вислугу років, шкідливі умови праці) та інших заохочувальних виплат ;

- самостійність у преміюванні: підприємства мають право самостійно формувати фонд преміювання. умови, показники та розміри премій закріплюються у положенні про преміювання, яке є невід'ємною частиною колективного договору;

- регулювання для керівників: умови оплати праці керівників комунальних підприємств жорсткіше регулюються державою. розміри їхніх посадових окладів, премій та надбавок встановлюються органом місцевого самоврядування у контракті відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України № 859 [24].

Після встановлення державних гарантій щодо мінімального рівня оплати праці та соціальних стандартів, особливе значення набувають механізми їх реалізації на рівні окремих галузей та підприємств. Саме тут важливу роль відіграє Галузева угода, яка виступає інструментом конкретизації і деталізації тарифної політики. Для робітників комунальних підприємств ці угоди визначають порядок формування тарифних ставок, враховуючи специфіку виробничих процесів, складність праці та умови роботи в галузі. Таким чином, Галузева угода забезпечує ефективне поєднання державних гарантій із реальними економічними умовами на підприємствах, сприяючи справедливому та прозорому визначенню оплати праці працівників.

Порядок формування тарифних ставок для комунальних підприємств встановлюється згідно Галузевою угодою. Галузева угода встановлює основні принципи та механізми формування тарифних ставок для працівників підприємств відповідної галузі, зокрема у житлово-комунальному господарстві. Тарифна ставка є базовим елементом системи оплати праці, що визначає оплату за одиницю часу (годину, зміну, місяць) залежно від кваліфікації, складності та умов праці.

Згідно «Галузевої угоди: [21]

- встановлено мінімальну тарифну ставку робітника I розряду з 1 січня 2026 р. в розмірі не менше 260 відсотків розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.;

- у додатку 2 Галузевої угоди передбачаються співвідношень мінімальної тарифної ставки робітника I розряду (місячної тарифної ставки) за видами робіт та окремими професіями до встановленої мінімальної тарифної ставки робітника I розряду (додаток 2).;

- у додатку 3 співвідношень розмірів мінімальних місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців до мінімальної тарифної ставки робітника I розряду основного виробництва (коефіцієнти співвідношень при чисельності працюючих);

- у додаток 6 Галузевої угоди доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів були додани надбавки за обов'язки наставництва (25%), за керівництво практикою залежно від кількості учнів (від 10% до 30%) (враховуючи плинність кадрів та з метою залучення кваліфікованих робітників);

- рекомендовано у колективних договорах підприємств передбачати вимоги щодо надання матеріальної допомоги працівникам при наданні щорічної відпустки в розмірі посадового окладу або тарифної ставки працівника (на період відпустки збільшення доходів працівника для проведення оздоровлення, профілактичних заходів тощо)». [21]

У новому варіанті Угоди підприємствам надається право самостійно визначати у колективних договорах системи й форми оплати праці, встановлювати розцінки, норми праці, тарифні сітки та посадові оклади. Також підприємства можуть регулювати умови впровадження доплат, надбавок, преміювань, винагород і інших компенсаційних або стимулюючих виплат.

Водночас обов'язковим залишається дотримання вимог законодавства та положень генеральної угоди, галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод. Це передбачено, зокрема, статтею 97 КЗпП, статтею 15 Закону України «Про оплату праці» та статтею 7 Закону України «Про колективні договори і угоди».

Відповідно до статті 7 зазначеного Закону, сторони колективного договору визначають його зміст у межах наданої їм повноважень. При цьому, згідно зі статтею 9, положення генеральної, галузевої (міжгалузевий) та територіальної угод мають обов'язковий характер для всіх суб'єктів, які входять до сфери дії сторін, що уклали ці угоди [10].

Основні етапи формування тарифних ставок:

1. визначення тарифної сітки. Галузева угода регламентує створення тарифної сітки, яка включає декілька тарифних розрядів або категорій. Кожен розряд відповідає певному рівню кваліфікації, складності роботи, відповідальності та умов праці.

2. затвердження базової тарифної ставки. У рамках угоди встановлюється базова тарифна ставка, яка є орієнтиром для розрахунку тарифних ставок за всіма розрядами. Розмір базової ставки узгоджується між сторонами соціального партнерства і може переглядатися відповідно до економічної ситуації та інфляції.

3. розрахунок тарифних ставок за розрядами. Для кожного тарифного розряду базова ставка множиться на відповідний тарифний коефіцієнт, що визначає співвідношення оплати праці між різними

кваліфікаційними категоріями. Такий підхід забезпечує диференціацію оплати праці залежно від складності і відповідальності роботи, яка виконується.

4. урахування доплат і надбавок. До тарифних ставок можуть додаватися доплати за роботу в складних, небезпечних або шкідливих умовах, а також надбавки за кваліфікацію, вислугу років, виконання особливо важливої роботи тощо. Види та розміри доплат регламентуються як Галузевою угодою, так і колективними договорами підприємств.

5. перегляд тарифних ставок. Галузева угода встановлює періодичність і умови перегляду тарифних ставок з урахуванням змін економічної ситуації, рівня життя населення, змін у законодавстві та погоджень між соціальними партнерами.

6. контроль за застосуванням тарифної сітки. Впровадження тарифних ставок контролюється органами профспілок, роботодавців і органами місцевого самоврядування. Контроль забезпечує дотримання вимог угоди і справедливості оплати праці.

Цей порядок формування тарифних ставок забезпечує прозорість і справедливість у системі оплати праці на підприємствах галузі, ураховує особливості роботи і сприяє мотивації працівників.

Для тлумачення коефіцієнтів, у додатку 2 Галузевої угоди, введено три розділи в пункті «3.1.4:

- 1 розділ – основні види робіт;
- 2 розділ – професії, які є наскрізними в галузі;
- 3 розділ – водії автотранспортних засобів» [21].

Згідно з Галузевою угодою, «у процесі розрахунку тарифних ставок для робітників, професії яких передбачають певний тарифно-кваліфікаційний розряд відповідно до довідників кваліфікаційних характеристик (наприклад, слюсар-сантехнік, оператор котельні тощо), відповідно до розділу 1 додатку 2 Галузевої угоди застосовуються міжгалузеві коефіцієнти, встановлені для окремих видів робіт. Вибір коефіцієнта залежить від функціонального навантаження, яке виконує працівник.

У випадках, коли кваліфікаційними довідниками не передбачено конкретного тарифно-кваліфікаційного розряду для відповідної професії, зазначені у додатку 2 коефіцієнти не використовуються.

З урахуванням цього, при визначенні посадових окладів робітників застосовується мінімальна тарифна ставка робітника I розряду основного виробництва (тобто мінімальний посадовий оклад (ставка) працівника основної професії), визначена відповідно до пункту 3.1.2 Галузевої угоди, а також коефіцієнти, зазначені в додатку 2 до неї.

Для встановлення посадових окладів керівного складу, професіоналів, фахівців і технічних службовців також використовується зазначена мінімальна тарифна ставка, а розрахунок здійснюється із застосуванням коефіцієнтів, наведених у додатках 2 та 3 до Галузевої угоди» [21].

Наводимо приклади розрахунку мінімальних тарифних ставок (посадових окладів) для деяких ключових професійних категорій працівників:

1) Слюсар аварійно-відновлювальних робіт III-го розряду

Код класифікатора професій - 7233

Тарифна ставка для III-го розряду у сфері водопровідно-каналізаційного господарства

$3328 \text{ грн.} \times 2,6 \times 1,2 \times 1,71 = 17755,5 \text{ грн.}$

де 3328 грн. – прожитковий мінімум з 01.01.2026 для працездатних осіб згідно із ЗУ «Про Державний бюджет України на 2026 рік»;

2,6 – коефіцієнт відповідно до п. 3.1.2. Галузевої угоди;

1,2 - міжрозрядний тарифний коефіцієнт згідно додатку 1 Галузевої угоди;

1,58 - 1,71 – коефіцієнт згідно із додатком 2 Галузевої угоди розділу 1 «Основні види робіт».

При цьому коефіцієнт 1,58 може бути збільшено на 5% – до 1,71 з урахуванням фінансових можливостей підприємства та ситуації, що склалася безпосередньо на цьому підприємстві (рішення приймається підприємством);

2) водій 2-го класу спеціалізованого автотранспортного засобу вантажопідйомністю від 10 до 20 тонн, код класифікатора професій - 8322

$$3328 \text{ грн.} \times 2,6 \times 2,6 = 22497,3 \text{ грн.}$$

де 3328 грн. – прожитковий мінімум з 01.01.2026 для працездатних осіб згідно із Законом України «Про Державний бюджет України на 2026 рік»;

2,6 – коефіцієнт відповідно до п. 3.1.2. Галузевої угоди;

2,6 – коефіцієнт, визначений згідно з додатком 2 Галузевої угоди, підрозділу 1 «Вантажні автомобілі» розділу 3 «Автомобілі для перевезення побутових відходів» з вантажопідйомністю від 7 до 10 тонн, було прийнято як середнє значення діапазону від 2,58 до 2,73;

3) адміністративно -управлінський робітник – головний бухгалтер код класифікатора професій - 1231

$$3328 \text{ грн.} \times 2,6 \times 1,46 \times 2,5 = 31582,7 \text{ грн.}$$

де 1,46 – мінімальна тарифна ставка робітника I розряду основного виробництва, який застосовується гідно п.3.1.5 Угоди для визначення посадових окладів для керівників, фахівців, професіоналів, і техніків згідно додатку 2

2,5 – прийнятий коефіцієнт співвідношення при чисельності працюючих до 50 осіб для головного бухгалтера, як максимальне значення з діапазону від 2,38 – 2,5 додаток 3.

Робітники комунальних підприємств, враховуючи специфіку та складність їх роботи, мають право на різноманітні доплати та надбавки, які регламентуються законодавством України, галузевими угодами та внутрішніми положеннями підприємств. Основні з них:

1. доплати за шкідливі та важкі умови праці. Працівникам, які виконують роботу в несприятливих або небезпечних умовах (контакт з хімічними речовинами, підвищена загроза травматизму, робота в екстремальних температурних умовах), передбачаються доплати, розмір яких залежить від ступеня шкідливості;

2. надбавки за вислугу років. Надбавка надається працівникам у залежності від тривалості безперервної роботи на підприємстві чи у галузі, що стимулює стабільність кадрів;

3. доплати за особливий характер праці. Включають роботу у нічний час, святкові та вихідні дні, наднормативну зайнятість тощо;

4. премії і винагороди за виконання особливо важливих або складних завдань. Фінансова заохота за досягнення конкретних виробничих або якісних показників;

5. надбавки за кваліфікацію та професійний рівень. Винагорода за володіння професійними навичками, дипломами, сертифікатами, а також за складність роботи;

6. соціальні доплати. Наприклад, доплати на оздоровлення, компенсації за використання власного транспорту або інші соціальні гарантії;

7. інші доплати, передбачені колективними договорами або нормативними актами. Можуть включати доплати за інтенсивність праці, особливі умови виробництва, виконання обов'язків за сумісництвом та ін.

Ці доплати і надбавки є важливою складовою системи оплати праці комунальних підприємств і спрямовані на створення справедливих і стимулюючих умов праці.

Водночас слід враховувати, що норми колективного договору, які передбачають рівень оплати праці нижчий за встановлений генеральною, галузевою (міжгалузевою) чи територіальною угодами, але не нижчий за державні мінімальні гарантії, можуть застосовуватися лише як тимчасовий захід. Відповідно до вимог законодавства такі умови допускаються на строк до шести місяців і виключно з метою стабілізації фінансового стану підприємства та подолання його тимчасових економічних труднощів.

Для підприємств комунальної сфери, діяльність яких підлягає державному або місцевому регулюванню, важливе значення має обґрунтоване формування витрат, що враховуються при встановленні тарифів на послуги. Зокрема, підприємства здійснюють розрахунок планових витрат, пов'язаних із

виробництвом, транспортуванням і постачанням теплової енергії, наданням послуг централізованого водопостачання та водовідведення, а також інших житлово-комунальних послуг відповідно до вимог чинного законодавства.

Під час формування тарифів витрати на оплату праці визначаються з урахуванням економічно обґрунтованої чисельності працівників, законодавчо встановленого рівня мінімальної заробітної плати, державних соціальних гарантій, положень генеральних, галузевих і територіальних угод, а також умов колективного договору підприємства.

В умовах воєнного стану та складної економічної ситуації особливої актуальності набуває забезпечення належного рівня оплати праці працівників комунальних підприємств, які виконують критично важливі функції із забезпечення життєдіяльності населення. Тому керівництву підприємств необхідно здійснювати постійний контроль за обґрунтованістю витрат на оплату праці, недопущенням порушення трудових гарантій та ефективністю використання кадрового потенціалу.

Проведений аналіз штатного розпису досліджуваного комунального підприємства свідчить про доцільність визначення нормативної чисельності персоналу з метою обґрунтування витрат на оплату праці при розрахунку тарифів, а також оцінки ефективності використання трудових ресурсів. Такий підхід дає можливість сформувати економічно обґрунтовані тарифи з урахуванням реальної потреби підприємства у працівниках та фактичних умов його функціонування.

При здійсненні відповідних розрахунків доцільно використовувати такі вихідні дані та нормативні показники:

– «Норми часу та матеріально-технічних ресурсів, норми обслуговування для робітників при утриманні будинків, споруд і прибудинкових територій», затверджені наказом Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України 25.12.2013 № 603 [32]

– Галузева Угода між Міністерством розвитку громад, територій та інфраструктури України, Об'єднанням організацій роботодавців «Всеукраїнська конфедерація роботодавців житлово-комунальної галузі України» та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України на 2023 - 2027 роки» [21];

– Рішення виконавчого комітету Харківської міської Ради Харківської області від 29.12.1999 № 1619 "Про затвердження «Норм обслуговування та нормативів чисельності для адміністративно- управлінських працівників, виробничого і обслуговуючого персоналу, зайнятих утриманням житлового фонду м. Харків» здійснення заходів щодо перерахунків тарифів на послуги з утримання будинків і споруд та прибудинкових територій» [34];

– «Норми обслуговування та нормативи чисельності працівників, зайнятих на роботах з експлуатації мереж, очисних споруд, насосних станцій водопровідно-каналізаційних господарств та допоміжних об'єктів на них». затв. Наказом Державного Комітету України по житлово-комунальному господарству від 6 червня 1997 року № 39 [33].

Під час визначення чисельності адміністративно-управлінського персоналу, виробничих та обслуговуючих працівників застосовуються відповідні нормативи чисельності та норми обслуговування на одну особу. Виходячи з установлених нормативів і фактичного обсягу робіт, обчислюється оптимальна (нормативна) чисельність працівників за окремими категоріями та напрямками діяльності. Для проведення таких розрахунків щодо персоналу КП «Салтів водоканал» було використано табличний редактор Excel. Отримані результати подано у додатку Е.

3.2 Аналіз чисельності, структури та руху персоналу підприємства

Аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами є важливою складовою оцінки ефективності його діяльності, оскільки рівень кадрового забезпечення безпосередньо впливає на результати господарювання, продуктивність праці та якість надання послуг.

Дослідження трудових ресурсів передбачає комплексну оцінку кількісних і якісних характеристик персоналу, а також ефективності його використання. Основними напрямками такого аналізу є:

- оцінка чисельності та структури персоналу за категоріями працівників, професійним складом, рівнем кваліфікації, віком і стажем роботи;
- аналіз руху кадрів шляхом визначення показників прийому, вибуття, плинності та загального обороту персоналу;
- оцінка рівня забезпеченості підприємства працівниками відповідно до потреб виробництва та штатного розпису;
- дослідження якісного складу персоналу, зокрема рівня освіти, професійної підготовки та відповідності працівників займаним посадам;
- аналіз використання трудового потенціалу через показники продуктивності праці та ефективності використання фонду робочого часу;
- виявлення резервів підвищення ефективності використання персоналу та розробка рекомендацій щодо вдосконалення кадрової політики.

Особливе значення в процесі аналізу має оцінка забезпеченості підприємства працівниками необхідних професій і кваліфікацій, а також дослідження показників руху кадрів, які характеризують стабільність трудового колективу. Важливим напрямом є також вивчення використання фонду робочого часу, що дає змогу виявити втрати робочого часу та визначити резерви підвищення продуктивності праці.

Персонал підприємства являє собою сукупність працівників, які перебувають у трудових відносинах із підприємством та забезпечують

виконання його виробничих і управлінських функцій. Класифікацію персоналу підприємства наведено в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1 - Класифікаційні ознаки персоналу підприємства

Класифікаційна ознака	Характеристика категорій персоналу
За участю в господарській діяльності підприємства	Виробничий персонал – працівники, діяльність яких безпосередньо пов'язана з основними виробничими процесами або їх обслуговуванням. Невиробничий персонал – працівники підрозділів соціальної та побутової інфраструктури, що перебувають на балансі підприємства, але не беруть участі у виробничому процесі (об'єкти житлово-комунального господарства, заклади освіти, охорони здоров'я тощо).
За роллю у виробничому процесі	Основні робітники – працівники, зайняті безпосереднім створенням продукції, виконанням робіт або наданням послуг. Допоміжні робітники – працівники, які забезпечують функціонування та обслуговування основного виробництва.
За статевою ознакою	Чоловіки; Жінки.
За функціональним призначенням	Керівники – працівники, які здійснюють управління підприємством або його структурними підрозділами. Спеціалісти – працівники, що виконують професійні, економічні, технічні чи інші спеціалізовані функції. Службовці – працівники, які забезпечують документальне, інформаційне та організаційне супроводження діяльності підприємства. Робітники – працівники, що безпосередньо виконують виробничі або допоміжні роботи.

Джерело: складено на основі [15]

Національний класифікатор України ДК 003:2010 «Класифікатор професій» є нормативним документом, що встановлює єдину систему

класифікації професійних назв робіт, посад і професій в Україні. Класифікатор затверджений наказом Держспоживстандарту України від 28 липня 2010 р. № 327 та введений у дію з 1 листопада 2010 р.

Відповідно до положень Національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій», усі професії та посади систематизовані за видами економічної діяльності, рівнем кваліфікації та характером виконуваних трудових функцій, що забезпечує уніфікований підхід до обліку, планування та управління трудовими ресурсами підприємства [30].

«Керівники – це працівники, які здійснюють управління підприємством, його структурними підрозділами або окремими напрямками діяльності відповідно до займаних посад. Вони несуть відповідальність за прийняття управлінських рішень, організацію виробничих процесів і координацію роботи підлеглих. До керівників належать, зокрема, директори, начальники відділів, майстри, завідувачі та інші посадові особи.

Спеціалісти – це працівники, які мають спеціальні знання, кваліфікацію і досвід, необхідні для виконання аналітичних, розрахункових, планових, фінансових, інженерних, правових, технічних та інших функцій, пов'язаних з виробничою або управлінською діяльністю. До них належать, наприклад, економісти, бухгалтери, юристи, інженери, технологи, програмісти тощо. [30].

Службовці – це категорія працівників, яка виконує функції з організаційного, облікового, діловодного, кадрового, адміністративного забезпечення діяльності підприємства. До службовців відносять діловодів, секретарів, табельників, архіваріусів, інспекторів з кадрів, операторів ПК, касирів тощо.

Робітники – це працівники, які безпосередньо беруть участь у процесі виробництва продукції, виконанні робіт чи наданні послуг. Вони поділяються на основних (що зайняті у виробничому процесі) та допоміжних (що забезпечують обслуговування основного виробництва). До робітників належать слюсарі, водії, електрики, сантехніки, вантажники, прибиральники, тощо»[30].

Наведена класифікація дає змогу систематизувати персонал підприємства за основними ознаками та створює підґрунтя для подальшого аналізу кадрового складу. Оцінка структури працівників за категоріями, функціональним призначенням та іншими характеристиками дозволяє визначити рівень забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та ефективність їх використання.

Динаміку і структуру персоналу наведено в таблицях 3.2 та 3.3.

Таблиця 3.2 - Динаміка персоналу підприємства

	Показники	2023 р.	2024 р.	2025 р.	Відхилення 2025/23	
					абсолют., чол	відносні, %
	Середньооблікова чисельність всього,	20	28	33	13	165
	у т.ч.- робітники	15	20	23	8	153,3
	- адміністративно-управлінський персонал	5	8	10	5	200,0

Таблиця 3.3 - Структура персоналу підприємства

№	Показники	2023 р		2024 р		2025 р	
		чол.	%	чол.	%	чол.	%
	Середньооблікова чисельність всього	20	100,0	28	100,0	33	100,0
	у т.ч.- робітники	15	76,5	20	71,4	23	69,7
	- адміністративно-управлінський персонал	5	23,5	8	28,6	10	30,3

За результатами аналізу динаміки та структури персоналу підприємства за 2023–2025 рр. можна зробити висновок про поступове нарощування кадрового потенціалу. Середньооблікова чисельність працівників зросла з 20 осіб у 2023 р. до 33 осіб у 2025 р., тобто на 13 осіб або на 65 %. Це свідчить про розширення масштабів діяльності підприємства та збільшення потреби в трудових ресурсах.

Найбільшу частку в структурі персоналу протягом усього досліджуваного періоду становили робітники. Їх чисельність збільшилася з 15 до 23 осіб, або на 53,3 %, що є позитивним фактором, оскільки саме ця категорія працівників безпосередньо забезпечує виконання виробничих завдань і надання послуг. Водночас темпи зростання адміністративно-управлінського персоналу були вищими: його чисельність зросла з 5 до 10 осіб, тобто вдвічі.

Аналіз структури персоналу показує певні зміни у співвідношенні окремих категорій працівників. Частка робітників за досліджуваний період скоротилася з 76,5 % до 69,7 %, тоді як частка адміністративно-управлінського персоналу збільшилася з 23,5 % до 30,3 %. Така тенденція може бути пов'язана з ускладненням організаційної структури підприємства, необхідністю посилення управлінських функцій, контролю та координації виробничих процесів.

У цілому кадровий склад підприємства характеризується стабільним зростанням чисельності працівників та збереженням переважної частки виробничого персоналу. Це свідчить про достатній рівень забезпеченості трудовими ресурсами та створює передумови для подальшого розвитку діяльності підприємства. Для комунального підприємства, яке функціонує в умовах прифронтової території, збільшення чисельності персоналу також можна розглядати як позитивний результат, що підтверджує здатність підприємства підтримувати безперервність надання житлово-комунальних послуг населенню навіть в умовах підвищених ризиків та складної соціально-економічної ситуації.

З метою оцінки кадрової стабільності та інтенсивності руху працівників на підприємстві проведемо розрахунок і аналіз відповідних коефіцієнтів, що характеризують процеси прийняття, звільнення та загального обороту персоналу (табл. 3.4).

Таблиця 3.4 Показники руху працівників підприємства

Показники	2023 р.	2024 р.	2025 р.
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	20	28	33
Прийнято працівників, осіб	6	12	8
Звільнено працівників, осіб	4	4	3
Коефіцієнт обороту з прийому, %	30,0	42,9	24,2
Коефіцієнт обороту зі звільнення, %	20,0	14,3	9,1
Коефіцієнт загального обороту кадрів, %	50,0	57,1	33,3
Коефіцієнт плинності кадрів, %	20,0	14,3	9,1

Зміни коефіцієнтів руху кадрів на комунальному підприємстві доцільно розглядати з урахуванням специфіки його функціонування в умовах прифронтового регіону. Підвищені значення показників прийому та звільнення працівників свідчать про активні кадрові процеси, зумовлені як зовнішніми, так і внутрішніми факторами.

Результати розрахунків свідчать, що протягом 2023–2025 рр. на підприємстві відбувалося активне оновлення кадрового складу, що супроводжувалося збільшенням чисельності персоналу. Найвищий коефіцієнт обороту з прийому спостерігався у 2024 році та становив 42,9 %, що пов'язано з розширенням діяльності підприємства і необхідністю залучення додаткових працівників. У 2025 році інтенсивність прийому персоналу дещо знизилася до 24,2 %, що свідчить про поступову стабілізацію кадрового складу.

Зростання коефіцієнта обороту з прийому персоналу пояснюється необхідністю доукомплектування штату у зв'язку зі збільшенням обсягів робіт, відновленням пошкодженої інфраструктури, розширенням спектра комунальних послуг та заміщенням працівників, які вибули з різних причин. Водночас підприємство змушене постійно залучати нових працівників через нестачу кваліфікованих кадрів на регіональному ринку праці.

Коефіцієнт обороту зі звільнення мав тенденцію до зменшення: з 20,0 % у 2023 році до 9,1 % у 2025 році. Це є позитивною тенденцією та вказує на зниження втрат трудового потенціалу підприємства.

Значення коефіцієнта обороту зі звільнення також залишається відносно високим, що є характерним для підприємств, розташованих у прифронтових територіях. Основними причинами звільнення можуть бути мобілізація працівників до лав ЗСУ, вимушене переміщення населення до більш безпечних регіонів, погіршення умов праці через воєнні ризики, а також пошук працівниками більш стабільних умов зайнятості та вищого рівня оплати праці.

Аналогічну динаміку демонструє коефіцієнт плинності кадрів, який скоротився більш ніж удвічі. Зменшення плинності персоналу може бути наслідком покращення умов праці, стабілізації роботи підприємства та підвищення зацікавленості працівників у збереженні робочих місць.

Підвищення коефіцієнта загального обороту кадрів свідчить про зростання інтенсивності руху персоналу на підприємстві. Така ситуація потребує додаткових витрат на підбір, навчання та адаптацію нових працівників, що може негативно впливати на продуктивність праці та ефективність використання трудових ресурсів.

Разом із тим, навіть за умов підвищеної кадрової мобільності середньооблікова чисельність персоналу протягом досліджуваного періоду зросла, що свідчить про здатність підприємства забезпечувати відтворення кадрового потенціалу та підтримувати безперервність надання комунальних послуг. Для комунального підприємства Харківської області така динаміка є закономірною та відображає складні соціально-економічні умови функціонування в умовах воєнного стану й близькості до зони бойових дій.

3.3 Дослідження показників оплати праці працівників підприємства

Аналіз оплати праці є важливим елементом системи управління персоналом та фінансовими ресурсами комунального підприємства. Його значення полягає у забезпеченні контролю за формуванням і використанням фонду оплати праці, оцінці ефективності використання трудових ресурсів, а також виявленні резервів підвищення продуктивності праці та оптимізації витрат.

У сучасних умовах діяльності комунальних підприємств роль аналізу оплати праці суттєво зростає. Це пов'язано з необхідністю забезпечення безперебійного надання житлово-комунальних послуг, обмеженістю фінансових ресурсів, зростанням вартості енергоносіїв, підвищенням рівня мінімальної заробітної плати та складною демографічною ситуацією на ринку праці. Особливої актуальності зазначене питання набуває для підприємств, що функціонують у прифронтових регіонах, де додатковий вплив мають міграційні процеси, мобілізація працівників, дефіцит кваліфікованих кадрів і підвищені виробничі ризики.

Проведення аналізу оплати праці дає можливість оцінити динаміку та структуру фонду оплати праці, визначити співвідношення між основною та додатковою заробітною платою, виявити зміни в системі матеріального стимулювання персоналу, а також дослідити взаємозв'язок між витратами на оплату праці та результатами діяльності підприємства. Важливим напрямом такого аналізу є оцінка рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та ефективності використання фонду робочого часу.

Для комунальних підприємств результати аналізу оплати праці мають важливе практичне значення, оскільки дозволяють приймати обґрунтовані управлінські рішення щодо удосконалення системи мотивації працівників, підвищення ефективності використання трудового потенціалу та забезпечення фінансової стабільності підприємства. Крім того, аналіз сприяє дотриманню

вимог трудового законодавства, підвищенню соціального захисту працівників та забезпеченню прозорості використання коштів.

Отже, аналіз оплати праці є важливим інструментом управління діяльністю комунального підприємства, який дозволяє підвищити ефективність використання трудових ресурсів, зміцнити кадровий потенціал та забезпечити належний рівень якості комунальних послуг в умовах сучасних економічних викликів.

Аналіз показників оплати праці є важливим інструментом оцінки ефективності використання трудового потенціалу підприємства та результативності його кадрової політики. Проведення такого аналізу дає змогу визначити рівень матеріального стимулювання працівників, виявити тенденції у формуванні фонду оплати праці та забезпечити інформаційну основу для прийняття управлінських рішень у сфері трудових відносин.

Значення аналізу оплати праці проявляється у можливості:

- встановити взаємозв'язок між рівнем заробітної плати та результатами праці персоналу, що сприяє раціональному використанню фонду оплати праці;
- виявити внутрішні резерви зростання продуктивності праці та обґрунтувати напрями вдосконалення системи матеріального стимулювання працівників;
- здійснювати контроль за дотриманням вимог трудового та податкового законодавства щодо своєчасності виплати заробітної плати, нарахування обов'язкових платежів і забезпечення державних соціальних гарантій;
- оцінювати зміни у складі та структурі витрат на оплату праці, що є необхідним для планування фінансових ресурсів підприємства та підвищення ефективності їх використання;
- визначати вплив витрат на персонал на фінансові результати діяльності підприємства, рівень собівартості продукції (робіт, послуг) та показники ефективності господарювання;
- здійснювати порівняльну оцінку рівня оплати праці з аналогічними підприємствами або середньогалузевими показниками для визначення

конкурентоспроможності

Отже, результати аналізу показників оплати праці є важливою складовою системи управління підприємством, оскільки сприяють підвищенню ефективності використання трудових ресурсів, забезпеченню соціальної стабільності колективу та покращенню фінансових результатів діяльності.

Методика аналізу виплат працівникам передбачає комплексне дослідження витрат підприємства на оплату праці з метою оцінки ефективності використання персоналу, дотримання законодавчих вимог та виявлення можливостей удосконалення системи матеріального стимулювання.

Інформаційною базою аналізу є дані первинного, аналітичного та синтетичного обліку, зокрема таблиці обліку робочого часу, розрахунково-платіжні відомості, бухгалтерські регістри, фінансова і статистична звітність підприємства, а також інформація рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

На початковому етапі здійснюється аналіз динаміки та структури фонду оплати праці, який передбачає дослідження змін його загального обсягу, співвідношення основної та додаткової заробітної плати, преміальних, компенсаційних та інших виплат.

Наступним напрямом є дослідження рівня середньої заробітної плати як у цілому по підприємству, так і за окремими категоріями працівників. При цьому аналізується її динаміка та проводиться порівняння з відповідними галузевими показниками.

Завершальним етапом аналізу є узагальнення отриманих результатів та розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення організації оплати праці. На цьому етапі визначаються основні причини змін у структурі та динаміці фонду оплати праці, оцінюється ефективність використання трудових ресурсів, а також виявляються резерви підвищення мотивації персоналу та раціонального використання коштів підприємства.

Для комунального підприємства особливого значення набуває розробка заходів, спрямованих на забезпечення стабільності кадрового складу, підвищення зацікавленості працівників у результатах праці, удосконалення системи матеріального стимулювання та оптимізацію витрат на оплату праці без погіршення якості надання житлово-комунальних послуг.

Комплексний аналіз показників оплати праці дає змогу не лише об'єктивно оцінити стан організації розрахунків з персоналом, а й сформувати інформаційну базу для прийняття ефективних управлінських рішень щодо кадрової політики, забезпечення належного рівня соціального захисту працівників, підвищення продуктивності праці та фінансової стійкості підприємства в умовах функціонування прифронтового регіону.

Для більш детального дослідження стану та ефективності використання фонду оплати праці на підприємстві послідовність проведення аналізу доцільно представити у вигляді схеми, наведеної на рисунку 3.1.

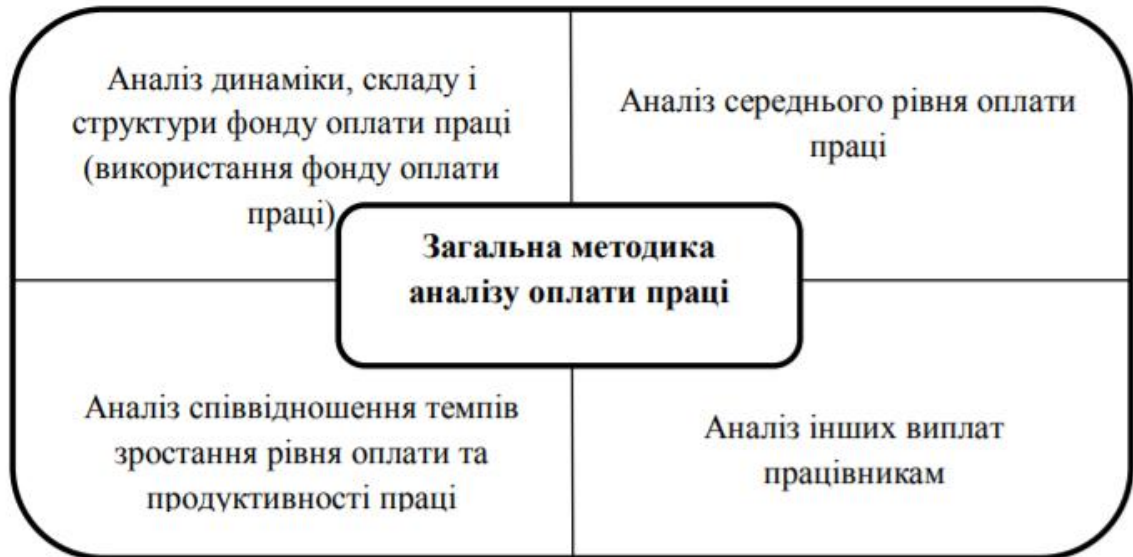


Рис.3.1 Загальна методика аналізу виплат працівникам

Аналіз фонду оплати праці передбачає дослідження його динаміки, складу та структури шляхом визначення абсолютних і відносних змін за окремими звітними періодами. Такий підхід дає можливість оцінити тенденції

формування витрат на оплату праці, виявити зміни в окремих складових фонду та встановити фактори, що вплинули на їх величину.

У процесі дослідження здійснюється оцінка використання фонду оплати праці, який входить до складу витрат підприємства, зокрема визначаються абсолютні та відносні відхилення його фактичного обсягу від базового періоду, а також аналізується структура виплат працівникам.

Проведення такого аналізу дозволяє встановити рівень ефективності використання коштів на оплату праці, оцінити співвідношення між окремими видами виплат та визначити напрями вдосконалення системи матеріального стимулювання персоналу.

Результати дослідження динаміки та структури фонду оплати праці підприємства наведено в таблиці 3.6.

Для оцінки ефективності використання трудових ресурсів важливе значення має аналіз фонду оплати праці, який дозволяє визначити тенденції зміни витрат на персонал, структуру заробітної плати та особливості матеріального стимулювання працівників.

Як свідчать дані таблиці, упродовж 2023–2025 рр. на підприємстві спостерігається стійка тенденція до зростання фонду оплати праці. Загальний фонд оплати праці штатних працівників збільшився з 3145,8 тис. грн у 2023 р. до 6838,1 тис. грн у 2025 р., тобто на 3692,3 тис. грн, або на 117,3 %. Така динаміка пояснюється насамперед збільшенням чисельності працівників, підвищенням законодавчо встановлених соціальних стандартів, зростанням рівня мінімальної заробітної плати, а також необхідністю забезпечення належного рівня матеріальної мотивації персоналу в умовах воєнного стану та дефіциту кадрів.

Основну частину фонду оплати праці протягом усього досліджуваного періоду становив фонд основної заробітної плати. У 2023 році його обсяг складав 2673,9 тис. грн, у 2024 році – 4508,8 тис. грн, а у 2025 році – 5402,1 тис. грн. Загальне зростання становило 2728,2 тис. грн або 102,0 %. Незважаючи на абсолютне збільшення, питома вага основної заробітної плати

у структурі фонду оплати праці знизилася з 85,0 % до 79,0 %, що свідчить про поступове зростання ролі додаткових виплат у системі матеріального стимулювання працівників.

Фонд додаткової заробітної плати демонструє найвищі темпи зростання серед основних складових фонду оплати праці. Його обсяг зріс із 459,3 тис. грн у 2023 році до 1401,8 тис. грн у 2025 році, тобто на 942,5 тис. грн або у 3,05 рази. Частка додаткової заробітної плати збільшилася з 14,6 % до 20,5 %. Такі зміни свідчать про посилення стимулюючої функції заробітної плати та більш активне використання підприємством різних видів доплат, надбавок і компенсацій.

Найбільшу частку у складі додаткової заробітної плати займають надбавки та доплати до тарифних ставок і посадових окладів. Їх сума зросла з 459,3 тис. грн у 2023 році до 1292,4 тис. грн у 2025 році, що на 833,1 тис. грн більше, ніж на початку досліджуваного періоду. Темп зростання становив 181,4 %. Одночасно їх частка у фонді оплати праці збільшилася з 14,6 % до 18,9 %. Це може бути пов'язано із запровадженням додаткових стимулюючих виплат за складність та інтенсивність праці, роботу в особливих умовах, суміщення професій та виконання додаткових обов'язків.

Заохочувальні та компенсаційні виплати займають незначну частку в структурі фонду оплати праці. У 2025 році їх обсяг склав 23,7 тис. грн проти 12,6 тис. грн у 2023 році. Абсолютне збільшення становило 11,1 тис. грн, або 88,1 %. Незважаючи на позитивну динаміку, їх частка протягом аналізованого періоду залишалася стабільною на рівні близько 0,5 %, що свідчить про обмежене використання підприємством додаткових форм матеріального заохочення.

Загалом результати аналізу свідчать про суттєве зростання витрат підприємства на оплату праці та посилення ролі стимулюючих виплат у структурі заробітної плати. Для комунального підприємства, що функціонує в умовах прифронтової території, така тенденція є закономірною, оскільки збереження кадрового потенціалу, залучення нових працівників та

компенсація підвищених умов праці потребують додаткових фінансових ресурсів. Водночас переважання основної заробітної плати у структурі фонду оплати праці свідчить про стабільність системи оплати праці та дотримання принципів гарантованого матеріального забезпечення працівників.

Таблиця 3.1 - Аналіз формування та структури витрат на оплату праці персоналу КП «Салтів водоканал»

№	Складові фонду оплати праці	2023 р.	Частка, %	2024 р.	Частка, %	2025 р.	Частка, %	Зміна 2025 р. до 2023 р., тис. грн	Темп зростання, %
1	Загальний фонд оплати праці працівників	3145,8	100,0	5751,0	100,0	6838,1	100,0	3692,3	217,3
2	Основна заробітна плата	2673,9	85,0	4508,8	78,4	5402,1	79,0	2728,2	202,0
3	Додаткова заробітна плата	459,3	14,6	1213,5	21,1	1401,8	20,5	942,5	305,2
3.1	Доплати, надбавки та інші виплати стимулюючого характеру	459,3	14,6	966,2	16,8	1292,4	18,9	833,1	281,4
4	Компенсаційні та заохочувальні виплати	12,6	0,4	28,7	0,5	23,7	0,5	11,1	188,1

Таблиця 3.2 - Структура витрат на оплату праці за видами комунальних послуг у 2023–2025 рр.

№	Види діяльності	2023 рік		2024 рік		2025 рік	
		тис. грн.	питома вага, %	тис. грн.	питома вага, %	тис. грн.	питома вага, %
1.	Загальний фонд оплати праці, тис.грн.	3145,8	100,0	5751,0	100,0	6838,1	100,0
2.	-адміністративно-управлінський персонал	1264,6	40,2	2242,9	39,0	2571,1	37,6
3.	- працівники сфери водопостачання	852,6	27,1	1443,5	25,1	1641,1	24,0
4	- працівники сфери водовідведення	229,6	7,3	396,8	6,9	704,4	10,3
5.	- працівники служби з вивезення побутових відходів	799,0	25,4	1667,8	29,0	1921,5	28,1

Зважаючи на багатoproфiльний характер діяльності підприємства та надання ним декількох видів комунальних послуг, доцільно здійснити аналіз фонду оплати праці в розрізі окремих напрямів діяльності (табл. 3.2).

З даних таблиці 3.2 ми бачимо суттєве зростання фонду оплати праці за всіма напрямками діяльності підприємства протягом 2023–2025 рр. Загальний фонд оплати праці штатних працівників збільшився на 3692,3 тис. грн або у 2,17 раза. Така тенденція обумовлена збільшенням чисельності персоналу, підвищенням рівня оплати праці, індексацією заробітної плати, а також необхідністю забезпечення належного кадрового потенціалу для безперебійного надання житлово-комунальних послуг в умовах воєнного стану.

Найбільшу частку у структурі фонду оплати праці протягом досліджуваного періоду займав адміністративно-управлінський персонал. У 2023 році на оплату праці цієї категорії працівників було спрямовано 1264,6 тис. грн, що становило 40,2 % загального фонду оплати праці. У 2025 році даний показник зріс до 2571,1 тис. грн, тобто більш ніж удвічі. Водночас питома вага адміністративно-управлінського персоналу скоротилася до 37,6 %, що свідчить про випереджаючі темпи зростання оплати праці виробничого персоналу порівняно з управлінським складом.

Фонд оплати праці працівників, зайнятих у сфері водопостачання, збільшився з 852,6 тис. грн у 2023 році до 1641,1 тис. грн у 2025 році, або на 788,5 тис. грн (92,5 %). Незважаючи на абсолютне зростання, частка цього виду діяльності у структурі фонду оплати праці поступово зменшилася з 27,1 % до 24,0 %. Це свідчить про те, що темпи збільшення витрат на оплату праці у сфері водопостачання були нижчими порівняно з іншими напрямками діяльності підприємства.

Найбільш динамічне зростання спостерігається у сфері водовідведення. За досліджуваний період фонд оплати праці за цим видом послуг зріс із 229,6 тис. грн до 704,4 тис. грн, тобто на 474,8 тис. грн або більш ніж утричі.

Внаслідок цього частка водовідведення у структурі фонду оплати праці зросла з 7,3 % у 2023 році до 10,3 % у 2025 році. Такі зміни можуть бути пов'язані зі збільшенням обсягів робіт із підтримання та відновлення каналізаційних мереж, що є особливо актуальним для комунальних підприємств, розташованих у прифронтових регіонах.

Вагоме місце у структурі фонду оплати праці займають працівники, які забезпечують надання послуг з вивезення твердих побутових відходів. Фонд оплати праці за цим напрямом зріс із 799,0 тис. грн у 2023 році до 1921,5 тис. грн у 2025 році, тобто на 1122,5 тис. грн або на 140,5 %. Частка даного виду діяльності збільшилася з 25,4 % до 28,1 %. Це свідчить про зростання значущості послуг з поводження з побутовими відходами у структурі діяльності підприємства та потребу в додатковому кадровому забезпеченні цього напрямку.

Загалом аналіз структури фонду оплати праці за видами послуг свідчить про поступове зміщення акцентів від адміністративного управління до виробничих підрозділів. Найбільш суттєве зростання питомої ваги спостерігається у сферах водовідведення та вивезення сміття, що може бути пов'язано з розширенням обсягів відповідних робіт, підвищенням навантаження на працівників та необхідністю забезпечення стабільного функціонування об'єктів житлово-комунального господарства в складних умовах прифронтової території. Така структура витрат на оплату праці загалом відповідає специфіці діяльності комунального підприємства та свідчить про його орієнтацію на забезпечення безперервного надання життєво важливих послуг населенню.

Аналіз рівня оплати праці на підприємстві передбачає дослідження динаміки показників середньорічної, середньомісячної та середньогодинної заробітної плати в розрізі окремих категорій персоналу. Крім того, важливим етапом є визначення впливу зміни чисельності працівників і середнього розміру їхньої заробітної плати на формування фонду оплати праці. Такий

підхід дає змогу оцінити тенденції в оплаті праці, виявити чинники зміни витрат на персонал та обґрунтувати напрями вдосконалення кадрової й мотиваційної політики підприємства. Показники динаміки середньої заробітної плати одного працівника та їх зміни в цілому по підприємству наведено в таблиці 3.3.

Дані таблиці свідчать про позитивну динаміку показників оплати праці працівників підприємства протягом 2023–2025 років. Середньооблікова чисельність персоналу зросла з 20 осіб у 2023 році до 33 осіб у 2025 році, тобто на 13 працівників або на 65 %. Одночасно фонд оплати праці збільшився з 3145,8 тис. грн до 6838,1 тис. грн, що становить приріст на 3692,3 тис. грн або 117,4 %.

Зростання фонду оплати праці випереджало темпи збільшення чисельності працівників, що позитивно позначилося на рівні середньомісячної заробітної плати. Так, середньомісячна заробітна плата одного працівника у 2025 році досягла 17268,0 грн проти 13107,5 грн у 2023 році. Абсолютне зростання склало 4160,5 грн, або 31,7 %. У 2024 році порівняно з 2023 роком середньомісячна заробітна плата збільшилася на 4008,6 грн, або на 30,6 %, тоді як у 2025 році порівняно з 2024 роком її приріст був незначним і становив лише 151,9 грн, або 0,9 %.

Аналогічна тенденція спостерігається щодо основної заробітної плати. Середньомісячна основна заробітна плата одного працівника зросла з 11141,3 грн у 2023 році до 13641,6 грн у 2025 році, тобто на 2500,3 грн або 22,4 %. При цьому найбільш суттєве збільшення відбулося у 2024 році, після чого темпи її зростання значно уповільнилися.

Підвищення рівня оплати праці на підприємстві можна пояснити впливом низки факторів.

По-перше, вагомий вплив мало підвищення державних соціальних стандартів, зокрема мінімальної заробітної плати та посадових окладів працівників комунальної сфери. Підприємство було змушене коригувати

Таблиця 3.3 - Аналіз динаміки середньої заробітної плати працівників підприємства

Показник	2023 р.	2024 р.	2025 р.	Темп зміни 2024/2023, %	Темп зміни 2025/2023, %
Чисельність працівників (середньооблікова), осіб	20	28	33	140,0	165,0
Фонд оплати праці, тис. грн	3145,8	5751,0	6838,1	182,8	217,4
Фонд основної заробітної плати, тис. грн	2673,9	4508,8	5402,1	168,6	202,0
Середньомісячна заробітна плата одного працівника, грн	13107,5	17116,1	17268,0	130,6	131,7
в т.ч середньомісячна основна заробітна плата одного працівника, грн	11141,3	13419,0	13641,6	120,4	122,4

рівень оплати праці відповідно до змін чинного законодавства та галузевих нормативів.

По-друге, суттєвим чинником стало зростання потреби у збереженні та залученні кваліфікованих працівників. Для комунальних підприємств Харківської області, які працюють у прифронтових умовах, характерними є кадровий дефіцит, міграція населення та мобілізація частини працівників. За таких умов підвищення заробітної плати є одним із основних інструментів утримання персоналу.

По-третє, на збільшення фонду оплати праці вплинули інфляційні процеси та зростання вартості життя, що вимагало проведення індексації доходів працівників і перегляду системи матеріального стимулювання.

По-четверте, розширення обсягів діяльності підприємства та збільшення чисельності персоналу також сприяли зростанню загального фонду оплати праці. Водночас темпи приросту фонду оплати праці були вищими за темпи зростання чисельності працівників, що забезпечило підвищення середнього рівня заробітку одного працівника.

Таким чином, проведений аналіз свідчить про поступове підвищення рівня оплати праці на підприємстві. Незважаючи на складні умови функціонування у прифронтовому регіоні, підприємство забезпечує зростання заробітної плати працівників, що сприяє збереженню кадрового потенціалу, підвищенню мотивації персоналу та підтриманню стабільності надання житлово-комунальних послуг населенню.

Проведений аналіз організації обліку та розрахунків з оплати праці на підприємстві дозволив виявити окремі проблемні аспекти та напрями підвищення ефективності управління трудовими ресурсами. У зв'язку з цим доцільним є розроблення заходів щодо вдосконалення обліку розрахунків з оплати праці та формування дієвих механізмів антикризового управління персоналом в умовах воєнного стану.

У сучасних умовах функціонування комунальних підприємств

особливої актуальності набуває вдосконалення обліку розрахунків з оплати праці, що обумовлено необхідністю забезпечення своєчасного, достовірного та прозорого відображення інформації про нарахування заробітної плати, здійснення виплат працівникам і виконання зобов'язань перед бюджетом та державними цільовими фондами. Для підприємств комунальної сфери, діяльність яких значною мірою залежить від рівня тарифів, бюджетної підтримки та соціальної спрямованості послуг, ефективна організація обліку праці та її оплати є важливою складовою фінансової стабільності.

Одним із напрямів удосконалення є запровадження більш детального аналітичного обліку витрат на оплату праці за структурними підрозділами, видами комунальних послуг, категоріями працівників та джерелами фінансування. Це сприятиме підвищенню контролю за використанням фонду оплати праці, забезпечить обґрунтованість управлінських рішень щодо кадрового забезпечення та оптимізації витрат.

Важливим заходом також є подальша автоматизація процесів нарахування заробітної плати та ведення персоніфікованого обліку працівників із використанням сучасних програмних продуктів. Автоматизація дозволяє мінімізувати ризик помилок під час розрахунків, підвищити оперативність обробки інформації та забезпечити своєчасне формування бухгалтерської, податкової й статистичної звітності.

Особливого значення набуває вдосконалення системи внутрішнього контролю за правильністю здійснення розрахунків з оплати праці. Для цього доцільно розробити чіткі регламенти контролю за використанням робочого часу, нарахуванням доплат, надбавок, премій, індексації заробітної плати та інших виплат, передбачених законодавством і колективним договором. Це сприятиме підвищенню достовірності облікових даних та мінімізації фінансових ризиків.

Для комунальних підприємств, що функціонують у прифронтових регіонах, актуальним є внесення змін до внутрішніх нормативних документів

щодо особливостей обліку трудових відносин в умовах воєнного стану. Такі зміни повинні враховувати питання мобілізації працівників, тимчасового переведення персоналу, встановлення неповного робочого часу, простоїв та інших організаційних рішень, спричинених воєнними ризиками.

Крім того, доцільним є вдосконалення інформаційного забезпечення управління витратами на оплату праці шляхом формування аналітичної звітності за окремими видами діяльності. Це дозволить більш обґрунтовано визначати собівартість комунальних послуг, оцінювати ефективність використання трудових ресурсів та приймати рішення щодо формування тарифної політики підприємства.

Отже, удосконалення обліку розрахунків з оплати праці має ґрунтуватися на принципах прозорості, оперативності, достовірності та відповідності чинному законодавству, що сприятиме підвищенню ефективності управління персоналом і зміцненню фінансової стійкості комунального підприємства.

Особливої актуальності в сучасних умовах набуває антикризове управління персоналом та оплатою праці на комунальних підприємствах, які здійснюють діяльність у регіонах, що зазнають впливу воєнних дій. Воєнний стан створює додаткові ризики для забезпечення безперервної роботи підприємств житлово-комунальної сфери та потребує оперативного реагування на зміни зовнішнього середовища.

Серед основних викликів, з якими стикаються комунальні підприємства, слід виокремити мобілізацію працівників, вимушену міграцію населення, дефіцит кваліфікованих кадрів, нерівномірний розподіл навантаження між працівниками, обмеженість фінансових ресурсів та необхідність безперервного надання життєво важливих послуг населенню.

За таких умов особливого значення набуває впровадження заходів антикризового кадрового управління. До них належать застосування гнучких форм організації праці, внутрішній перерозподіл трудових функцій,

підвищення універсальності персоналу шляхом навчання та перекваліфікації працівників, а також забезпечення належного рівня мотивації праці.

Важливим напрямом є збереження кадрового потенціалу підприємства, насамперед працівників критично важливих професій, які забезпечують функціонування систем водопостачання, водовідведення, благоустрою та інших житлово-комунальних послуг. Поряд із матеріальним стимулюванням доцільно використовувати нематеріальні методи мотивації, зокрема соціальну підтримку працівників, гнучкі графіки роботи та створення безпечних умов праці.

Не менш важливим є посилення контролю за використанням робочого часу та оперативне коригування штатної структури відповідно до змін у виробничих потребах підприємства. Усі кадрові рішення повинні прийматися з дотриманням вимог трудового законодавства та нормативно-правових актів, що регулюють трудові відносини в умовах воєнного стану.

Таким чином, ефективне антикризове управління персоналом і системою оплати праці є необхідною передумовою забезпечення безперебійної діяльності комунального підприємства, збереження його кадрового потенціалу та підтримання належного рівня надання комунальних послуг населенню в умовах підвищених ризиків і невизначеності.

ВИСНОВКИ

У дипломній роботі досліджено теоретичні, методичні та практичні аспекти обліку, аналізу й контролю розрахунків з оплати праці на прикладі КП «Салтів водоканал». Проведене дослідження дало змогу оцінити сучасний стан організації обліку виплат працівникам, визначити особливості використання трудових ресурсів підприємства та обґрунтувати напрями вдосконалення обліково-аналітичного забезпечення управління персоналом в умовах воєнного стану.

У ході дослідження встановлено, що заробітна плата як соціально-економічна категорія є не лише основним джерелом доходу працівників, а й важливим інструментом мотивації, регулювання трудових відносин та підвищення ефективності діяльності підприємства. Від рівня організації оплати праці залежить продуктивність праці персоналу, якість надання послуг, фінансова стійкість підприємства та соціальна захищеність працівників.

У роботі проаналізовано нормативно-правове регулювання обліку та оплати праці в Україні, досліджено особливості організації бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками на комунальних підприємствах. Встановлено, що облік розрахунків з оплати праці на підприємстві здійснюється відповідно до вимог чинного законодавства, національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку та внутрішніх нормативних документів підприємства.

Дослідження облікової політики КП «Салтів водоканал» показало, що підприємство використовує журнально-ордерну форму бухгалтерського обліку та забезпечує належне документальне оформлення господарських операцій. Разом із тим обґрунтовано доцільність удосконалення окремих положень облікової політики шляхом деталізації порядку проведення інвентаризації активів і зобов'язань, а також формування забезпечень майбутніх витрат і платежів.

За результатами фінансового аналізу встановлено, що у 2023–2025 роках підприємство зберігало достатній рівень фінансової стійкості та незалежності від зовнішніх джерел фінансування. Показники ліквідності суттєво покращилися, що свідчить про підвищення платоспроможності підприємства та його здатності своєчасно виконувати поточні зобов'язання. Високий рівень коефіцієнта автономії підтверджує переважання власного капіталу в структурі джерел фінансування.

За результатами аналізу показників ділової активності КП «Салтів водоканал» за 2023–2025 роки встановлено позитивну тенденцію до підвищення ефективності господарської діяльності підприємства. Зростання чистого доходу від реалізації послуг сприяло покращенню показників оборотності активів, основних засобів, дебіторської та кредиторської заборгованості. Скорочення строків погашення дебіторської заборгованості та прискорення оборотності кредиторської заборгованості свідчать про підвищення ефективності управління фінансовими ресурсами. Водночас зниження оборотності запасів можна пояснити необхідністю створення додаткових резервів матеріальних ресурсів для забезпечення безперебійної роботи підприємства в умовах воєнного стану та нестабільної логістики. Загалом результати аналізу підтверджують покращення ефективності використання ресурсного потенціалу та зміцнення фінансово-господарського стану підприємства.

У процесі аналізу трудових ресурсів встановлено, що середньооблікова чисельність працівників підприємства протягом досліджуваного періоду зросла з 20 до 33 осіб, або на 65 %. Збільшення чисельності персоналу свідчить про розширення масштабів діяльності підприємства та необхідність забезпечення безперебійного надання комунальних послуг населенню.

Аналіз руху кадрів показав наявність підвищених коефіцієнтів обороту персоналу, що є характерним для комунальних підприємств Харківської області, які функціонують у прифронтових умовах. Зростання кадрової мобільності зумовлене впливом низки об'єктивних факторів, серед яких

складні умови праці, мобілізація працівників до лав Збройних Сил України, активні міграційні процеси та дефіцит кваліфікованих кадрів. Незважаючи на зазначені труднощі, підприємству вдалося забезпечити укомплектованість основних виробничих підрозділів та зберегти кадровий потенціал, необхідний для виконання виробничих завдань.

Проведений аналіз фонду оплати праці свідчить про його суттєве зростання. Загальний фонд оплати праці збільшився більш ніж у два рази, що пов'язано як зі збільшенням чисельності працівників, так і з підвищенням рівня заробітної плати. Основну частку фонду оплати праці становить основна заробітна плата, однак спостерігається поступове зростання питомої ваги додаткової заробітної плати, що свідчить про посилення ролі стимулюючих виплат у системі матеріального заохочення персоналу.

Аналіз середньомісячної заробітної плати показав її зростання з 13,1 тис. грн у 2023 році до 17,3 тис. грн у 2025 році. Підвищення рівня оплати праці зумовлено збільшенням фонду оплати праці, переглядом посадових окладів, необхідністю утримання кваліфікованих працівників в умовах кадрового дефіциту та інфляційними процесами в економіці країни.

За результатами дослідження обґрунтовано пропозиції щодо вдосконалення обліку та управління оплатою праці на КП «Салтів водоканал». Основними напрямками удосконалення визначено розширення аналітичного обліку розрахунків з працівниками, автоматизацію процесів нарахування заробітної плати, посилення внутрішнього контролю за правильністю проведення розрахунків, удосконалення облікової політики та підвищення якості інформаційного забезпечення управлінських рішень.

Особливу увагу приділено питанням антикризового управління персоналом в умовах воєнного стану. Запропоновано заходи щодо підтримки критично важливого персоналу, застосування гнучких форм організації праці, удосконалення системи матеріального та нематеріального стимулювання працівників, а також адаптації кадрової політики до умов підвищених ризиків і невизначеності.

Таким чином, поставлені у дипломній роботі мета та завдання виконані в повному обсязі. Результати проведеного дослідження підтверджують, що вдосконалення системи обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці є важливим чинником підвищення ефективності використання трудових ресурсів, забезпечення фінансової стійкості та стабільного функціонування КП «Салтів водоканал» в умовах воєнного стану.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України № 1-рп/2016 від 15.03.2016 – ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>. (дата звернення:15.04.2026). - Назва з екрана.
2. Кодекс законів про працю України № 2005-VIII від 06.04.2017 – VIII (зі змінами) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. (дата звернення:15.04.2026). - Назва з екрана.
3. Податковий кодекс України № 2146-VIII від 07.09.2017 – VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>. 111 (дата звернення:15.04.2025). - Назва з екрана.
4. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16 лип. 1999 р. № 996 (зі змінами) [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/996-14>. (дата звернення: 16.05.2026).- Назва з екрана.
5. Про платіжні послуги: Закону України від 30.06.2021 р. №1591-IX (зі змінами) № 2888-IX від 12.01.2023 [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1591-20#Text>. (дата звернення: 16.05.2026).- Назва з екрана.
6. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР (зі змінами) [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр> (дата звернення: 10.05.2026).- Назва з екрана.
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі: Закон України від 05.02.2021 № 1217-IX Режим доступу:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1217-20#Text> (дата звернення: 05.05.2026).- Назва з екрана.

8. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України №2136 від 15.03.2022 р. (зі змінами) [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 16.05.2026).- Назва з екрана..

9. Про відпустки: Закон України від 5.11.1996 № 504/96 (зі змінами від 12.10.2025) [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-vp#Text> (дата звернення: 16.05.2026).- Назва з екрана.

10. Про колективні договори і угоди: Закон України № 77-VIII від 28.12.2014 (зі змінами) [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення: 16.05.2025).- Назва з екрана.

11. Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати: Закон України від 12 жовтня 2010 року № 1646 – VI (зі змінами) [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1646-17>. (дата звернення: 16.05.2026).- Назва з екрана.

12. Про Державний бюджет України на 2026 рік: Закон України від 03.12.2025 № 4695-IX [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4695-20#Text> (дата звернення: 20.05.2026).- Назва з екрана.

13. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 8 липня 2010 року № 2464 – 17 (зі змінами) [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2464-17>. (дата звернення: 16.05.2026).- Назва з екрана.

14. Про охорону праці: Закон України від 23.03.2017 № 1977-VIII – XII (зі змінами) [Електронний ресурс] Режим доступу:

<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1977-19>. (дата звернення: 16.04.2026).-

Назва з екрана.

15. П(С)БО 26 «Виплати працівникам» від 28 жовтня 2003 року № 601 (зі змінами) [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>. (дата звернення: 16.04.2026).-

Назва з екрана.

16. ПСБО 16 «Витрати» від 31.12.99 N 318 Зареєстровано в Міністерстві м.Київ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00#Text>

17. Про затвердження порядку обчислення середньої заробітної плати: Постанова Кабінету Міністрів України № 100 від 8 лютого 1995 р. (зі змінами) [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/542>. (дата звернення: 16.05.2026).- Назва з екрана.

18. Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення Постанова КМУ № 1078 від 17 липня 2003 р. (зі змінами) [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1078-2003-%D0%BF#Text> (дата звернення: 26.05.2026).- Назва з екрана.

19. Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 25 "Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва", затвердженого наказом Міністерства фінансів України від 25 лютого 2000 року № 39, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 15 березня 2000 року за № 161/4382.

20. Про забезпечення єдиного підходу до формування тарифів на комунальні послуги: Постанова Кабінету Міністрів України від 01.06.2011 № 869 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/869-2011-п#Text>. (дата звернення: 11.05.2026).- Назва з екрана.

21. Галузева Угода між Міністерством розвитку громад, територій та інфраструктури України, Об'єднанням організацій роботодавців «Всеукраїнська конфедерація роботодавців житлово-комунальної галузі України» та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-

комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України на 2023 - 2027 роки». [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://mtu.gov.ua/files/Галузева%20угода>. PDF(дата звернення: 03.05.2026).- Назва з екрана.

22. Інструкції зі статистики заробітної плати №5 від 13.01.2004 р. (зі змінами) [Електронний ресурс] Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/REG8713.html. (дата звернення: 20.05.2026).- Назва з екрана.

23. Законом України «Про внесення зміни до пункту 18 статті 10-1 Закону України "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей" щодо надання військовослужбовцям відпусток під час дії воєнного стану» від 01.12.2022 № 2822-IX Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/en/2822-20?utm_source=openai#Text (дата звернення: 10.05.2026).- Назва з екрана.

24. Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств: Постанова Кабінету Міністрів України № 859 від 19.05.99 р. [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/859-99-%D0%BF/ed20251107#Text> (дата звернення: 10.06.2026).- Назва з екрана.

25. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці: Наказ Державний комітет статистики України від 5 грудня 2008 р. № 489 (зі змінами) [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://docs.dtkt.ua/download/pdf/1157.103.2>. (дата звернення: 16.05.2026).- Назва з екрана.

26. Про запровадження обліку трудової діяльності працівника, фізичної особи - підприємця, фізичної особи, яка забезпечує себе роботою самостійно, в електронній формі: Постанова Кабінету Міністрів України від 27.11.2019 № 1084 [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1084-2019-п#Text> (дата звернення: 05.06.2026).- Назва з екрана.

27. Про затвердження типових форм первинного обліку особового складу: Міністерство статистики України №227 (зі змінами) [Електронний ресурс] Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/laws/show/z110a-93. (дата звернення: 16.05.2026).- Назва з екрана.

28. Плану рахунків та Інструкції № 291: Наказ Міністерство фінансів України №717 від 20.10.2005 (зі змінами) [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.uapravo.net/akty/administrationresolution/akt9phhe9f.htm>. (дата звернення: 12.05.2026).- Назва з екрана.

29. Про затвердження документів, що застосовуються в процесі виконання бюджету: Наказ Міністерства фінансів України» від 28.01.2002 р. №57 (зі змінами) [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0086-02#Text>. (дата звернення: 20.05.2026).- Назва з екрана.

30. Національний класифікатор України ДК 003:2010 "Класифікатор професій": наказ Держспоживстандарту України від 28.07.2010 № 327 (із змінами станом на 29.12.2022 р. №5573).[Електронний ресурс] Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text>. (дата звернення: 16.05.2026).- Назва з екрана.

31. Про утвердження методичних рекомендацій із застосування реєстрів бухгалтерського обліку: Наказ Міністерства фінансів України від 29.12.2000.г. №356. (зі змінами) [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0356201-00#Text>. (дата звернення: 16.05.2026).- Назва з екрана.

32. Норми часу та матеріально-технічних ресурсів, норми обслуговування для робітників при утриманні будинків, споруд і прибудинкових територій: наказ Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України 25.12.2013 № 603 (зі змінами) [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0151-14#Text>. (дата звернення: 10.05.2026).- Назва з екрана.

33. Норми обслуговування та нормативи чисельності працівників, зайнятих на роботах з експлуатації мереж, очисних споруд, насосних станцій водопровідно-каналізаційних господарств та допоміжних об'єктів на них». затв. Наказом Державного Комітету України по житлово-комунальному господарству від 6 червня 1997 року № 39 (зі змінами) [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0039303-97#Text>. (дата звернення: 10.05.2026).- Назва з екрана.

34. Рішення виконавчого комітету Харківської міської Ради Харківської області від 29.12.1999 № 1619 «Про затвердження «Норм обслуговування та нормативів чисельності для адміністративно-управлінських працівників, виробничого і обслуговуючого персоналу, зайнятих утриманням житлового фонду м. Харків»

35. Бондаренко Н. М., Бобирь О. І. Методичні підходи до аналізу витрат на оплату праці. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2022. Вип. 43. С. 19-45.

36. Гуренко Т.О. Облік оплати праці та трудові відносини у воєнний період. Економіка та суспільство. 2022. Вип. 36. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/1153/1111> (дата звернення: 10.05.2026).

37. Дробязко С. І. Організація бухгалтерського обліку заробітної плати працівників підприємства. Економіка та держава, 2020. №1. С. 4-8.

38. Зінішина А. В., Давидюк Т. В., Огляд літературних джерел з проблем обліку та аналізу розрахунків з оплати праці./ Актуальні проблеми та перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю в соціальноорієнтованій системі управління підприємством : Матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції. Частина 1. м. Полтава, 31 березня 2021 року. Полтава, 2021. 573 с.

39. Кравченко О., Бадай А. Роль державного регулювання оплати праці. Acta Academiae Beregsasiensis. Economics. 2023. № 4. С. 60-69.

40. Крохмаль В.В., Пархоменко-Куцевіл О.І. Державне управління

сферою оплати праці. Інвестиції: практика та досвід. 2022. №7-8. С. 57-63

41. Очеретько Л. М., Багрій К. О. Удосконалення обліку витрат на оплату праці. Інвестиції: практика та досвід. 2021. № 23. С. 67-72.

42. Склярук І., Поліщук М. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах. Економіка та суспільство. 2023. № 47. URL: [https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article /view /2130/2059](https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2130/2059)

43. Станішевська О. С. Унормування поняття «середовище праці» на шляху адаптації законодавства України та Європейського Союзу у сфері праці. Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальний захист : тези доп. та наук. повідомл. учасників XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 6 жовт. 2023 р.) / за ред. О. Г. Середи. Харків, 2023. С. 395398..

44. Ткаченко О. С. Економічна сутність поняття «оплата праці» та підходи до її визначення. Наукові та прикладні аспекти удосконалення обліково-фінансового забезпечення підприємств в умовах нестійкої економіки (з нагоди 100-річчя з часу заснування Дніпровського державного аграрноекономічного університету) : колективна монографія / за заг. ред. І. П. Приходька, О. М. Губарик. Дніпро: «Пороги», 2021. С. 113-123.

45. Фатюха Н. Г., Зоря О. П., Климова І. Г. Заробітна плата в Україні: статистика та облікові підходи. Інвестиції: практика та досвід № 7 (2026): с .255-260 URL: [https://www.nayka.com.ua/index.php/investplan/article /view/9752](https://www.nayka.com.ua/index.php/investplan/article/view/9752)(дата звернення: 17.05.2026).- Назва з екрана.

46. Фінансовий облік [Текст] : підручник / Я. Д. Крупка, З. В. Задорожний, П. Н. Денчук [та ін.]. - 4-те вид., доповн. та переробл. - Тернопіль : ЗУНУ, 2024. - 490 с.URI <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/53367>

Розкриття термінів «оплата праці» та «заробітна плата» в літературних джерелах

Джерело	Визначення
Божинська В.С.	Заробітна плата – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці, тобто винагорода за фактично відпрацьований час, чи вироблену продукцію, послуги, виконання посадових обов’язків
Корягін М.В., Попкова О.О	Оплата праці – найсуперечливіша категорія в системі умов праці, оскільки саме в ній відбито різнобічні інтереси сторін суспільнотрудових відносин, усі їхні досягнення й прорахунки. Це один із найважливіших показників, що характеризує рівень економічного та соціального стану суспільства і залежить передусім від продуктивності праці
Левчунь Г.І.	Оплата праці - грошовий вираз вартості і ціни робочої сили, який виступає у формі будь-якого заробітку, виплаченого власником підприємства працівникові за виконану роботу
Лишиленко О. В.	Заробітна плата – це грошовий вираз вартості робочої сили, яка є товаром, її ціна. В сучасних умовах ціна робочої сили визначається попитом і пропозицією, але в основі ціни лежить її вартість
Мартин О.М.	Заробітна плата – це оплата послуг праці робітника, яка відображаючи соціально-економічне становище в національній економіці та рівень життя у суспільстві, дає можливість робітникові і його сім’ї забезпечувати поточне споживання, а також заощаджувати на майбутнє споживання
Нестеренко Ж.К	Заробітна плата – це плата, нарахована працівникам на основі тарифних ставок, годинних тарифних ставок, передбачених законодавством, за фактично виконану роботу і за відпрацьований час залежно від кількості та складності виконуваної роботи, кваліфікації працівників відповідно до прийнятих на підприємствах форм і системам оплати праці

Мочерний С.В.	Заробітна плата – це грошове вираження вартості і ціни товару робоча сила та частково результативності функціонування робочої сили
Пашуто Н.	Заробітна плата – це об’єктивно необхідний для відтворення робочої сили та ефективного функціонування виробництва об’єм вираженої в грошовій формі основної частини життєвих засобів, що відповідає досягнутому рівневі розвитку продуктивних сил і зростає пропорційно підвищенню ефективності праці трудящих. Це не дохід, а витрати підприємства на відтворення трудових ресурсів на суспільне необхідному рівні
Усач В.Б.	Заробітна плата – винагорода, обчислена як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу
Швець Л.П.	Заробітна плата – це елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці
Яременко Л.М.	Заробітна плата – частина вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці

Джерело: розроблено автором на основі даних [38]

Види виплат працівникам підприємства згідно із П(С)БО 26 «Виплати працівникам» [15]

Види виплат	Характеристика виплат
Поточні виплати працівникам	Включають заробітну плату за окладами та тарифами, інші нарахування з оплати праці; виплати за невідпрацьований час (щорічні відпустки та інший оплачуваний невідпрацьований час); премії та інші заохочувальні виплати, що підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців по закінченні періоду, у якому працівники виконують відповідну роботу, тощо
Виплати при звільненні	Зобов'язання щодо виплат при звільненні визнається у разі, якщо підприємство має невідмовне зобов'язання звільнити працівника або кількох працівників до досягнення ними пенсійного віку або надавати виплати при звільненні за власним бажанням згідно із законодавством, контрактом чи іншою угодою. Виплати при звільненні визнаються витратами того періоду, у якому виникають зобов'язання за такими виплатами
Виплати по закінченні трудової діяльності	Це виплати працівникам, які підлягають оплаті після закінчення трудової діяльності. Програми виплат по закінченні трудової діяльності – це офіційні або неофіційні угоди, згідно з якими підприємство надає виплати по закінченні трудової діяльності одному або кільком працівникам. Залежно від економічної сутності програми виплат по закінченні трудової діяльності поділяються на програми з визначеним внеском і програми з визначеною виплатою.
Інші виплати працівникам	Зобов'язання щодо виплат інструментами власного капіталу підприємства, які визначаються і визнаються згідно з Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку 13 «Фінансові інструменти».

ДОДАТОК В

Аналіз облікової політики

№ п/п	Елементи облікової політики		Відповідність/ невідповідність
	Встановлені П(С)БО	Встановлені наказом про облікову політику	
1.	Закони, положення, які регулюють організацію ведення бухгалтерського обліку	Закон «Про бухгалтерський облік фінансову звітність в Україні», П(С)БУ	Відповідає
2.	Термін корисного використання об'єкту основних засобів: Самостійно встановлюється підприємством	До основних засобів відносити матеріальні активи, очікуваний термін корисного використання яких більше одного року (або операційного циклу, якщо він більше року) первісна вартість яких становить понад 20000 грн.	Відповідає
3.	Одиниця обліку основних засобів - об'єкт - група об'єктів	Обліковою одиницею бухгалтерського обліку основних засобів вважати об'єкт основних засобів	Відповідає
4.	Метод нарахування амортизації (згідно з п. 5.1 П(С)БО7 «Основні засоби»)	- прямолінійний метод	
	Облік малоцінних необоротних матеріальних активів - вартісний критерій визнання МНМА - порядок нарахування амортизації	100 % при передачі в експлуатацію вартісний критерій визнання МНМА не визначено	

1	2	3	4
5.	Порядок обліку та метод оцінки запасів (із встановлених П(С)БО 9, який буде застосовуватися на підприємстві, а саме:	Одиницею бухгалтерського обліку запасів визнавати їх найменування цінностей. Первинну вартість запасів визначати за собівартістю згідно П (С) БО 9. У балансі відображати запаси за первісною вартістю. При відпуску запасів у виробництво і реалізації готової продукції застосовувати метод оцінки — щомісячної середньозваженої вартості	Відповідає
6.	Порядок створення резервів Методи визначення величини резерву сумнівних боргів (згідно з П(С)БО 10)	Не визначений	не відповідає
8.	Система оплати праці	- для апарата керування й для виробничого персоналу - по тарифних ставках (окладам)	Відповідає
9.	Порядок визнання кредиторської заборгованості (згідно з П(С)БО11)	Кредиторська заборгованість обліковується згідно з П(С)БО11	Відповідає
10.	Застосування форми обліку	Забезпечити безперервність відображення операцій застосовуючи журнально-ордерну форму обліку	Відповідає

Продовження табл. 2.1

1	2	3	4
13.	Класифікація витрат на виробництво (згідно з П(С)БО 16)	Витрати, не пов'язані з операційною діяльністю, які не включаються до собівартості реалізованої продукції, є витратами звітного періоду.	Відповідає
15.	Перелік і склад статей калькуляції виробничої собівартості продукції (робіт, послуг): Самостійно обираються підприємством	Не визначено	Не відповідає
16.	Організація інвентаризації (згідно з Законом «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні»)	Не визначено	Не відповідає
17.	Робочий план рахунків і субрахунків підприємства: Плану рахунків бухгалтерського обліку затверджений наказом Міністерства фінансів України від 30.11.99г. №291	Не визначено приказом	Відповідає

ДОДАТОК Г

Таблиця 3.1 – Характеристика активів балансу

№	Показники	2023 р.	2024 р.	2025 р.	Відхилення			
					Абсолютні, тис.грн.		Відносні, %	
					2024/ 2023	2025/ 2023	2024/ 2023	2025/ 2023
	Вартість активів	57155,7	55176,5	53696,9	-1979,2	-3458,8	96,5	93,9
1	Необоротні активи	55834,3	53329,0	51052,6	-2505,3	-4781,7	95,5	91,4
1.2	Основні засоби	55824,4	53319,1	50850,3	-2505,3	-4974,1	95,5	91,1
1.3	Інші необоротні	9,9	9,9	202,3	0,0	192,4	100,0	у 20,4 разів
2	Оборотні активи	1321,4	1847,5	2644,3	526,1	1322,9	139,8	200,1
2.1	Запаси	513,7	577,0	1058,5	63,3	544,8	112,3	206,1
2.2	Дебіторська заборгованість	758,1	818,3	1107,8	60,2	349,7	107,9	146,1
2.3	Грошові кошти	49,6	452,2	478,0	402,6	428,4	9,1разів	9,6 разів

Таблиця 3.2– Аналіз структури пасивів балансу підприємства

№	Показники	2023	2024	2025	Відхилення			
					Абсолютні, тис. грн.		Відносні, %	
					2024/ 2023	2025/ 2023	2024/ 2023	2025/ 2023
	Вартість пасивів	57155,7	55176,5	53696,9	-1979,2	-3458,8	96,5	93,9
1	Власний капітал	53000,1	51257,5	53136,8	-1742,6	136,7	96,7	100,3
1.1	Зареєстрований (пайовий) капітал	6582,4	6582,4	6582,4	0,0	0,0	100,0	100,0
1.2	Додатковий капітал	53282,4	53282,4	53282,4	0,0	0,0	100,0	100,0
1.3	Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	(6864,7)	(8607,3)	(7214,6)	1742,6	349,9	125,4	105,1
2	Поточні зобов'язання	4155,6	3919,0	560,1	-236,6	-3595,5	94,3	7,4 рази
2.1	Поточна кредиторська заборгованість	2454,3	3919,0	560,1	1464,7	-1894,2	159,7	4,4 разів
2.2	Інші поточні зобов'язання	1701,3	-	-				

ДОДАТОК Д

Таблиця 3.3 - Структура активу балансу

	Показники	2023 р.		2024 р.		2025 р.	
		тис.грн.	питома вага, %	тис.грн.	питома вага, %	тис.грн.	питома вага, %
	1	4	5	4	5	6	7
	Вартість активів	57155,7	100,0	55176,5	100,0	53696,9	100,0
1	Необоротні активи	55834,3	97,7	53329,0	96,6	51052,6	95,1
1.2	Основні засоби	55824,4	97,7	53319,1	96,6	50850,3	94,7
1.3	Інші необоротні	9,9	0,02	9,9	0,02	202,3	0,4
2	Оборотні активи	1321,4	2,3	1847,5	3,3	2644,3	4,9
2.1	Запаси	513,7	0,9	577,0	1,0	1058,5	2,0
2.2	Дебіторська заборгованість	758,1	1,3	818,3	1,5	1107,8	2,0
2.3	Грошові кошти	49,6	0,1	452,2	0,8	478,0	0,9

Таблиця 3.4 - Структура пасиву балансу

	Показники	2023 р.		2024 р.		2025 р.	
		тис.грн.	питома вага, %	тис.грн.	питома вага, %	тис.грн.	питома вага, %
	1	4	5	4	5	6	7
	Вартість пасивів	57155,7	100,0	55176,5	100,0	53696,9	100,0
1	Власний капітал	53000,1	92,7	51257,5	92,9	53136,8	99,0
1.1	Зареєстрований (пайовий) капітал	6582,4	11,5	6582,4	11,9	6582,4	12,3
1.2	Додатковий капітал	53282,4	93,2	53282,4	96,6	53769,0	100,1
1.3	Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	(6864,7)	12,0	(8607,3)	-15,6	(7214,6)	-13,4
2	Поточні зобов'язання	4155,6	7,3	3919,0	7,1	560,1	1,0
2.1	Поточна кредиторська заборгованість	2454,3	4,3	3919,0		560,1	1,0
2.2	Інші поточні зобов'язання	1701,3	3,0	-		-	

Розрахунок тарифної ставки (оклад) згідно Галузевої Угоди

ДОДАТОК Е

№№ п/п	Посада	Кількість штатних одиниць	Код класифі- катора професій	Прожитк. мінімум на 01.01.2026	Коефіцієнт із Галузевої Угоди між Міністерством інфраструктури України та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України на 2023-2027 роки				Тарифна ставка (оклад) згідно ГУ	Посадові оклади, грн.	Місячний фонд заробітної плати, грн
					п.3.1.2	дод.№ 1	дод.№ 2	дод.№ 3			
1	Директор	1	1210.1		контракт						41980
2	Головний інженер	1	1221.2	3328,0	2,6		1,46	2,7	34109,34	34109,34	34109,34
3	Головний бухгалтер	1	1231	3328,0	2,6		1,46	2,5	31582,72	31582,72	31582,72
4	Бухгалтер фах.	1	2419.3	3328,0	2,6		1,46	2,0	25266,2	25266,2	25266,2
5	Технік з експлуатації мереж і споруд водопровідно-каналізаційного господарства	1	3115	3328,0	2,6		1,46	1,47	18570,6	18570,6	18570,6
2. ВИРОБНИЧИЙ ПЕРСОНАЛ											
2.1 САНІТАРНА ОЧИСТКА											
17	Водій автотранспортних засобів (сміттєвоз 5,6 т)	1	8322	3328,0	2,6		2,43		21026,3	21026,3	21026,3
18	Водій автотранспортних засобів (сміттєвоз 7,4 т)	1	8322	3328,0	2,6		2,60		22497,3	22497,3	22497,3
2.2 ВОДОПРОВІДНІ МЕРЕЖІ											
19	Слюсар аварійно-відновлювальних робіт 3 разр.	3,5	7233	3328,0	2,6	1,20	1,71		17755,5	17755,5	62144,25
20	Машиніст насосних установок, 3 разр.	3,5	8163	3328,0	2,6	1,2	1,71		17755,5	17755,5	62144,25
2.4 КАНАЛІЗАЦІЙНІ МЕРЕЖІ											
21	Слюсар аварійно-відновлювальних робіт 3разр.	0,5	7233	3328,0	2,6	1,20	1,71		17755,5	17755,5	8877,75
22	Машиніст насосних установок, 3 разр.	0,5	8163	3328,0	2,6	1,2	1,71		17755,5	17755,5	8877,75

