

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет Економіки і управління

Кафедра обліку, аудиту та оподаткування

ДИПЛОМНА РОБОТА

Магістр

Освітній рівеньГалузь знань 07 Управління та адмініструванняСпеціальність 071 Облік і оподаткування

на тему Організація бухгалтерського обліку в системі управління людським капіталом на прикладі КП «Міськсвітло», м. Хмельницький

ДРОО. 22298.01.04.00

Виконав: студент 2 курсу, групи ОАмз-22-1 _____ К.В.Бурліна
Підпис Ініціали, прізвище

Керівник д.е.н., професор _____ О.В.Замазій
Підпис, дата Ініціали,
прізвище

До захисту допускаю:

Зав. кафедри обліку, аудиту

та оподаткування

к.е.н., доцент

_____ Л. В. Скоробогата
Підпис, дата Ініціали, прізвище

_____ 2023р.

Хмельницький, 2023

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економіки і управління
Кафедра обліку, аудиту та оподаткування
Галузь знань 07 Управління та адміністрування
Спеціальність 071 Облік і оподаткування

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
Скоробогата Л. В.

“___” _____ 20__ року

З А В Д А Н Н Я НА ДИПЛОМНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Бурліна Катерина Володимирівна

1. Тема проекту (роботи): Організація бухгалтерського обліку в системі управління людським капіталом на прикладі КП «Міськсвітло», м. Хмельницький

керівник проекту (роботи) Замазій Оксана Василівна, д.е.н., проф. кафедри обліку, аудиту та оподаткування

затверджені наказом вищого навчального закладу від “15” 08. 2023 року №30/ додаток 14

2. Строк подання студентом проекту (роботи): 10.12.2023 р.

3. Вихідні дані до проекту (роботи): законодавчо-нормативна база з обліку грошових коштів підприємства, монографії, посібники, статті, тези по теми дослідження, звітність та інші матеріали підприємства.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) Дослідити й уточнити економічну сутність категорії "людський капітал", "комунальне підприємство", "виплати працівникам"; здійснити аналіз діяльності підприємства, здійснити аналіз виплат працівникам підприємства.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень):

1. Порівняльна характеристика П(С)БО 26 і МСФЗ (IAS).
2. Форми звітності підприємства з обліку витрат на оплату праці.
3. Бухгалтерські проведення з нарахування заробітної плати
4. Склад виплат працівникам згідно П(С)БО 25 «Виплати працівникам».
5. Етапи аналізу витрат на оплату праці.
6. Аналітичні рахунки до субрахунку 661 «Розрахунки за виплатами працівникам».
7. Визначення людського капіталу.

6. Консультанти розділів проекту (роботи)

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломного проекту (роботи)	Строк виконання етапів проекту (роботи)	Примітка
1.	Обрання теми дипломної роботи та вивчення літературних джерел за обраною тематикою.	9.10.2023	
2.	Написання першого розділу дипломної роботи.	20.10.2023	
3.	Написання другого розділу роботи.	30.10.2023	
4.	Написання третього розділу дипломної роботи.	15.11.2023	
5.	Обґрунтування дипломної роботи та написання висновків	24.11.2023	
6.	Оформлення дипломної роботи згідно вимог норми-контролю	25.11.2023	
7.	Попередній захист дипломної роботи	10.12.2023	
8.	Захист дипломної роботи	20.12.2023	

Студент _____

Бурліна К.В.

Керівник проекту (роботи) _____

Замазій О.В.

Додаток Б. Звітність ХКП «Міськсвітло» за 2023 р.....	68
---	----

АНОТАЦІЯ

Тема дипломної роботи: «Організація бухгалтерського обліку в системі управління людським капіталом на прикладі КП «Міськвітло», м. Хмельницький».

Виконавець: Бурліна Катерина Володимирівна

Керівник дипломної роботи: доктор екон. наук., професор кафедри обліку, аудиту та оподаткування Замазій Оксана Василівна.

У дипломній роботі розглянуто організаційно-методичні підходи до обліку людського капіталу комунального підприємства. Для аналізу було обрано Хмельницьке комунальне підприємство «Міськвітло». Зазначено, що облік людського капіталу у вигляді виплат працівникам підприємства передбачає не лише констатацію та відображення операцій на рахунках бухгалтерського обліку, але й розкриває характер взаємовідносин даного підприємства із колективом даного підприємства. Тому необхідний не лише контроль у формі аналізу даної облікової категорії, що сприяє формуванню інформації про людські ресурси на даному підприємстві, але й управління ними з метою вдосконалення ефективності роботи комунального підприємства. Контроль, аналіз, управління трудовими ресурсами повинен бути не лише у моніторингу витрат, що формують собівартість робіт, послуг даного підприємства, але й перевірці формування фінансових результатів та стимулювання з їх обсягу персоналу підприємства.

Проаналізовано умови діяльності комунального підприємства «Міськвітло». Досліджено його фінансовий стан та проведено аналіз виплат працівникам за обраний період. За проведеними розрахунками загалом можна зробити негативний висновок. Спостерігається збитковість підприємства, що є в межах нормативно допустимих значень через економічний стан країни.

Рекомендовано шляхи вдосконалення операцій з обліку людського капіталу підприємства на основі економічного аналізу даної облікової категорії.

“ “ _____ 2023 р. _____ / _____ /.

ВСТУП

З переходом України на ринкову економіку для комунальних підприємств особливо гостро постає питання обліку інтелектуального капіталу, який представлений людським капіталом.

Актуальність людського капіталу для підприємства визначається його впливом на діяльності та конкурентоспроможність підприємства. А бухгалтерський облік покликаний в даному випадку зафіксувати і проконтролювати такий актив, що формує сильні ринкові позиції підприємства.

Отже, теоретично інтелектуальний капітал, що представлений трудовими ресурсами, людьми, формується під впливом таких категорій – знання, вміння, досвід та мотивація працівників.

Серед чинників, які підкреслюють актуальність інтелектуального капіталу, і зокрема, які формують конкурентні переваги підприємства і дають можливість нарощення власних виробничих потужностей, можна виділити:

1. Інновації та технологічний прогрес. Людський капітал визначається не лише рівнем освіти, а й здатністю до творчого мислення та уміння впроваджувати нові ідеї та технології. Здібність працівників до інновацій формує здатність підприємства до адаптації до змін у ринкових умовах та розвитку нових продуктів чи послуг.

2. Ефективність і продуктивність. Розуміння власного фаху, вдосконалення робочих процесів та використання передових методів дозволяють підвищити ефективність та продуктивність працівників. Оптимізація робочих процесів допомагає підприємству досягати своїх цілей у коротші терміни та з меншими витратами.

3. Конкурентоспроможність. Високий рівень кваліфікації працівників сприяє підтримці високих стандартів якості продукції, робіт послуг та впровадженню інновацій. З іншого боку, суб'єкти господарювання з висококваліфікованим персоналом можуть ефективно конкурувати між собою, формуючи реальну ціну оплати праці.

4. Стратегічне управління. Кваліфікація, досвід роботи, інтелектуальні здібності і професійні досягнення дозволяють розуміти і дотримуватись стратегічних цілей розвитку підприємства.

5. Вмотивованість працівників та розвиток кадрів. Зацікавлені та вмотивовані працівники сприяють зростанню продуктивності праці. Забезпечення навчання сприяє не лише індивідуальному росту працівників, але й нарощенню виробничих потужностей підприємства.

6. Реакція на зміни. Гнучкість та здатність пристосовуватися до змін є ключовими якостями персоналу, які визначають успішність підприємства в умовах невизначеності. Високий рівень адаптивності працівників дозволяє підприємству швидше реагувати на зміни в економічному середовищі та утримувати стабільність

7. Співпраця та комунікація. Успішне функціонування підприємства також залежить від якості комунікації та співпраці між працівниками. Здатність вирішувати колективні завдання та взаємодіяти є важливою для досягнення загальних цілей.

8. Соціальна відповідальність та репутація. Людський капітал, працівники, персонал впливає на ставлення всього підприємства до соціальних питань та його репутацію в громаді. Залученість працівників у соціально відповідальні ініціативи може сприяти покращенню іміджу компанії та створювати позитивне сприйняття серед споживачів.

9. Гнучкість і навчання протягом життя. Гнучкість та адаптація працівників до навчання може стати ключовим елементом стійкості підприємства в змінних умовах ринку.

10. Розвиток лідерських якостей. Розвиток лідерських якостей серед персоналу сприяє створенню сильної команди та довгостроковому успіху підприємства серед конкурентів на ринку.

Узагальнюючи вище наведене, слід зазначити, що людський капітал є важливим активом для будь-якого підприємства. І він представлений персоналом підприємства. Ефективність управління персоналом та постійне стимулювання

Його до розвитку і вдосконалення професійних якостей сприяє нарощенню конкурентних позицій серед контрагентів. Формування ефективної стратегії управління людським капіталом, персоналом підприємства, в першу чергу, опирається на ефективний облік розрахунків із виплат персоналу. А тому обрана тема дослідження є актуальною і важливою для підприємства, оскільки належна організація на підприємстві раціональної системи обліку праці та її оплати забезпечить і належний контроль за використанням людського капіталу опосередковано через фонд оплати праці. Ефективне використання людського капіталу, в першу чергу, проявляється у підвищенні продуктивності праці, рості виробництва товарів, робіт та послуг у комунальному секторі. І саме оплата праці є основним матеріальним стимулом для персоналу підприємства. Це найважливіший показник для збільшення не тільки кількості виробленої продукції, наданих послуг, але і підвищення їх якості, економії матеріальних ресурсів та сировини. Тому раціональна організація обліку оплати праці дає змогу не лише вплинути на інші статті в напрямку їх зменшення і таким чином зменшувати собівартість продукції, робіт послуг і підвищувати їх рентабельність, але й належним чином організувати використання людського капіталу та його стимулювання та заохочення до інноваційної діяльності підприємства.

1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ТА УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Категорія людського капіталу як об'єкт бухгалтерського обліку

Економічна теорія категорію «людський капітал» трактує як сукупність знань, вмінь, навичок, досвіду, творчих здібностей та інших особистих характеристик індивіда, які можуть бути використані для досягнення економічних цілей, соціального розвитку та особистого самовдосконалення. Це поняття акцентує важливість людських ресурсів як ключового чинника в розвиток сучасних суб'єктів господарювання. А безпосередньо інвестиції у людський капітал, такі як освіта та навчання, стають стратегічними цілями для сталого економічного зростання підприємства.

Категорія людського капіталу стала предметом дослідження багатьох як зарубіжних, так і вітчизняних вчених та економістів. Здебільшого вони вивчають різні аспекти впливу освіти, навичок, досвіду та інших чинників на економічний розвиток та продуктивність трудових ресурсів. Зокрема, Г. Беккер, американський економіст, у теорії людського капіталу виділяв важливість освіти і навчання, вважаючи їх інвестиціями в такий вид капіталу. Т. Шульц досліджував галузеві аспекти розвитку людського капіталу; Г. Саймон, Х. Армстронг, Дж.Хекман доводили важливість людського капіталу у розвитку і нарощенню потужностей підприємства зокрема через інвестування в навчання, освіту та формування професійних навиків та характеристик персоналу.

Серед вітчизняних дослідників людського капіталу та його ролі в економіці та суспільстві країни, слід виокремити Бурденко І.М., Гололобова Н.В., Качмар О.В., Перчук О.В. , Королюк Н. , Давидюк Т.[1,10,13,14,19,20,37] Вони також підкреслюють важливість освіти, як інновацій у розвиток людського потенціалу підприємства. Проте ефективність використання людського капіталу неможлива без раціонального управління ним.

Управління людським капіталом - це комплекс дій, підходів і практик, спрямованих на розробку стратегії щодо ефективного використання та розвитку трудових ресурсів на підприємстві. При цьому основні елементи управління людським капіталом включають:

- 1) Ефективний вибір персоналу – процеси рекрутингу, оцінки кандидатів і прийняття оптимальних рішень щодо підбору працівників.
- 2) Визначення потенціалу працівників, їхніх сильних сторін і слабких сторін, а також розробка програм – для підвищення навичок і розвитку кар'єри.
- 3) Створення систем мотивації, розробка справедливих та конкурентоспроможних систем компенсації – для нарощення продуктивності праці.
- 4) Підтримка ефективного обміну інформацією в організації та розвиток позитивних міжособистісних відносин – для формування корпоративної культури.
- 5) Забезпечення безпеки і здоров'я працівників, розробка програм фізичного та психологічного благополуччя – для створення відповідного середовища для працівників .
- 6) Адаптація підприємства до змін в економічному середовищі, технологіях та соціокультурних факторах – для впровадження зростання професійних якостей спеціалістів.

Отже, ефективне управління людським капіталом сприяє збалансованому розвитку підприємства та підтримує досягнення його стратегічних цілей розвитку.

Система ж обліку людського капіталу – це процес систематичного збору, аналізу та визначення інформації, пов'язаної з людським капіталом в організації. І саме облік та його дані допомагають менеджменту підприємства отримувати об'єктивні дані про внесок працівників у досягнення стратегічних та операційних цілей підприємства. Тому, для управління такою обліковою категорією, як трудові ресурси, необхідно зосередити увагу на:

- 1) кадровому обліку, що передбачає визначення і управління основними характеристиками працівників, такими як чисельність, кваліфікація, досвід тощо;
- 2) бухгалтерському обліку виплат працівникам, що фактично означає визначення вартості людського капіталу та його внеску у вартість підприємства, що представлені витратами на оплату праці та відповідними утриманнями і відрахуваннями;
- 3) оцінці ефективності діяльності –розрахунок ключових показників ефективності (KPIs) для оцінки внеску працівників у досягнення стратегічних мет цілей організації;
- 4) плануванні та прогнозуванні потреб у робочій силі, що передбачає планування штатного розпису та адаптацію до змін ринкового середовища;
- 5) оцінці ризиків і розвитку навичок пересоналу, що передбачає визначення ризиків, пов'язаних з нестачею та недостатньою кваліфікацією персоналу;
- б) оцінці задоволеності працівників, яка враховує рівень вмотивованості працівників.

Специфічність людського капіталу як об'єкта облікового процесу потребує такого застосування методів бухгалтерського обліку, які б забезпечували ефективну його ідентифікацію, реєстрацію, що сприяло б ефективному управлінню ним на рівні підприємств.

Класично, бухгалтерський облік – це певні облікові процедури, згруповані за технологічною послідовністю оброблення інформації. Тому технологія управління людським капіталом залежить від його складових, факторів, чинників, що формують цінність вартість такого об'єкту обліку, як людський капітал, персонал підприємства; технологія безпосередньо облікового процесу залежить від нормативно-законодавчої бази країни і включає ряд обов'язкових етапів:

- 1) Визначення розміру заробітної плати працівників на підставі угод, колективних договорів та інших правових документів.

2) Розрахунок та утримання відрахувань. Обчислення та утримання відрахувань із заробітної плати для соціального страхування (страхування на випадок безробіття, тимчасової втрати працездатності) та пенсійних внесків.

3) Облік податкових зобов'язань. Розрахунок та сплата податкових відрахувань, зокрема податку на доходи фізичних осіб (ПДФО).

4) Реєстрація та облік додаткових вигод. Облік та реєстрація додаткових вигод, таких як премії, бонуси, відпустки, компенсації.

5) Формування платіжних відомостей. Підготовка документів для здійснення фактичної виплати працівникам, таких як платіжні відомості.

6) Проведення фінансових операцій. Проведення операцій з банківським рахунком компанії для виплати заробітної плати.

7) Ведення трудової документації. Заповнення та ведення трудової документації, такої як трудові книжки, накази на зарахування на роботу, листи-відгуки тощо.

8) Звітність та декларації. Підготовка звітності та податкових декларацій відповідно до вимог податкового законодавства.

9) Контроль за термінами та дотриманням законодавства. Спостереження за термінами виплат, дотриманням норм законодавства та вчасною подачею звітності.

10) Архівація та зберігання документації. Зберігання та архівація всієї необхідної документації згідно із законодавством.

Ці етапи є загальними та можуть змінюватися залежно від специфіки діяльності підприємства та змін у законодавстві.

1.2 Нормативно-правове регулювання обліку виплат працівникам

В Україні бухгалтерський облік виплат працівникам регулюється рядом законів та інших нормативно-правових актів [7, 24, 25, 33, 34, 37, 38, 39, 40, 41]. Основні документи, які визначають порядок визначення категорії оплати праці, бухгалтерський облік витрат трудових ресурсів підприємства та вимоги до формування фінансової звітності, це :

- Кодекс Законів про працю , нормативний документ, який регулює в Україні трудові правовідносини; встановлює загальні правила щодо організації праці, робочого часу, умов праці, оплати праці, відпусток тощо;

- Податковий кодекс України, документ, що визначає порядок обчислення та утримання податків на доходи фізичних осіб (ПДФО) та внесків до соціальних фондів;

- Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», стандарт, що регулює бухгалтерський облік витрат на оплату праці працівникам;

- Закон України Про бухгалтерський облік і фінансову звітність, закон, що містить загальні вимоги до бухгалтерського обліку та фінансової звітності для різних видів суб'єктів господарювання.

Ці документи складають основу нормативної бази для бухгалтерського обліку виплат працівникам в Україні, і їх слід дотримуватися всім підприємствам та організаціям при веденні обліку оплати праці. Міжнародний досвід бухгалтерського обліку виплат працівникам регулюється міжнародними стандартами фінансового обліку та звітності та національними стандартами та нормативними актами кожної країни.

Так, в Україні використовується і Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку (МСБО) 19 «Виплати працівникам». На його основі у державному секторі впроваджено міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 25 «Виплати працівникам». Обидва стандарти визначають порядок бухгалтерського обліку та розкриття інформації суб'єктами господарювання про виплати працівникам. Проте, головною відмінністю П(С)БО від МСФЗ (IFRS; IAS) є чітка регламентація дій бухгалтера. Окрім того, якщо П(С)БО здебільшого сформовані згідно запитів регулюючих і контролюючих органів, то МСФЗ (IFRS; IAS) орієнтовані на користувачів, які мають фінансовий, інвестиційний інтерес до суб'єкта господарювання. Порівняльну характеристику П(С)БО 26 «Виплати працівникам» та МСФЗ у таблиці 1.1 [14, 32].

Таблиця 1.1 – Порівняльна характеристика П(С)БО 26 і МСФЗ (IAS)

Критерії 1	МСФЗ (IAS) 19 2	П(С)БО 26 3	Відмінності 4
Мета	визначення бухгалтерського обліку та розкриття інформації про виплати працівникам	визначає методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій і не грошовій формах) за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності	МСФЗ (IAS) 19 не дає повного розкриття інформації про виплати працівникам у примітках до фінансової звітності
Кількість підпунктів	161	34	у П(С)БО інформація представлена в більш стислому вигляді
Сфера застосування	застосовується роботодавцем для обліку всіх виплат працівникам, за винятком тих, до яких застосовується МСФЗ (IAS) 2 «Платіж на основі акцій»	застосовується роботодавцями – підприємствами, організаціями, іншими юридичними особами незалежно від форм власності (крім бюджетних установ)	у зв'язку з прийняттям в Україні П(С)БО 34 «Платіж на основі акцій», доцільно внести поправки в П(С)БО 26 щодо його дії на виплати на основі часток у капіталі
Склад виплат працівникам	короткострокові виплати працівникам, виплати по закінченні трудової діяльності, інші довгострокові виплати працівникам, виплати при звільненні	поточні виплати, виплати при звільненні, виплати по закінченню трудової діяльності, виплати інструментами власного капіталу підприємства, інші довгострокові виплати працівникам	у П(С)БО виділені зобов'язання по виплатам інструментами власного капіталу, які визначаються відповідно до П(С)БО 13 «Фінансові інструменти»

Таблиця 1.1 демонструє, що за змістом МСФЗ (IAS) 19 «Виплати працівникам» та П(С)БО 26 «Виплати працівникам» мають певні відмінності, які включають відповідні особливості ведення обліку в країні. Проте

спостерігається синергія національних П(С)БО із міжнародними МСФЗ (IFRS, IAS), що сприяє гармонізації і інтернаціоналізації обліку.

Отже, згідно МСФЗ (IAS) 19 виплати працівникам – це всі форми компенсації, що їх надає суб'єкт господарювання в обмін на послуги, надані працівниками. При цьому, працівник може працювати як неповний робочий день, так і на постійній основі. П(С)БО 26 визначає методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати у грошовій і не грошовій формах за роботи, виконані працівниками.

Окрім того, міжнародні стандарти з обліку виплат працівникам, зосереджені на фінансовій звітності підприємств та мають загальний характер та включають ряд рекомендацій та нормативних актів, які регулюють облік виплат працівникам на міжнародному рівні. Їх загальні положення можуть бути враховані в Україні: Окрім Міжнародного стандарту звітності IAS 19, що визначає вимоги щодо обліку і відображення пенсійних та інших вигід, пов'язаних із службовим стажем, Міжнародних стандарт звітності IFRS 2 «Платежі з акцій» регулює правила обліку витрат на платежі з акцій та інших фінансових інструментів для працівників, IFRS 2 «Об'єднання підприємств» формує інформацію про виплати працівникам у зв'язку з фінансовими аспектами об'єднань підприємств, IFRS 8 «Операційні сегменти» та IFRS 9 «Фінансові інструменти» регулюють облік фінансових результатів сегментів, пов'язаних із специфічними виплатами працівникам та правила обліку фінансових інструментів, що впливають на лише фінансові результати підприємства, алек й на витрати на оплату праці.

Проте ці міжнародні стандарти є загальними та не надають конкретних вказівок щодо кадрового обліку або оплати працівників. Україна може користуватися рекомендаціями, що прописані у даних стандартах та практикою міжнародних організацій, таких як Міжнародна організація праці (МОП), щодо соціальних та трудових питань.

Загалом, більшість країн дотримуються прозорих і схожих принципів бухгалтерського обліку виплат праці, щоб забезпечити порівняльність та консистентність фінансової звітності.

1.3 Організація бухгалтерського обліку людського капіталу на підприємстві

Бухгалтерський облік людського капіталу включає в себе процеси збору, обробки та аналізу інформації, пов'язаної із персоналом підприємства. Людський потенціал – важливий аспект управління ресурсами у прийнятті стратегічних рішень щодо нарощення виробничих потужностей підприємства. Організація бухгалтерського обліку людського капіталу може включати такі етапи:

1. Формування кадрового обліку. Починається він із збору інформації і даних про працівників у відділі кадрів. Збір даних про працівників включає особисті дані, кваліфікації, досвід роботи, відомості про навчання тощо.

2. Ведення карток особового обліку. Створення та оновлення електронних або паперових карток для кожного працівника з усією необхідною інформацією.

3. Система обліку оплати праці та інших виплат. Включає ряд напрямків роботи, що включає:

- розрахунок заробітної плати, ураховуючи основну зарплату, додаткові винагороди, бонуси та інші види компенсації;

- розрахунок та сплата податків і соціальних внесків, пов'язаних із зарплатою працівників;

- розрахунок тривалості відпусток і їх оплата;

- розрахунок витрат, пов'язаних із тимчасовою втратою працездатності;

- фіксація участі працівників у навчанні та розвитку та оплата професійного стажування, навчання, підвищення кваліфікації, тощо;

4. Система аналізу інформації та формування звітності. Складання не лише фінансової звітності про діяльність підприємства, але й створення

різноманітних звітів для керівництва та інших відділів, що враховують різні аспекти управління персоналом.

5. Проведення аналізу ефективності використання робочої сили підприємства. Це оцінка різних показників ефективності персоналу, включаючи витрати на працю, оборотність персоналу та інші аспекти.

6. Дотримання чинного законодавства. Даний етап передбачає забезпечення дотримання законодавства у сфері праці, включаючи формування усіх необхідних документів та відомостей з обліку роботи персоналу підприємства.

7. Інтеграція бухгалтерської системи із кадровою службою підприємства. Вона передбачає забезпечення обміну даними між системами для уникнення помилок та забезпечення консистентності інформації.

Тому, організація бухгалтерського обліку людського капіталу варіюється залежно від розміру підприємства, галузі діяльності та його потреб. При цьому важливо дотримуватися вимог законодавства та враховувати специфіку сфери зайнятості.

Бухгалтерський облік витрат на оплату праці та інших операцій, пов'язаних з оплатою праці в Україні ведеться відповідно до Інструкції № 291 та відображається за кредитом рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», який має три субрахунки:

661 "Розрахунки за заробітною платою";

662 "Розрахунки з депонентами",

663 "Розрахунки за іншими виплатами".

Проте будь-яке підприємство має можливість відкривати субрахунки, по окремим видам виплат. Така необхідність може виникнути в підприємств, що мають значну чисельність робітників, працівників, що вимагає обліку складних систем оплати праці, або для формування інформації про виплати в розрізі окремих працівників, видів, напрямів діяльності, що потребують менеджери (власники) для ефективнішого управління даною обліковою категорією.

Підприємства мають змогу використовувати одночасно для обліку витрат рахунки класів 8 «Витрати за елементами» та 9 «Витрати діяльності». За таких умов необхідності в нових субрахунках по рахунку 66 немає. Така диференціація по видах виплат здійснюється на субрахунках 81 рахунку «Витрати на оплату праці»:

- 811 «Виплати за окладами й тарифами»;
- 812 «Премії та заохочення»;
- 813 «Компенсаційні виплати»;
- 814 «Оплата відпусток»;
- 815 «Оплата іншого невідпрацьованого часу»;
- 816 «Інші витрати на оплату праці».

Для обліку розрахунків з працівниками використовуються і інші рахунки. Наприклад, субрахунки рахунку 37 «Розрахунки з різними дебіторами», зокрема 372 «Розрахунки з підзвітними особами», 375 «Розрахунки за відшкодуванням завданих збитків», 377 «Розрахунки з іншими дебіторами».

У бухгалтерському обліку нарахування виплат, пов'язаних із оплатою праці, відображається за кредитом рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» та дебетом відповідних рахунків витрат.

Суми, які утримуються із зарплати працівників, можна умовно розділити на три групи:

- 1) податки, збори (ПДФО, військовий збір);
- 2) інші суми, що утримуються у випадках, встановлених законодавством;
- 3) суми, що утримуються у випадках, передбачених угодою між працівником і підприємством.

Результати розрахунку та відповідних виплат відображаються в розрахунковій або розрахунково-платіжній відомості.

Утримання із зарплати можуть здійснюватись і згідно бажання самого працівника. Це випадки передбачені чинним законодавством і передбачають, наприклад, погашення заборгованості працівника перед підприємством або ж

утримання на користь третіх осіб (погашення суми товарного кредиту, аліменти, тощо). Тому обов'язковим документом тут є заява працівника, складена в довільній формі.

Видачі заробітної плати з каси підприємства проводять бухгалтерським проведенням Дебет 661 Кредит 301. За сучасних умов здебільшого використовується порядок перехування суми заробітної плати на картки і бухгалтерські записи при цьому наступні – Дебет 661 Кредит 311.

2 ОРГАНІЗАЦІЯ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ТА КОНТРОЛЮ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ ЗА ДАНИМИ ХКП «МІСЬКСВІТЛО»

2.1 Організаційно-економічна характеристика діяльності ХКП «МіськСвітло»

Комунальне підприємство в Україні – це юридична особа, створена органами місцевого самоврядування (місцевою радою) для здійснення певних видів діяльності в інтересах громадян та місцевого населення. Такі підприємства можуть функціонувати в різних сферах, таких як житлово-комунальне господарство, транспорт, культура, освіта, охорона здоров'я тощо.

Основними ознаками комунального підприємства, що виділяють їх серед інших суб'єктів господарської діяльності України є:

- 1) Комунальне підприємство утворюється рішенням місцевої ради на території, де воно буде функціонувати.
- 2) Комунальне підприємство виконує функції та завдання, пов'язані з розвитком та забезпеченням потреб місцевого населення в конкретних сферах.
- 3) Комунальне підприємство може мати певну ступінь фінансової та господарської самостійності, що дозволяє йому ефективно управляти своєю діяльністю та забезпечувати виконання своїх завдань.
- 4) Комунальні підприємства можуть отримувати фінансування з місцевого бюджету, а також з інших джерел, таких як власні доходи, позабюджетні фонди тощо.

Ці загальні принципи є загальними щодо визначення комунального підприємства, проте можуть бути змінені під конкретні характеристики

підприємства залежно від галузі його діяльності та місцевих умов господарювання в регіоні.

Уряд України регулює діяльність комунальних підприємств через відповідне законодавство. Діяльність комунальних підприємств в Україні регулюється комплексом нормативно-правових актів на різних рівнях влади. Основними джерелами правового регулювання є Конституція України, закони, акти Президента України, Господарський кодекс, Податковий кодекс, акти Кабінету Міністрів України, рішення Верховної Ради України, а також місцеві правові акти.

Основний закон, який встановлює загальні принципи створення та функціонування комунальних підприємств це Господарський кодекс. Він регулює питання, такі як утворення комунальних підприємств, їх статус, фінансове забезпечення, управління, контроль та відповідальність.. Закон України Про житлово-комунальні послуги регулює відносини, що виникають між споживачами послуг і підприємством у ході господарської діяльності такого підприємства.

Інші законодавчі акти також можуть визначати правовий статус окремих видів комунальних підприємств. Також важливим є врахування місцевого законодавства, яке може визначати конкретні аспекти діяльності комунальних підприємств на рівні місцевих громад та органів влади.

Загальні принципи корпоративного управління комунальними підприємствами, зокрема стосовно їх організації та управлінської структури, можуть бути визначені також актами Комітету з питань регуляторної політики та підприємництва.

Треба враховувати, що правове регулювання може змінюватися з часом, і нові закони чи зміни до існуючих можуть вносити корективи у правове середовище для комунальних підприємств в Україні.

обслуговуванням мереж зовнішнього освітлення міста. Воно відповідає за управління та технічну підтримку системи освітлення на вулицях, майданах та

інших громадських місцях. Основні функції такого підприємства можуть включати:

- Здійснення монтажу нових світлових приладів та ремонт існуючих для забезпечення ефективності освітлення. Технічне обслуговування. Проведення регулярного технічного обслуговування, перевірка стану мережі та світлового обладнання, заміна витратних матеріалів (ламп, стартерів, баластів тощо). Енергозбереження. Впровадження енергозберігаючих технологій та оптимізація роботи системи освітлення для зменшення витрат електроенергії.

- Моніторинг і віддалення керування. Використання сучасних технологій для моніторингу роботи системи освітлення та можливість віддаленого керування.

- Розвиток та модернізація. Планування та реалізація проектів з розвитку та модернізації системи зовнішнього освітлення.

- Взаємодія з органами місцевого самоврядування. Співпраця з місцевими органами самоврядування, вирішення питань щодо освітлення на певних територіях, врахування побажань та потреб місцевого населення.

- Забезпечення безпеки і надійності експлуатації мереж зовнішнього освітлення. Забезпечення безпеки системи освітлення, вчасне виявлення та усунення несправностей для підтримки безперебійної роботи мережі.

Аналіз діяльності комунального підприємства включає в себе оцінку різних аспектів його роботи для з'ясування ефективності та визначення можливих напрямків вдосконалення. Такий аналіз може бути проведений як під час зовнішньої перевірки (державного аудиту, незалежного аудиту) підприємства, так і внутрішніми експертами, економістами, радниками, менеджерами підприємства. Зазвичай проводиться оцінка фінансового стану підприємства, включаючи розрахунок показників прибутковості, ліквідності та фінансової стійкості. Обов'язковим для ефективності управління собівартістю послуг комунального підприємства є аналіз структури доходів та витрат.

Аналіз фінансово-господарської діяльності ХКП «Міськвітло» за I квартал 2023 подано у таблицях 2.1-2.4.

Доходи від реалізації робіт по обслуговуванню та поточному ремонту мереж зовнішнього освітлення міста та інших організацій за поточний та минулий роки наведені у додатку А.

За I квартал 2023 року чистий дохід від реалізації робіт склав 3 910,7 тис.грн., що на 1087,1 тис.грн. більше ніж за I квартал 2022 року (2 823,6 тис.грн.).

Робіт по поточному утриманню мереж зовнішнього освітлення міста виконано на суму 3899,4 тис.грн., що більше ніж за I квартал 2022 року на 1 081,9 тис.грн. (2 817,5 тис.грн.).

Структура робіт по поточному утриманню мереж зовнішнього освітлення міста у звітному періоді та їх оплата наведені у таблиці:

Таблиця 2.1 - Структура робіт по поточному утриманню мереж зовнішнього освітлення міста

(тис.грн. з ПДВ)

Показники	Сальдо на початок періоду	Виконано робіт	Оплачено робіт	Сальдо на кінець періоду
Поточне утримання звітного періоду	0,0	3 899,4	3 899,4	0,0
Разом	0,0	3 899,4	3 899,4	0,0

Згідно рішення 22 сесії Хмельницької міської ради від 21.12.2022 року №7 підприємству надано пільгу з земельного податку, загальна сума якої за звітний період склала 3,5 тис.грн. Таким чином, замість сплати податку у вказаній сумі підприємство змогло поліпшити власну матеріально-технічну базу.

На замовлення інших організацій у I кварталі 2023 року було виконано робіт по ремонту та обслуговуванню мереж зовнішнього освітлення на суму 11,3 тис.грн., що більше ніж у відповідному періоді минулого року на 4,0 тис.грн. (7,3 тис.грн.). Перелік таких підприємств та організацій, які були замовниками робіт ХКП «Міськвітло», а також обсяги виконаних робіт наведені у додатку А,Б

Інші операційні доходи (без ПДВ) за I квартал 2023 року склали 3 236,8 тис.грн., що на 3 979,5 тис.грн. менше в порівнянні із доходами I кварталу 2022 року (7 216,3 тис.грн.), із них 2 719,5 тис.грн. – дохід від відшкодування за оплату електроенергії на освітлення міста в поточному періоді. Так, у I кварталі поточного року кількість спожитої електроенергії склала 429546 Квт*год (в т.ч.січень – 156960 Квт*год, лютий – 272586 Квт*год), тоді як за аналогічний період минулого року було спожито 188156 Квт*год (в т.ч.січень – 644818 Квт*год, лютий – 517118 Квт*год, березень (без розподілу) – 426220 Квт*год). Загальний перелік вищезазначених операційних доходів наведено у додатку Б.

Згідно П(С)БО 7 нарахована амортизація мереж та основних засобів, що відноситься на доходи за звітний період, становить 392,3 тис.грн., що менше за нараховану амортизацію у відповідному періоді минулого року на 35,7 тис.грн. (428,0 тис.грн.).

Витрати підприємства за звітний період склали 7 439,8 тис.грн., в т.ч. витрати на оплату за спожиту електроенергію на освітлення міста.

Структура витрат наведена у таблиці 2.2:

Показники	тис.грн.		
	I квартал 2022 року	I квартал 2023 року	Відхилення
Собівартість робіт, послуг	2 517,0	3 340,7	+823,7
Прямі виробничі витрати	1 868,4	2 643,8	+775,4
Загально виробничі витрати	648,6	696,9	+48,3
Інші операційні витрати	7 659,3	4 099,1	-3 560,2
Адміністративні витрати	562,1	915,9	+353,8
Інші операційні витрати	7 097,2	3 183,2	-3 914,0
в т.ч. електроенергія місто	6 500,4	2 719,5	-3 780,9
Разом витрат	10 176,3	7 439,8	-2 736,5

Витрати в цілому за I квартал 2023 року в порівнянні із аналогічним періодом минулого року зменшились на 2 736,5 тис.грн. При цьому, собівартість робіт та послуг збільшились у звітному періоді відповідно до витрат I кварталу 2022 року на 823,7 тис.грн., а інші операційні витрати зменшились на 3 560,2 тис.грн.

Станом на 31 березня 2023 року дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги склала 29,6 тис. грн. Дебіторська заборгованість по розрахунках з бюджетом становить 1200,2 тис. грн. Інша поточна заборгованість становить – 541,4 тис.грн. Витрати майбутніх періодів склали – 9,8 тис.грн.

Таблиця 2.3 -Аналіз дебіторської заборгованості ХКП «Міськсвітло»

Дебітори	Сума тис.грн I півріччя 2022р.	Сума тис.грн I півріччя 2023р.	Відхилення
1	2	3	4
За товари, роботи, послуги	30,1	13,9	-16,2
в тому числі:			
АТ «Альфа-Банк»-за виконані роботи	1,6	1,6	0,0
ТОВ «Будмаксплюс»	20,5	-	-20,5
Хмельницький Профліцей	1,9	3,9	2,0
НВК-2	0,3	1,0	0,7
Гуманітарно-педагогічна академія	3,7	6,1	2,4
Інші	2,1	1,3	-0,8
Дебіторська заборгованість по розрахунках з бюджетом в т.ч.	978,3	1007,3	29,0
-по ЄСВ з зарплати	75,5	95,2	19,7
-по єдиному податку	1,4	17,1	15,7
-по радіочастотам	0,8	0,7	-0,1
-по ПДВ	882,8	882,8	0,0
-по земельному податку	0,2	0,2	0,0
-по податку на прибуток	16,7	-	-16,7
-по екологічному податку	0,9	0,8	-0,1
- по ПДФО	-	9,9	9,9
-по військовому податку	-	0,6	0,6
Інша поточна заборгованість	736,6	508,6	-228,0
в тому числі:			
Приозерний обл.кооператив-експл.опор	17,8	2,2	-15,6
КП по організ. роботи міського пасаж.транспорту	-	57,4	57,4

ТОВ «Європрофбухсервіс»-за підписку	3,2	7,4	4,2
Добові за відрядження	-	8,4	8,4

Кінець табл 2.3

1	2	3	4
Підприємства та фізичні особи за експлуатацію опор та тех.умови	107,6	79,5	-28,1
Підприємства та фізичні особи за автостоянку та автопослуги	32,4	68,1	35,7
Поворотна фінансова допомога	151,7	108,2	-43,5
ПП Терещенко – за послуги зв'язку	2,2	2,2	0,0
Хмельницькобленерго – за станд.приєднання	33,0	33,0	0,0
ТОВ "Системи для бізнесу"- програмне забезпечення	2,0	2,0	0,0
ФСС з ТВП – лікарняні за рахунок соцстраху	109,6	-	-109,6
ТОВ «Слізія»- експлуатація опор	8,5	7,8	-0,7
ТОВ «Дата Груп»	-	11,8	11,8
УМК «Центральна»- автопослуги	12,7	-	-12,7
ЄСМ «Монтаж»- автопослуги, автостоянка	31,2	31,2	0,0
Південо-Західні тепломережі- автопослуги	5,9	5,9	0,0
ТОВ «Х-Сіті»- експлуатація опор	34,5	34,5	0,0
Міська Ритуальна служба- автопослуги	3,0	-	-3,0
ОЖБК «Містечко Сонячне» - автопослуги	2,1	-	-2,1
ТОВ «Таврія Плюс» - експлуатація опор	21,5	30,7	9,2
ТОВ «Телесвіт» - експлуатація опор	3,2	3,2	0,0
ТОВ «Укртелеком»- експлуатація опор	3,8	6,0	2,2
ТОВ «ЖЕО»- автопослуги	24,5	-	-24,5
ФОП Конопко А.В.- ел.монт.роботи	112,7	-	-112,7

ТОВ «Омега Телеком»- техн.обслуг.мереж	2,7	0,7	-2,0
ФОП Левицький В.В.- техн.обсл.мереж	2,9	-	-2,9
Інші	7,9	8,4	0,5
Витрати майбутніх періодів	26,9	22,3	-4,6

Детальна розшифровка дебіторської заборгованості наведена у подану у додатку А .

Кредиторська заборгованість за товари, роботи, послуги станом на 31.03.2023 року склала 2,3 тис.грн. Заборгованість перед бюджетом складає 13,2 тис.грн., в т.ч. податок на прибуток – 12,3 тис.грн. поточна заборгованість з оплати праці складає – 10,1 тис.грн., заборгованість з ЄСВ – 72,5 тис.грн. Доходи майбутніх періодів – 3,4 тис.грн. Інші поточні зобов'язання в сумі 1 520,9 тис.грн.

Таблиця 2.4 - Кредиторська заборгованість по комунальному підприємству “Міськвiтло” станом на 31.03.2023 р.

Кредитори	Сума тис.грн. 1 кв.2022р	Сума тис.грн. 1 кв.2023р	Відхилен ня
1	2	3	4
За товари, роботи, послуги	3,0	2,3	-0,7
ТОВ «Декат»- за канцтовари	1,8	1,9	
Інші	1,2	0,4	
З розрахунків з бюджетом	0,8	13,2	+12,4
в тому числі:			
по податку на прибуток	0,1	12,3	
по ПДВ	0,7	0,6	
По екологічному податку	-	0,3	
З оплати праці	75,9	10,1	-65,8
З єдиного соціального внеску	65,5	72,5	+7,0
Доходи майбутніх періодів	26,1	3,4	-22,7
Інші поточні зобов'язання	4465,1	1570,2	-2894,9

в тому числі:			
розрахунки з ПДВ	1469,0	1469,0	
ТОВ «Віто-Енерджи»- за електроенергію	1640,9	-	
ТОВ «Автопілот» - за ремонт автотранспорту	2,7	2,6	
Фізичні особи-підприємці за автостоянку	0,6	-	

Кінець табл. 2.4

1	2	3	4
Підприємства та фізичні особи за експлуатацію опор та автопослуги	8,3	27,4	
ТОВ «Хмельницькобленерго» - приєднання та ел.енергія	12,0	10,9	
Розрахунки за нарахованими дивідендами	10,4	7,3	
Тенд.забезп. по енергосервісу ТОВ «Призма»	1308,8	-	
Відрахув. аліментів зг.виконавч. впровадження	6,7	-	
Інші	5,7	3,7	

Фінансовий результат за I квартал 2023 року – збиток 239,9 тис.грн., тоді як за I квартал 2022 року – збиток склав 100,8 тис.грн.

Фінансовий результат за видами діяльності:

- поточне утримання та ремонт мереж зовнішнього освітлення міста – збиток 276,9 тис.грн.;
- інші види діяльності (експлуатація опор, автотранспортні послуги тощо) – прибуток 37,0 тис.грн.

Статутний фонд підприємства у звітному періоді становить 7 306,6 тис.грн. Додатковий капітал на кінець періоду склав 24 880,7 тис.грн.

За I квартал 2023 року Хмельницьким комунальним підприємством «Міськвітло» не придбавались основні засоби.

Інші необоротні малоцінні активи були придбані на суму 27 394,02 грн.

Зміни в статут за I квартал 2023 року не вносились.

Формування доходів і витрат на підприємстві ведеться відповідно до норм чинного законодавства України, що в повному обсязі відображається в фінансовій звітності за відповідний період.

Збиткова діяльність ХКП «Міськвітло» у I кварталі 2023 року спричинена низькою рентабельністю виробничої діяльності у сфері поточного утримання та ремонту мереж зовнішнього освітлення міста (збиток 276,9 тис.грн.), а також зменшенням доходів від іншої діяльності підприємства (прибуток 37,0 тис.грн.).

Так, відповідно до проведеного аналізу станом на 1 квітня 2023 року розмір збитку ХКП «Міськвітло» по поточному утриманню та ремонту мереж зовнішнього освітлення Хмельницької міської територіальної громади склав 276,9 тис.грн., що на 75 відсотків більше за аналогічний період минулого року.

При цьому, протягом I кварталу 2023 року доходи підприємства від реалізації робіт та послуг по обслуговуванню та ремонту мереж зовнішнього освітлення міста збільшився всього лиш на 13 відсотків, у порівнянні із I кварталом 2022 року, та склали 3899,4 тис.грн.

Разом з цим, витрати за вказаним напрямком діяльності підприємства мають наступну структуру:

- витрати матеріалів у I кварталі 2023 року склали 714,8 тис.грн. або 18 відсотків від загальної суми, тоді як за аналогічний період минулого року їх сума складала лише 335,2 тис.грн. (10 відсотків від загальної суми витрат);
- робота автотранспорту у I кварталі 2023 року склали 294,9 тис.грн. або 8 відсотків від загальної суми, тоді як за аналогічний період минулого року їх сума складала 311,3 тис.грн. (9 відсотків від загальної суми витрат);
- витрати ПММ, які у I кварталі 2023 року склали 295,9 тис.грн. або 8 відсотків від загальної суми, тоді як за аналогічний період минулого року їх сума складала 193,7 тис.грн. (6 відсотків від загальної суми витрат);
- роботи з виконання послуг та утримання МЗО у I кварталі 2023 року склали 2 593,8 тис.грн. або 66 відсотків від загальної суми, тоді як за аналогічний період минулого року їх сума складала 2540,7 тис.грн. (75 відсотків від загальної суми витрат).

Із зазначених показників видно, що збитковість підприємства зумовлена в основному значним збільшенням показника витрат матеріалів в поточному утриманні та ремонті мереж зовнішнього освітлення ХМТГ за рахунок зростання

цін на матеріали, що використовуються в процесі діяльності. З часом це призведе ще й до того, що питома вага матеріалів в акті виконаних робіт перевищить усі інші види робіт, що неможливість їх виконання.

Також, варто зазначити, що:

- на період дії воєнного стану підприємство стало платником Єдиного податку за ставкою 2 відсотка від обороту (доходу від реалізації за касовим методом) та сплатило за I квартал 2023 року 141,2 тис.грн., в тому числі, за надходження по поточному утриманню до бюджету було перераховано 78,0 тис.грн. єдиного податку, та, як відомо, через ХКП «Міськвітло» проходять суми на фінансування видатків міського бюджету на оплату електроенергії міста, сплата податку з яких склала 54,4 тис.грн.;

- у звітному періоді підприємством за рахунок власних коштів було проведено поточний ремонт диспетчерського пункту на суму 215,4 тис.грн., що призвело до збільшення адміністративних витрат;

- згідно розпорядження Хмельницького міського голови О.Симчишина від 08.02.2023 року №31-р та штатного розпису ХКП «Міськвітло» з 01.03.2023 року було підвищено посадові оклади директора підприємства, головного інженера та головного бухгалтера, що привело до збільшення витрат на 12,5 тис.грн. непередбачених у виробничій програмі на 2023 рік.

Крім того, на збитковість ХКП «Міськвітло» вплинув і факт зменшення прибутковості від іншої діяльності підприємства (експлуатації опор, автотранспортних послуги тощо), зокрема через зменшення доходів від цієї діяльності у I кварталі 2023 року у зв'язку із:

- відсутністю замовлень по виконанню електромонтажних робіт (- 139,5 тис.грн. в порівнянні з аналогічним періодом минулого року);

- через введення на території України воєнного стану підприємством було надано пільгу користувачам автостоянки в сумі 4,5 тис.грн. (користувач надавав послуги по перевезенню тимчасово-переміщених осіб за межі країни) та

інтернет-провайдером за експлуатацію опору в сумі 58,6 тис.грн. Вказане призвело до зменшення доходів вцілому на 63,1 тис.грн.

Таким чином, через введення воєнного стану в країні та зниженням платоспроможності юридичних та фізичних осіб дещо зменшилася кількість надання послуг за іншими видами діяльності. Також, в зв'язку з ситуацією на ринку і рівнем конкуренції у підприємства з іншими надавачами аналогічних послуг не було реальної змоги здійснити планове збільшення вартості на надані послуги, що не дало можливості покрити непередбачувані витрати підприємства у звітному періоді саме за рахунок доходів від інших видів діяльності.

2.2 Бухгалтерський облік виплат працівникам за даними підприємства ХКП «Міськвітло»

Здебільшого термін «людський капітал» асоціюють у обліку із людськими ресурсами, персоналом підприємства. У бухгалтерському обліку дана категорія представлена витратами на оплату праці і регулюється через термін «виплати працівникам», що означений у НП(С)БО 26 «Виплати працівникам». Відсутність у Плані рахунків відповідного рахунку для категорії «людського капіталу» на даним момент дозволяє лише оперувати наявними рахунками, що збирають усю інформацію щодо витрат, пов'язаних із трудовими ресурсами будь-якого підприємства.

Тому оплата праці в Україні регулюється перш за все відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України "Про оплату праці", а також численних інших нормативних актів. Таким чином законодавство України здебільшого контролює порядок обчислення, обліку і виплати заробітної плати (виплат працівникам) на підприємстві, як еквівалента вартості робочої сили і вартості людського капіталу.

Законодавство в Україні досить змінним, у тому числі і у сфері обліку виплат працівникам. Тому розрахунок оплати праці в Україні - це складний

процес, що включає обрахунок значної кількості нарахувань та утримань із суми заробітної плати.

Проте стандартний розрахунок винагороди за працю на підприємстві, у тому числі на КП «Міськвітло» охоплює наступні процедури:

1) Нарахування суми заробітної плати в розрахунковій відомості.

Заробітна плата на підприємстві КП «Міськвітло» нараховується відповідно до штатного розкладу, умов трудових договорів і обліку робочого часу за годинною оплатою праці (з урахуванням державних гарантій у вихідні та святкові дні, в ненормований час, в нічний час тощо). Проводиться розрахунок щомісячної індексації заробітної плати. Згідно умов контракту відбувається нарахування і виплата премій, надбавок, компенсацій, пільг, оплати. Розрахунок у випадку звільнення або скорочення. Інші нарахування, передбачені законодавством України та колективним договором.

2) Утримання в розрахунковій відомості. Відповідно до виконавчих документів (вирахування аліментів на утримання неповнолітніх дітей або непрацездатних батьків, компенсації матеріального збитку тощо) проводяться утримання із сум заробітної плати працівників ХКП «Міськвітло». Окрім того утримання можуть проводитись і за заявами працівників (профспілкові внески, в недержавні пенсійні фонди тощо).

3) Розрахунок податків і зборів, які утримуються з заробітної плати відповідно до законодавства України. ХКП «Міськвітло» утримує податок на доходи фізичних осіб згідно з Податковим кодексом України, військовий збір.

4) Нарахування обов'язкових резервів у бухгалтерському обліку згідно зі стандартами бухгалтерського обліку НП(С)БО та МСФЗ. Передбачається розрахок і облік резерву на відпустки, а також пов'язаної суми єдиного соціального внеску. Також провадиться резерв на річний бонус ("тринадцята" зарплата чи бонус за результатами року).

Слід зазначити, що фактично, в Україні не існує такого поняття як аванс. Законодавством України просто встановлені вимоги про необхідність виплати заробітної плати два рази в місяць. А тому проводяться такі ж розрахунки, як і

при повному розрахунку заробітної плати, два рази на місяць. При кожній виплаті заробітної плати на ХКП «Міськвітло» бухгалтер утримує податок на доходи фізичних осіб та військовий збір. Робляться відрахування на профспілкові внески згідно заяв працівників .

Для прикладу розглянемо порядок обліку з нарахувань і виплати заробітної плати працівнику Гуменюку В.С., бухгалтеру даного підприємства. Зазначимо суму авансу у розмірі 4500 грн (табл.2.5).

Таблиця 2.5- Бухгалтерські проведення з нарахування заробітної плати за першу половину місяця працівнику ХКП «Міськвітло»

Господарська операція	Дт	Кт	Сума
виплатили аванс працівнику	661	311	4500,00
сплатили ПДФО (=0,18×4500 грн)	641	311	810,00
сплатили ВЗ (=0,015×4500 грн)	642	311	67,50
сплатили ЄСВ (=0,22×4500 грн)	651	311	990,00

У таблиці 2.6 відображено бухгалтерські проведення з нарахування заробітної плати в кінці місяця даному ж працівнику ХКП «Міськвітло».

Таблиця 2.6 - Бухгалтерські проведення з нарахування заробітної плати в кінці місяця працівнику ХКП «Міськвітло»

Господарська операція	Дт	Кт	Сума
нараховано заробітну плату працівнику	92	661	12000,00
нарахований ЄСВ на заробітну плату (=12000 грн×0,22)	92	651	2640,00
утриманий ПДФО з заробітної плати (=12000 грн ×0,18)	661	641	2160,00
утриманий ВЗ з заробітної плати (=12000 грн ×0,015)	661	642	180,00

У таблиці 2.7 подано бухгалтерські проведення з виплати заробітної плати в кінці місяця даному ж працівнику ХКП «Міськвітло».

Таблиця 2.7 - Бухгалтерські проведення з виплати заробітної плати в кінці місяця за даними ХКП «Міськвітло».

Господарська операція	Дт	Кт	Сума
виплатили другу частину зарплати (=12000– 2160-180 = 9660 – 4500)	661	311	5160
сплатили ПДФО (= 2160 – 810)	641	311	1350,00
сплатили ВЗ (= 180 – 67,50)	642	311	112,50
сплатили ЄСВ (=2640 – 990)	651	311	1650,00

Загалом працівник ХКП «Міськвітло» Гуменюк В.С. отримав «чисту» зарплату в розмірі 9660 грн., яка була виплачена частинами по 4500 грн. та 5160 грн., як було розраховано вище у таблицях 2.5-2.7. Податок на доходи фізичних осіб та єдиний соціальний внесок також сплачувалися двома частинами, одна - під час виплати авансу, а інша - під час наступних виплат.

Усі податки повинні бути розраховані і сплачені разом із виплатою заробітної плати. Платежі по заробітній платі, які не включають одночасну сплату ЄСВ, ПДФО та ПДВ, не будуть прийняті банком. Також існує можливість сплачувати податок на доходи фізичних осіб (ПДФО), соціальний внесок та єдиний соціальний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на єдиний рахунок у Міністерстві фінансів.

Якщо працівник працює за договорами цивільно-правового характеру у 2023 році необхідно враховувати у розрахунку заробітної плати наступне:

1. Податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) – 18% від винагороди за договорами цивільно-правового характеру.
2. Військовий збір – за ставкою 1,5%.
3. Єдиний соціальний внесок (ЄСВ) – в розмірі 22% на фактичну суму винагороди за договорами цивільно-правового характеру.

Проте, слід пам'ятати, що не вираховується податок на доходи фізичних осіб за договорами цивільно-правового характеру, так як такі виплати не вважаються зарплатою.

Тому, обчислення суми податків і внесків за договорами цивільно-правового характеру, до фактичної суми оплати праці врахувати ставки ПДФО (18%), ВЗ (1,5%), та ЄСВ (22%). І якщо, винагорода складає Петрова О.П. 7500

грн, то сума ЄСВ складе 1650 грн ($7500 \text{ грн} \times 0,22$) у виплаті авансу, а інша – під час наступних виплат.

2.3 Аналіз витрат на оплату праці як перший етап управління людським капіталом за даними ХКП «Міськсвітло»

Аналіз людського капіталу передбачає оцінку та розуміння ключових аспектів управління та використання людських ресурсів на підприємстві. Цей аналіз допомагає визначити, наскільки ефективно підприємство використовує свій персонал для досягнення стратегічних цілей. Наведемо ключові аспекти аналізу людського капіталу:

1) Рекрутинг і відбір. Даний аспект передбачає оцінку ефективності процесів набору персоналу та його відбору. Необхідно провести аналіз якості нових працівників та їхнього впливу на команду та визначити рівень залучення та вмотивованості працівників.

2) Тренінг і розвиток. Цей етап передбачає оцінку існуючих програм тренінгу та розвитку персоналу. Підвищення кваліфікації є не лише одним із чинників зростання продуктивності праці, але й розвиток кар'єри працівників сприяє їх соціальній вмотивованості.

3) Лідерство та менеджмент. Один із ключових моментів щодо аналізу людського капіталу – оцінка якості лідерського капіталу та керівництва. Аналіз ефективності системи управління та комунікації на різних рівнях формуватиме інформацію про ступінь задоволеності працівників керівництвом.

4) Оцінка рівня задоволеності працівників робочим середовищем. Такий етап передбачає проведення аналізу системи компенсації та винагороди. Саме вивчення рівня задоволення та балансу «робота-особисте життя» – є основою для аналізу рівня вмотивованості персоналу у виробничий процес.

5) Аналіз рівня диверсифікації навичок та знань серед персоналу проводиться з метою визначення потреб у розвитку нових компетенцій на підприємстві.

6) Комунікація і командна робота. Проводиться оцінка ефективності внутрішньої комунікації та співпраці між працівниками підприємства з метою аналізу якості командної роботи та взаємодії між відділами.

7) Вивчення факторів мотивації працівників з метою їх впливу на результативність, прибутковість підприємства. Проводиться глибокий і детальний аналіз системи мотивації та винагород.

8) Оцінка готовності персоналу до змін та інновацій проводиться з метою вивчення стійкості персоналу до зовнішніх впливів.

Аналіз людського капіталу має за мету визначення сильних та слабких сторін персоналу, а також визначення можливостей для покращення ефективності та розвитку організації. За таких умов можна використати і метод SWOT аналізу для числового обґрунтування впливу перелічених вище факторів і розробити певні пропозиції через виявлення можливостей нарощення якісних чи кількісних характеристик у персоналі підприємства.

Проте, опираючись на те, що людський капітал здебільшого у обліковій сфері ототожнюють із витратами на оплату праці, саме аналіз виплат працівникам є важливою частиною фінансового управління підприємства. Він дозволяє керівництву підприємства оцінити ефективність витрат на заробітну плату, виявити можливості для оптимізації та забезпечити конкурентоспроможність на ринку праці. При цьому аналізу підлягають такі складові витрат на оплату праці:

1) Обчислення загальних витрат на зарплату для всіх працівників. Це включає основну зарплату, бонуси, премії та інші вигоди.

2) Розрахунок відсотка витрат на зарплату відносно загальних витрат підприємства. Це дозволяє оцінити, наскільки значущим є вплив витрат на зарплату на фінансовий стан підприємства.

3) Оцінка продуктивності працівників в контексті їхніх зарплат. Це може включати визначення вартості виробленого товару або послуги на одного працівника.

4) Аналіз структури витрат на зарплату, визначення відсоткового співвідношення між основною зарплатою та додатковими вигодами.

Проте якщо аналізувати виплати працівникам як вартість людського капіталу, необхідним є оцінити загальну вартість працівника, економічну категорію, що складається із витрат на його утримання – соціальні відрахування та інші вигоди, визначення ефективності премій та бонусів у стимулюванні працівників та досягненні цілей, тощо. З іншого боку порівняння заробітної плати конкретного підприємства з ринковими стандартами відповідної галузі дасть змогу сформуванню конкурентну ринкову ціну людського капіталу у визначеній сфері і у даний момент часу. За таких умов показник стабільності кадрового складу буде індикатором для визначення факторів, які впливають на збереження працівників підприємства і формування інформації про людський капітал підприємства.

За даними підприємства КП «Міськвітло» найбільшу питому вагу у витратах даного підприємства становить заробітна плата. Так, в собівартості робіт та послуг у звітному періоді питома вага витрат на оплату праці становить 51,7%. Це означає, що більше половини собівартості здійснюється через витрати на оплату праці працівників підприємства.

Така велика питома вага витрат на оплату праці може свідчити про значущий внесок працівників у виробничий процес та підкреслює важливість робочої сили у вартості продукції чи надання послуг. Це також може вказувати на велику залежність ефективності та результативності від персоналу.

Збільшення заробітної плати в собівартості робіт у звітному періоді зумовлене впорядкуванням заробітної плати у зв'язку з підвищенням розміру прожиткового мінімуму.

У зв'язку з ростом витрат на оплату праці збільшились відповідно і витрати на ЄСВ в собівартості.

Чисельність працюючих та їх середньомісячний дохід за I квартал 2022 рік та I квартал 2023 рік наведено у таблиці 2.8:

Таблиця 2.8 - Чисельність працюючих та їх середньомісячний дохід за I квартал 2022 р. та I квартал 2023 р.

Показники	I квартал 2022 р.	I квартал 2023 р.	Відхилення
1	2	3	4
Середньооблікова чисельність штатних працівників, чол.	48	47	-1
в т.ч. виробничий персонал	36	36	0
адміністративного персоналу	7	7	0
МОП	5	4	-1
Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн.	1850,8	1975,0	+124,2
в т.ч. виробничий персонал	1429,9	1512,7	+82,8
з ФОП виробничого персоналу індексація з/п	0,0	0,0	0
адміністративного персоналу	281,6	296,9	+15,3
з ФОП адміністративного персоналу індексація з/п	1,7	0,0	-1,7
в т.ч. директора	59,4	65,0	+5,6
з ФОП директора індексація з/п	0,0	0,0	0
МОП	79,9	100,4	+20,5
з ФОП МОП індексація з/п	0,0	0,0	0
Середньомісячна зарплата штатного персоналу, грн.	12852,78	14007,09	+1154,31
Середньомісячна зарплата виробничого персоналу, грн.	13239,81	14006,48	+766,67
Середньомісячна зарплата адміністративного персоналу, грн.	16238,10	17233,33	+995,23

<i>Середньомісячна зарплата адміністративного персоналу без директора, грн.</i>	15644,44	16494,44	+850,00
Середньомісячна зарплата МОП, грн.	5326,67	8366,67	+3040,00

З даних таблиці 2.3 видно, що середньооблікова чисельність штатних працівників за I квартал 2023 року становить 47 штатних працівників та порівняно з I кварталом 2022 року зменшилась на 1 штатну одиницю.

Фонд оплати праці штатних працівників у звітному періоді збільшився в порівнянні із I кварталом 2022 року на 124,2 тис. грн., середньомісячна заробітна плата штатного персоналу збільшилася з 12852,78 грн. до 14007,09 грн., (на +1154,31 грн.) збільшення відбулось по усім категоріям персоналу.

Це збільшення супроводжується підняттям прожиткового мінімуму з грудня 2022 року, підвищенням заробітної плати для директора, головного інженера та головного бухгалтера з 01.03.2023р.

Витрати на оплату праці за I квартал 2023 року становлять 2214,3 тис. грн., що більше від вище наведеного фонду оплати праці штатних працівників (1975,0 тис. грн.) на 239,3 тис. грн., за рахунок лікарняних підприємства, фонду, ФОП сумісників, разових виплат (премії), матеріальної допомоги, а саме:

- ФОП сумісників (1 чол.) – 8,1 тис. грн.;
- лікарняні підприємства – 35,5 тис. грн.;
- лікарняні фонду – 68,2 тис. грн.;
- разова виплата (премія) – 124,0 тис. грн.;
- матеріальна допомога – 3,5 тис. грн..

Продовжуючи аналіз виплат працівникам за даними Хмельницького комунального підприємства «Міськсвітло», доцільно більш детально оцінити можливості оптимізації витрат на оплату праці, такі як підвищення ефективності праці, впровадження систем преміювання за результатами, або перегляд системи компенсацій та пільг. Для цього можна б було порівняти рівень оплати праці на даному підприємстві з конкурентами в галузі.

Для даного підприємства необхідно запропонувати і інвестування у розвиток навичок та кваліфікації працівників, щоб підняти їхню продуктивність.

Тренінги, курси та інші форми навчання можуть допомогти покращити якість праці та зменшити можливість помилок. Потребує детального аналізу і структура заробітної плати . Це може надати додаткові можливості для оптимізації її розміру і зменшення собівартості послуг, як приклад.

Загальний аналіз вартості праці та її впливу на собівартість робіт та послуг може допомогти підприємству приймати стратегічні рішення щодо управління ресурсами та оптимізації бізнес-процесів.

ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ТА УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ НА ПРИКЛАДІ КП «МІСЬКСВІТЛО», М.ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ

3.1 Стан, проблеми і перспективи розвитку підприємств комунальної сфери в Україні

Житлово-комунальне господарство (ЖКГ) є важливою соціальною галуззю, що забезпечує населення, підприємства та організації необхідними житлово-комунальними послугами і має значний вплив на розвиток економіки країни та її регіонів. На сьогоднішній день рівень розвитку ЖКГ не в повній мірі відповідає потребам населення та підприємств. Проблеми, які існують у ЖКГ, стосуються всіх мешканців України. Неможливість вирішення цих проблем пов'язана з недосконалістю управління комунальними підприємствами, старінням наявного житлового фонду, недостатнім обсягом будівництва та введення в експлуатацію нового житла, а також низькою якістю надання житлово-комунальних послуг. Ці проблеми суттєво впливають на рівень якості життя населення країни та її регіонів.

Проте комунальні підприємства в Україні є важливою складовою економічної та соціальної інфраструктури. Їхня діяльність спрямована на надання різних комунальних послуг громадам. Комунальні підприємства можуть працювати в різних сферах, таких як електропостачання, водопостачання та водовідведення, вивезення та обробка відходів, тепlopостачання, газопостачання, комунальні послуги з управління будинками тощо. Але слід зауважити, що значна кількість з цих підприємств належать місцевим органам самоврядування і відповідно контролюються ними ж. Це може включати сільські, міські та обласні ради. Тому регулюванню тарифів, що встановлюються такими підприємствами, також контролюються відповідно законодавства у тому числі і органами місцевого самоврядування. Але досить часто можуть стикатися з обмеженими фінансовими ресурсами, особливо у випадку, якщо тарифи на їхні послуги регулюються і не завжди відображають реальні витрати.

Комунальні підприємства часто несуть соціальну відповідальність за забезпечення населення житловими, комунальними та енергетичними послугами. Але різкі зміни в тарифах та режимах надання послуг можуть породжувати соціальні конфлікти та опозицію соціуму.

У зв'язку з реформами та лібералізацією ринків деякі комунальні підприємства можуть конкурувати на ринках чи встановлювати партнерські відносини з приватними компаніями. Проте застарілі системи та інфраструктура можуть створювати технічні та матеріальні виклики для комунальних підприємств.

Тому запровадження ефективного управління та підвищення рівня прозорості в управлінні може бути складною задачею, але це є ключовим для успішної діяльності. З урахуванням сучасних тенденцій до сталого розвитку та енергоефективності, комунальні підприємства переходять до вдосконалення інфраструктури та технологій, що забезпечать і здешевлення їхніх тарифів на послуги і прибутковості такого підприємства.

Комунальні підприємства, що відповідають за зовнішнє освітлення міста, мають ключову роль у забезпеченні безпеки, комфорту та естетики міського середовища. І серед важливих функцій та завдань їх діяльності є:

- Регулярне обслуговування та ремонт світлового обладнання.
- Перевірка та ремонт електричних систем та кабелів.
- Планування та проведення регулярних технічних оглядів.

Впровадження енергоефективних технологій для зменшення споживання електроенергії на сьогоднішній день є одним із ключових напрямків роботи. Використання LED-технологій та інших зелених рішень для оптимізації освітлення запроваджується багатьма підприємствами з вуличного освітлення.

Встановлення систем автоматизованого управління освітлення та впровадження систем моніторингу для вчасного виявлення та виправлення несправностей сприяє не лише забезпеченню безпеки на території міста у визначений час, але й організація декоративного та архітектурного освітлення для підвищення естетики міста, особливо у важливих чи історичних районах .

Врахування думки та потреб місцевих мешканців у плануванні та управлінні освітленням формується у звітах перед про роботи та плани з розвитку освітлення перед громадкістю що сприяє розробці стратегій та проектів з екологічного освітлення та зменшення впливу освітлення на природне середовище.

Проте діяльність комунальних підприємств з зовнішнього освітлення міста є комплексною і вимагає взаємодії з багатьма аспектами міського управління, енергетики, екології та громадськості для досягнення ефективних та сталої системи освітлення.

Проблеми бухгалтерського обліку в комунальних підприємствах можуть бути різноманітні і обумовлені специфікою їхньої діяльності.

Комунальні підприємства можуть підпадати під особливі податкові умови або бути обтяжені додатковими податками, що ускладнює їхній бухгалтерський облік. Так зокрема при отриманні асигнувань із державного бюджету питання оподаткування не виникає. Їхня діяльність часто пов'язана з різними видами послуг, які можуть мати власні особливості витрат. Облік і аналіз цих витрат може стати викликом. Оскільки оплата цих витрат може відбуватися як за архунок власних коштів, так і бюджетних. І тут по-різному вже будуть працювати податкові закони України. Актуалізується і питання складності визначення вартості послуг: Визначення вартості комунальних послуг і відповідний облік можуть бути проблематичними завданнями через різноманітність факторів, що впливають на їхню формування

Залежно від сфери діяльності, комунальні підприємства можуть використовувати різні підходи до організації бухгалтерського обліку, що ускладнює порівняння та аналіз їхньої фінансової звітності. Тому важливо запропонувати комунальним підприємствам запровадити управлінський облік: Впровадження системи управлінського обліку може бути складним завданням, особливо в умовах, коли необхідно ефективно розподіляти ресурси для надання комунальних послуг, проте може вирішити ряд завдань щодо ефективного управління ними.

3.2 Проблеми та завдання управління людським капіталом підприємства

Управління людським капіталом включає в себе координацію та оптимізацію використання навичок, знань, інновацій та іншого потенціалу працівників у рамках організації. Однак цей процес може стикатися з різними викликами та проблемами. Деякі загальні проблеми управління людським капіталом, на які слід звернути увагу підприємству «Міськвітло»:

Рекрутинг. Знаходження та залучення висококваліфікованих працівників є завданням, яке часто ускладнюється не стільки конкуренцією на ринку праці скільки відсутністю специфічного висококваліфікованого персоналу даної галузі. Зберігання кадрів даної енергетичної сфери діяльності в сучасних умовах господарювання повинно включати ряд заходів націлених на організацію стратегії нарощення персоналу підприємства.

Постійна зміна технологій та ринкових умов вимагає постійного оновлення навичок працівників. Недостатня інвестиція в розвиток та навчання може призвести до втрати конкурентоспроможності. Тому питання підвищення кваліфікації та стажування за спеціальністю сприятиме нарощенню власних якісних кадрів.

Соціальна сфера в середині колективу підприємства. Неефективна комунікація внутрішньо в організації може призвести до непорозумінь, конфліктів та погіршення робочого процесу. А сприятливий клімат веде до нарощення продуктивності праці і як наслідок ефективності діяльності самого підприємства.

Проте з урахуванням глобалізації інтеграції та диверсифікації ринку в менеджменті рухом робочої сили виникають виклики управління культурними та мовними різницями, а також виробничими стандартами. Тому саме забезпечення належного рівня оплати праці, мотивації та стимулювання працівників є ключовим аспектом управління ефективність господарювання підприємства.

Управління людським капіталом вимагає стратегічного підходу, де підприємство повинно враховувати потреби та інтереси своїх працівників,

забезпечуючи при цьому досягнення стратегічних цілей. Недостатній стимул та відсутність можливостей для професійного зростання можуть впливати на продуктивність та робочий настрій. Тому збалансоване та справедливе управління кар'єрним зростанням, заробітною платою та можливостями для всіх працівників є важливою складовою управління людським капіталом.

Обліковий аспект управління людським капіталом в рамках чинного законодавства України є складним процесом і може стикатися з різними проблемами. Тому це вид управління передбачає управління виплати працівникам, бухгалтерський облік яких ведеться суворо чинному законодавству країни і передбачає контроль і відповідність таких напрямів:

1. Складність податкового законодавства країни. Податкове законодавство може бути вкрай складним, і зміни в ньому можуть виникати періодично. Розуміння та правильне застосування правил оподаткування виплат праці вимагає постійного вивчення та оновлення.

2. Виплати працівникам можуть включати різні складові, такі як основна зарплата, бонуси, компенсації, додаткові вигоди, опції на акції тощо. Урахування всіх цих аспектів у бухгалтерському обліку вимагає додаткових витрат часу.

3. Облік відпусток, лікарняних та інших виплат у зв'язку з тимчасовою недієздатністю працівників потребує точності та відповідності до правил законодавства.

4. Розрахунок та внесення соціальних внесків, які обов'язково сплачуються в державні соціальні фонди, також може бути складним завданням.

Таким чином потребує деталізації саме складова, що передбачає вдосконалення бухгалтерського обліку виплат працівників. І саме регулювання процесу обліку таких виплат та безпосередньо вдосконалення управління людським капіталом базується на :

1. Автоматизації облікових процесів. Використання програмного забезпечення для автоматизації розрахунків зарплати та відрахувань спрощує процес обліку даної інформації та зменшує ймовірність помилок. Запровадження

електронних систем звітності вдосконалює не лише процес обробки інформації, але й вчасності подання звітності до відповідних органів.

2. Інтеграція системи обліку виплат працівникам із іншими системами на підприємстві, такими як система кадрового обліку, програми для управління відпустками тощо сприяє швидшому опрацюванню інформації і безпосередньому контролю за відповідними складовими процесу формування трудових витрат.

3. Уніфікація і стандартизація процесів з обліку інформації щодо персоналу підприємства значно полегшує систему контролю та управління витратами на персонал.

4. Забезпечення регулярне навчання, стажування та підвищення кваліфікації бухгалтерського персоналу, що безпосередньо займається питаннями обліку витрат, пов'язаних із заробітною платою та податковим законодавством сприятиме прискоренню оброблення інформації і підвищення якості послуг бухгалтерії.

5. Запровадження системи внутрішнього контролю, у тому числі і у вигляді внутрішнього аудиту дозволить уникати і вчасно виправляти помилки щодо обліку витрат, пов'язаних із обліком трудових ресурсів. Постійний моніторинг змін у податковому чи іншому законодавстві сприятиме уникненню помилок і штрафних санкцій з даного питання. А залучення у разі потреби до співпраці професійних консультантів або бухгалтерів для надання експертної підтримки та консультацій посилить інформативність і об'єктивність інформації про людський персонал підприємства.

Розглядаючи проблематику бухгалтерського обліку людського капіталу, слід зазначити, що, з точки зору бухгалтерського обліку, капітал - це різниця між активами підприємства та його зобов'язаннями.

Проте, більшість економістів досліджує капітал згідно марксистської теорії, як «...не річ, а певне, суспільне, належне певній історичній формації суспільства виробниче відношення, яке представлене в речі та надає цій речі специфічний суспільний характер». «Капітал – це перетворені в капітал засоби

виробництва, які самі по собі настільки ж є капіталом, як золото або срібло самі по собі – грошима» [35, с. 886–887].

Отже досліджуючи роль людського капіталу в діяльності підприємства його можна розглядати і як об'єкт бухгалтерського обліку. При цьому важливо окреслити що План рахунків бухгалтерського обліку не передбачає відповідного рахунку для обліку такої категорії.

З економічної точки зору людського капіталу може розглядатися у двох ключових аспектах: перше - в контексті марксистського підходу, де його розглядають як засіб виробництва, тобто ресурс, що генерує певну вартість; друге - як частину власного капіталу підприємства.

Однак важливо зауважити, що людина не може бути власністю, адже при укладанні угоди про найм вона передає свою здатність та бажання виконувати певні функції роботодавцеві. Варто зазначити, що сам К. Маркс розглядає частину капіталу, яка обмінюється на робочу силу (інтерпретовану як сучасна ідея людського капіталу), як елемент, який створює мінову вартість через працю. Зазначається, що вартість, яку капіталіст отримує від робочого часу в обмін на заробітну плату, перевищує ціну, яку капіталіст сплатив за працю. Це фактично вказує на те, що праця виконує функції капіталізації. Таким чином, можна оцінити людський капітал як споживчу вартість робочої сили, а також як відмінність між вартістю новоствореної доданої вартості та розміром витрат на персонал. Таким чином потребує на даному етапі управління даною економічною категорією саме виплати працівникам, як об'єкт обліку, для якого Планом рахунків передбачено рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

3.3 Вдосконалення обліку виплат працівникам в Україні

Вдосконалення обліку виплат працівникам в Україні включає в себе ряд заходів та підходів з метою оптимізації та удосконалення процесів, пов'язаних із виплатами заробітної плати. Деякі можливі напрямки вдосконалення обліку виплат праці включають:

1) Автоматизацію облікових процесів. Використання сучасних інформаційних систем для автоматизації рутинних завдань, таких як обчислення заробітної плати, реєстрація робочого часу, облік податків і внесків.

2) Застосування електронних систем оплати праці. Впровадження електронних систем оплати, які сприяють швидшим та безпечним переказам заробітної плати, а також полегшують облік виплат через електронні платіжні системи.

3) Транспарентність виплат. Забезпечення доступності та зрозумілості інформації щодо структури та умов оплати праці для працівників, щоб підвищити їхню довіру та задоволеність.

4) Відповідність чинному законодавству України. Постійне оновлення та відповідність системи виплат законодавчим та регуляторним вимогам, зокрема, у сферах оподаткування та соціальних внесків.

5) Систематизація та стандартизація облікових процесів з обліку виплат працівникам. Встановлення єдиної системи стандартів та процедур для обліку виплат, що спрощує контроль та аудит виплат.

6) Навчання персоналу. Підвищення кваліфікації кадрів, відповідальних за облік виплат, з метою ефективнішої роботи з існуючими системами та процесами.

7) Вивчення та впровадження кращих національних та міжнародних практик у сфері обліку виплат праці.

Ці заходи можуть сприяти покращенню ефективності, точності та прозорості процесів обліку виплат праці в Україні.

Заробітна плата працівників в комунальних підприємствах має бути важливим стимулом для творчої активності та вияву ділових та особистісних якостей. Отже, реформування бухгалтерського обліку в комунальній сфері та

зміни системи оплати праці вимагають суттєвих змін у методології обліку розрахунків виплат працівникам.

Заробітна плата в комунальних підприємствах є винагородою для працівників за використану працю та представляє собою вартість витраченої робочої сили. Ці виплати виступають інструментом соціального захисту та компенсацій, які держава надає через суб'єкти господарювання державного сектору в обмін на надані працівниками послуги.

Національним положенням бухгалтерського обліку 26 "Виплати працівникам" визначено методичні засади для обліку та розкриття інформації про виплати працівникам у фінансовій звітності [34]. Загалом виплати працівникам можна поділити на три групи (див. рис. 1).

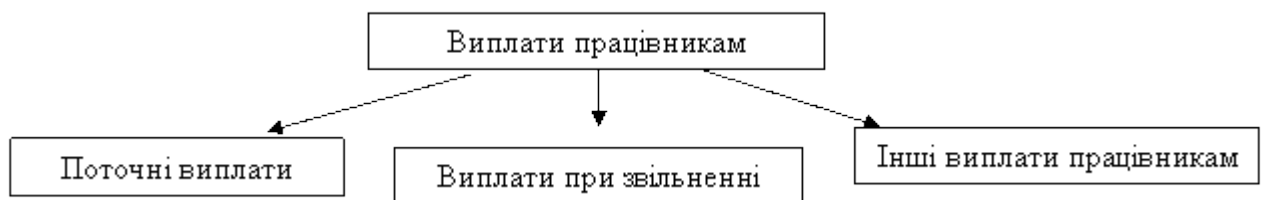


Рисунок 3.1- Склад виплат працівникам згідно П(С)БО 25 «Виплати працівникам»

Поточні виплати включають заробітну плату, визначену за окладами та тарифами, інші нарахування з оплати праці, виплати за невідпрацьований час (відпустки та інший оплачуваний невідпрацьований час), а також премії та інші заохочувальні виплати, які підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців після закінчення відповідного періоду, в якому працівники виконали відповідну роботу.

Виплати при звільненні передбачають виконання зобов'язань, щодо звільнення працівника або кількох працівників до досягнення ними пенсійного віку або надавати виплати при звільненні згідно із законодавством, контрактом чи іншою угодою.

Інші виплати працівникам, такі як матеріальна допомога, визнаються зобов'язанням у звітному періоді, якщо робота, виконана працівниками у цьому періоді, дає їм право на отримання таких виплат.

Враховуючи види виплат, очевидно, що бухгалтерський облік заробітної плати в комунальній сфері дещо відрізняється від підприємств. Це обумовлено кількома ключовими особливостями:

1) комунальні підприємства частково отримують кошти для покриття своїх витрат у вигляді асигнування з бюджету та частково отримують доходи від господарської діяльності;

2) нормативні документи щодо бухгалтерського обліку розробляються та затверджуються Міністерством фінансів, але й Державним казначейством України;

3) результат роботи працівників часто представляють собою послуги, а не продукцію;

4) великий рівень кваліфікації працівників (у деяких галузях більше половини - спеціалісти повинні бути технічної кваліфікації).

Ці особливості вимагають вдосконалення системи обліку заробітної плати та виплат працівникам і можуть вимагати вирішення таких завдань:

1) Контроль за дотриманням штатної дисципліни та раціональним використанням робочого часу.

2) Правильне обчислення витрат робочого часу та облік праці.

3) Правильне обчислення та утримання заробітної плати.

4) Своєчасні та достовірні розрахунки заробітної плати.

5) Контроль за використанням фонду заробітної плати.

Для вдосконалення організації бухгалтерського обліку заробітної плати важливим є вдосконалення як синтетичного, так і аналітичного обліку. Синтетичний облік є джерелом узагальненої інформації і виступає основою для складання фінансової звітності. Аналітичний облік, з свого боку, надає деталізовану інформацію, включаючи розміщення та структуру персоналу за місцями використання, відпрацьований і невідпрацьований час, фонд заробітної

плати та його структуру, динаміку заробітної плати за категоріями персоналу, а також місця виникнення витрат. Цей облік є ключовим при визначенні розміру заробітної плати, обчисленні відрахувань та відображенні на рахунках витрат. Отже, для бюджетних установ рекомендується розглядати уточнений склад аналітичних рахунків четвертого і п'ятого порядків для субрахунку 661 "Розрахунки за виплатами працівникам" (рис. 3.2).

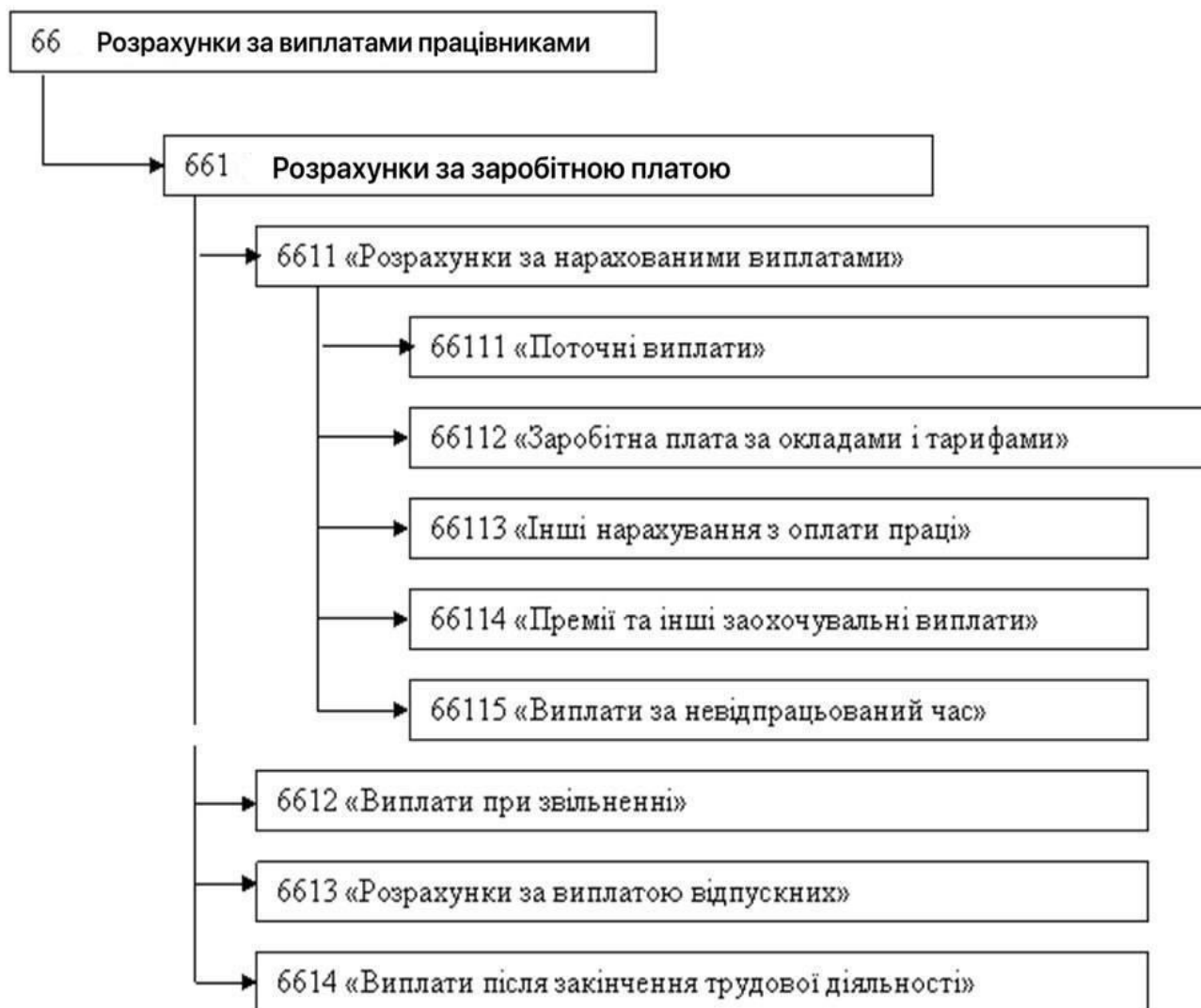


Рисунок 3.2 - Аналітичні рахунки до субрахунку 661 «Розрахунки за виплатами працівникам»

Запропонований набір рахунків дозволяє здійснити більш деталізоване врахування різноманітних виплат працівникам та надає можливість розширити інформацію при формуванні бухгалтерських проведення. Використання розроблених пропозицій для комунальних підприємств України, що стосуються додаткового введення аналітичних рахунків четвертого і п'ятого порядків для субрахунку 661 "Розрахунки за виплатами працівникам", забезпечить більш точне облік різноманітних виплат, таких як премії, виплати за невідпрацьований час, виплати при звільненні, відпустки, інші виплати по закінченню трудової діяльності, і підвищить рівень інформативності обліку заробітної плати в бюджетних установах. Рекомендації щодо створення інформаційних таблиць з утримань і нарахувань дозволять відстежувати фонди для виплат, спростить облік часу бухгалтера та підвищить повноту інформації при складанні звітності.

ВИСНОВКИ

Підводячи підсумки, слід зазначити, що економічна теорія розглядає категорію людського капіталу як сукупність знань, вмінь, навичок, досвіду, творчих здібностей та інших особистих характеристик особи, які можуть бути використані для досягнення економічних цілей, соціального розвитку і особистого самовдосконалення. Ця концепція підкреслює важливість людських ресурсів як ключового фактора в розвитку сучасних суб'єктів господарювання. Інвестиції у людський капітал, зокрема у сфері освіти та навчання, стають стратегічними цілями для досягнення сталого економічного зростання підприємства.

Отже, ефективне управління людським капіталом сприяє збалансованому розвитку підприємства та сприяє досягненню його стратегічних цілей розвитку.

Система обліку людського капіталу - це процес систематичного збору, аналізу та визначення інформації, пов'язаної з людським капіталом в організації. Облік та його дані допомагають менеджменту підприємства отримувати об'єктивні дані про внесок працівників у досягнення стратегічних та операційних цілей підприємства. Таким чином, для ефективного управління такою обліковою категорією, як трудові ресурси, важливо зосередитися на такій обліковій категорії як виплати працівникам і відповідно впорядкувати збір інформації за наступними ділянками бухгалтерської роботи чи структурними підрозділами, залежно від обсягів виробництва та масштабів підприємства.

Для правильного ведення бухгалтерського обліку виплат працівникам підприємства необхідно спочатку належним чином організувати кадровий облік, який включає визначення і управління основними характеристиками працівників, такими як чисельність, кваліфікація, досвід тощо.

Належним чином організований процес обробки інформації у планово-фінансовому, економічному відділах дозволить достовірно оцінити ефективність діяльності персоналу підприємства, особливо через розрахунок ключових показників ефективності (KPIs). Це дозволить не лише отримати цифрове

значення внеску конкретних працівників у досягнення стратегічних цілей підприємства, але спрямувати менеджмент керівництва у напрямку ефективнішого використання робочої сили даного підприємства з метою нарощення прибутковості. Саме планування та прогнозування потреб у робочій силі, що включає планування штатного розпису та адаптацію до змін ринкового середовища, дає змогу оцінити кваліфікацію, професійні навички та ризики, пов'язані з нестачею відповідних кадрів.

Специфіка людського капіталу як об'єкта облікового процесу вимагає використання методів бухгалтерського обліку, які забезпечать ефективну ідентифікацію, реєстрацію і ефективне управління ним на рівні підприємства. Тому бухгалтерський облік виплат працівникам передбачає визначення витрат на оплату праці та відповідних утримань і відрахувань.

Виплати працівникам визначаються як будь-який заробіток, обчислений у грошовому виразі, який власник або уповноважений орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги відповідно до умов трудового договору. В Україні такі виплати виконують ряд функцій, таких як збереження зайнятості, забезпечення соціальних гарантій, стримування інфляції, перерозподіл робочої сили за галузями та сферами економіки, поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості, підтримка мобільності робочої сили.

Отже, організація бухгалтерського обліку людського капіталу є гнучким процесом, що залежить від різноманітних факторів, таких як розмір підприємства, галузь його діяльності та конкретні потреби. Важливо враховувати вимоги законодавства та особливості сфери зайнятості.

Бухгалтерський облік витрат на оплату праці та інших операцій, пов'язаних із заробітною платою в Україні, регулюється Інструкцією № 291. Ці витрати відображаються на рахунку 66 р «Розрахунки за виплатами працівникам», який має три субрахунки:

661 "Розрахунки за заробітною платою";

662 "Розрахунки з депонентами",

663 "Розрахунки за іншими виплатами".

Однак підприємства можуть відкривати додаткові субрахунки для окремих видів виплат, особливо в разі складних систем оплати праці або потреби в подробицях по окремих працівниках, видам або напрямам діяльності. Це надає можливість ефективніше управляти цією категорією обліку.

Підприємства також можуть одночасно використовувати рахунки класів 8 "Витрати за елементами" та 9 "Витрати діяльності" для обліку витрат. В такому випадку необхідність у створенні нових субрахунків за рахунком 66 зникає диференціація витрат за видами може проводитися на субрахунках 81 рахунку "Витрати на оплату праці".

Хмельницьке підприємство "Міськсвітло" є комунальним унітарним підприємством, створеним відповідно до рішення Хмельницької міської ради від 24.06.2003 року № 8 на базі відокремленої частини комунальної власності територіальної громади м. Хмельницького.

Предметом господарської діяльності підприємства є:

- утримання мереж зовнішнього освітлення міста, поточний та капітальний ремонт об'єктів зовнішнього освітлення міста, підприємств та організацій;
- будівництво та монтаж інженерних і транспортних мереж (електропостачання та електроосвітлення напругою до 35 кВ).

Підприємство виконує роботи по будівництву, капітальному і поточному ремонту та обслуговуванню вуличного освітлення, зовнішніх електромереж (електротехнічного обладнання, в тому числі ліній електропередач напругою до 1000 В., апаратури диспетчерського зв'язку, автоматики та телемеханіки) згідно «Інструкції про Порядок проведення ремонту та утримання об'єктів міського благоустрою», затвердженої наказом Держжилкомунгостом України від 23.09.2003 року № 154 та типових норм обслуговування пристроїв.

Обслуговування мереж зовнішнього освітлення проводиться згідно затверджених тарифів (цін на послуги). Крім поточного утримання та капітального ремонту мереж зовнішнього освітлення міста та інших організацій,

підприємство надає такі послуги: видача технічних умов на підключення до мереж ХКП «Міськсвітло», автопослуги, надання приміщень в оренду, тощо.

Управління підприємством здійснюється відповідно до статуту на основі поєднання прав Власника щодо господарського використання майна та самоврядування колективу підприємства. Підприємство самостійно визначає структуру управління, встановлює чисельність штату.

Згідно статуту підприємства директор призначається на посаду міським головою шляхом укладення контракту з подальшим виданням розпорядження та звільняється з посади розпорядженням міського голови.

Трудовий колектив на даний час нараховує 47 працівників, які володіють високою професійною майстерністю, в т.ч. інженерно-технічних працівників 11 чоловік, робітників основних професій – електромонтерів - 20 чоловік, молодший обслуговуючий персонал нараховує 6 чоловік.

Майно комунального підприємства перебуває у комунальній власності і закріплене за підприємством у формі господарського відання. Джерелами формування його активів є наступні: майно, передане підприємству його власником; доходи, отримані внаслідок господарської діяльності; кредити від банків та інших кредиторів; придбане майно інших підприємств та організацій відповідно до законодавства України; амортизаційні відрахування; прибуток від позареалізаційних операцій; фінансування з міського бюджету для виконання державних чи комунальних програм, схвалених міською радою; та інші джерела, які не заборонені чинним законодавством України.

Технічний стан мереж зовнішнього освітлення в місті Хмельницькому не вирізнявся від загального рівня в інших містах України і також був незадовільним з точки зору енергозбереження, потребувавши серйозного покращення. Загальна кількість ліхтарів, задіяних у системі зовнішнього освітлення міста Хмельницького, становила 9600, довжина повітряних мереж складала 373,7 км, кабельних ліній - понад 132,3 км, приладів обліку електричної енергії - 108. Мережі зовнішнього освітлення перебувають на балансі управління

житлово-комунального господарства міської ради, а їх обслуговування здійснюється Хмельницьким комунальним підприємством "Міськвітло".

Отже, КП "Міськвітло" з відповідною виробничою базою, спеціалізованою технікою, механізмами та обладнанням та висококваліфікованими кадрами виконує функцію єдиного підприємства з капітального та поточного ремонту, обслуговування та утримання мереж зовнішнього освітлення міста, гарантуючи їх своєчасне та якісне виконання.

За період з 2022 по 2023 рр. господарська діяльність КП «Міськвітло» мала збиткову динаміку. Фінансові труднощі ХКП "Міськвітло" протягом I кварталу 2023 року обумовлені низькою прибутковістю у галузі поточного утримання та ремонту мереж зовнішнього освітлення міста, що призвело до збитку у розмірі 276,9 тис. грн. Крім того, спостерігається зменшення прибутку від інших видів діяльності підприємства.

Аналіз, проведений станом на 1 квітня 2023 року, вказує на те, що збитки ХКП "Міськвітло" у галузі поточного утримання та ремонту мереж зовнішнього освітлення Хмельницької міської територіальної громади зросли на 75% більше, ніж у відповідний період попереднього року. У першому кварталі 2023 року доходи підприємства від реалізації робіт та послуг з обслуговування та ремонту мереж зовнішнього освітлення міста зросли лише на 13%, порівняно з аналогічним періодом 2022 року.

У звітному періоді фонд оплати праці для штатних працівників відзначився збільшенням у порівнянні з I кварталом 2022 року. Середньомісячна заробітна плата для штатного персоналу. Зазначене збільшення супроводжується підняттям прожиткового мінімуму з грудня 2022 року та підвищенням заробітної плати для директора, головного інженера та головного бухгалтера з 01.03.2023 року.

Загальні витрати на оплату праці за I квартал 2023 року перевищує зазначений фонд оплати праці для штатних працівників. Це зроблено за рахунок лікарняних для працівників, фонду оплати праці для ФОП, які мають сумісницьке співробітництво, разових виплат (премії) та матеріальної допомоги.

Для даного підприємства рекомендується розглянути можливості інвестування у розвиток навичок та кваліфікації працівників з метою підвищення їх продуктивності. Здійснення тренінгів, участь у курсах та інші форми навчання можуть сприяти поліпшенню якості виконаної роботи та зменшенню ймовірності виникнення помилок. Важливим етапом є детальний аналіз структури заробітної плати, оскільки це може відкрити можливості для оптимізації її розміру та зниження витрат на надання послуг.

Загальний перегляд вартості праці та її впливу на собівартість виконаних робіт та послуг є ключовим для прийняття стратегічних рішень щодо управління трудовими ресурсами та людським капіталом підприємства.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ПОСИЛАНЬ

- 1 Бурденко І.М. Людський капітал як об'єкт бухгалтерського обліку/ І.М. Бурденко, Н.В.Гололобова// Східна Європа: економіка, бізнес та управління. – Вип. 4 (15).- 2018.– С. 403–408.
- 2 Бухгалтерський облік: нормативна база / С. Ільяшенко. – Х.: Фактор, 2017. – 264 с.
- 3 Бондар М.І. Звітність підприємств: навч. посіб./ М.І. Бондар. – К.: ЦУЛ, 2015. – 570 с. Бондар Ю. Робочі документи аудитора. Лід Скедьюли та програми. Аудиторська вибірка: посібник. Київ: ДП «Інформ.-аналіт. агентство». 2017. 396 с.
- 4 Бухгалтерський фінансовий облік : підручник / Ф.Ф. Бутинець та ін. Житомир : Рута, 2009. 912 с.
- 5 Бюджетний кодекс України : Закон України від 08.07.2010 р. № 2456-VI, зі змінами та доповненнями. Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2456-17>
- 6 Власенко Н. І. Фінансовий облік [Електронний ресурс]: навч. посіб. / Н. І. Власенко. – Х.: Нац. аерокосм. ун-т ім. М.Є.Жуковського «Хар. авіац. ін-т», 2016. – 39 с.
- 7 Господарський кодекс України: Закон України від 08.10.2023р. № 436-IV, зі змінами та доповненнями. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>
- 8 Гордієнко Н.І. Аудит: методика і організація : навч. Посібник/ Н.І. Гордієнко, О.В. Харламова, Ю.І. Мізік, О.О. Конопліна// Харків : ХНУМГ ім. О.М. Бекетова. - 2017.- 319с.
- 9 Гудзь Н.В. Бухгалтерський облік : навчальний посібник/ Н.В.Гудзь, П.Н.Денчук, Р.В. Романів// Київ : ЦУЛ.–2016. –424 с.

11 Давидюк Т. Бухгалтерський облік в системі управління людським капіталом: теорія та методологія : автореф. дис. ... д-ра. екон. наук: 08.00.09. Житомир, 2011. 36 с.

12 Домбровська Н. Р. Облікова політика доходів, витрат та фінансових результатів підприємства. Глобальні та національні проблеми економіки. / Н.Р. Домбровська // Тернопіль.– 2016. –Випуск 9. –С. 771-775.

13 Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій : Наказ Міністерства фінансів України від 30 листопада 1999 р. № 291 / Міністерство фінансів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99>

14 Качмар О.В. Організація обліку людського капіталу аграрних підприємств /О.В.Крамар//. Економіка і суспільство.– 2017. –№ 10. -С. 742–747.

15 Павлова Г. Є. Нормативно-правові засади обліку та аналізу розрахунків за виплатами працівникам аграрної сфери / Г. Є. Павлова, І. П. Приходько, Л. В. Волчанська // Проблеми системного підходу в економіці. - 2019. - Вип. 3(2). - С. 216-222. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/PSPE_print_2019_3%282%29__33

16 Покинйчереда В.В. Облік трудових ресурсів: проблеми та шляхи їх вирішення/ В.В. Покинйчереда// . Агросвіт. –№ 18. –2014.–С. 66–72.

17 Перчук О.В. Сучасна система обліку людського капіталу/ О.В. Петрук// Економіка та управління. –Вип. 18/1.–2012.–С. 81–86.

18 Кононова О.Є.Організація бухгалтерського обліку: навч. Посібник/ О.С. Кононова// Дніпро.– 2018. –102 с.

19 Корінько М. Д. Первинні документи у підтвердженні реальності здійснення підприємницької діяльності./ М.Д. Корінько// Інтелект ХХІ. – Київ.- № 2. –2018. – С. 95-98.

20 Королюк Н. Людський капітал як об'єкт бухгалтерської методології /Н. Королюк//Актуальні проблеми економіки. –№ 7(97).– 2009. – С. 252–260.

21 Королюк Н. Облік і контроль у системі управління людським капіталом підприємства: методика та організація : автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.09. Київ, 2010. 17 с.

22 Кулик А. В. Теорія економічного аналізу: навч. посіб./А.В. Кулик// Київ: ДП "Вид. дім "Персонал".– 2018.– 452 с.

23 Лошакова С.Є., Особливості організації та ведення бухгалтерського обліку на підприємствах України. Серія: Економічні науки. /С.Є.Лошаков//- Вісник НТУ «ХПІ» .–2018. –№ 20(1296).–с.29-36.

24 Методичні рекомендації щодо заповнення форм фінансової звітності, затверджено Наказом Міністерства фінансів України №433 від 28 бер. 2013 р. URL: www.minfin.gov.ua/control/uk/

25 Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 38 «Нематеріальні активи». URL: [http:// zakon2.rada.gov.ua](http://zakon2.rada.gov.ua).

26 Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 8 «Облікові політики, зміни в облікових оцінках та помилки» URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_020

27 Міжнародний стандарт фінансової звітності «Дохід від договорів із клієнтами».URL:http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MU17027.html.

28 МінфінМедіа. Київ.
URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/reference/people/> (дата звернення: 06.02.2023).

29 Методичні рекомендації щодо формування собівартості продукції (робіт, послуг) в промисловості: наказ МПП України від 09.07.07 р., № 373. [Електронний ресурс]. – режим доступу: <http://document.ua/metodichni-rekomendaciyi-shodo-formuvannja-sebevarnosti-prod-srrsdocsrh2000825917.html>.

30 Миронова Ю. Ю. Облікова політика підприємства: сутність, особливості та проблеми формування / Ю. Ю. Миронова, А. Ю. Прут, Ю. Л. Шинкар // Причорноморські економічні студії. – 2019. – Вип. 39(2). – С. 108- 112. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2019_39\(2\)__23.3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2019_39(2)__23.3)

31 Михайлов М.Г. Організація бухгалтерського обліку на підприємствах малого бізнесу / М.Г. Михайлов : Навчальний посібник. – К.: ЦУЛ, – 2016.– 320 с.

32 Методичні рекомендації з перевірки порівнянності показників фінансової звітності : Наказ Міністерства фінансів України від 11.04.2013 р. № 476. Режим доступу: <https://dtkr.com.ua/show/2cid010381>.

33 Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду іншого надання впевненості та супутніх послуг. Видання 2016–2017 р. Міжнародна федерація бухгалтерів. Аудиторська палата України. Київ. 2018. Ч.1. 1142 с.

34 Методичні рекомендації щодо заповнення форм фінансової звітності : Наказ Міністерства фінансів України від 30.12.2013 р. № 433. Режим доступу: <https://zakon.help/law/433>.

35 Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», стандарт, що регулює бухгалтерський облік витрат на оплату праці працівникам; : Наказ Міністерства фінансів України від 28. 10. 2003 р. № 610 / Міністерство фінансів України. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text>

36 Офіційний сайт Кабінету Міністрів України. Розвиток людського капіталу. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/rozvitok-lyudskogo-kapitalu> (дата звернення: 07.02.2023).

37 Перчук О.В. Сучасна система обліку людського капіталу/ О.В.Перчук// Економіка та управління.– Вип. 18/1. –2012.– С. 81–86.

38 Покинйчереда В.В. Облік трудових ресурсів: проблеми та шляхи їх вирішення/ В.В. Покинйчереда// Агросвіт.–№ 18. –2014.–С. 66–72.

39 План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: наказ Міністерства фінансів України від 30.11.1999 р., № 291. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1557-11>.

40 Податковий кодекс України. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>

41 Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність : Закон України від 21 грудня 2017 р. № 2258–VIII / Верховна Рада України. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2258-19>

42 Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16.07.1999 р. № 996-XIU ВР, зі змінами та доповненнями. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/996-14>

43 Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 15 «Дохід» : Наказ Міністерства фінансів України від 29 листопада 1999 р. № 290 / Міністерство фінансів України. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0860-99>

44 Новик І. В. Організація системи внутрішнього контролю на підприємстві / І. В. Новик // Наукові записки [Української академії друкарства]. – 2017. – № 2. – С. 188–196. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nz_2017_2_22.

45 Ситнік Б. Т. Основи інформаційних систем і технологій: Навч. Посібник/ Б.Т.Ситнік // – Харків: УкрДУЗТ, 2019. – 175 с

46 Тесак О. В. Облікова політика як інструмент організації бухгалтерського обліку / О. В. Тесак // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. – 2018. – Вип. 21(2). – С. 97-100. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuimevcg_2018_21\(2\)__22](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuimevcg_2018_21(2)__22).

47 Тютюнник Ю.М. Фінансовий аналіз : навчальний посібник/ Ю.М. Тютюнник// . Полтава : РВВ ПДАА, 2014. 358 с.

48 Шахно А.Ю. Моделі розвитку та державне регулювання людського капіталу в умовах глобалізації. URL: <https://lpnu.ua/sites/default/files/2020/dissertation/1318/dysertaciya Shahno ayu.pdf> .

49 The World Bank. Проект розвитку людського капіталу. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/30498/33324RU.pdf?sequence=13&isAllowed=y> .