

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВЕТЕРИНАРНОЇ
МЕДИЦИНИ ТА БІОТЕХНОЛОГІЙ ІМЕНІ С.З. ГЖИЦЬКОГО
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛІННЯ, ЕКОНОМІКИ ТА ПРАВА
КАФЕДРА ОБЛІКУ І ОПОДАТКУВАННЯ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

освітнього ступеня «Магістр»

на тему: «МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ І АУДИТУ
РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ У ТОВАРИСТВІ З
ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «*****»
***** РАЙОНУ ***** ОБЛАСТІ»

Виконав: студент гр. ОП - 61
Спеціальності 071 «Облік і оподаткування»
(шифр і назва)

КОСТИК В.В.

(Прізвище та ініціали)

Керівник: к.е.н., доц. ЦІЦЬКА Н.Є.

(Прізвище та ініціали)

Рецензент: *****

(Прізвище та ініціали)

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВЕТЕРИНАРНОЇ
МЕДИЦИНИ ТА БІОТЕХНОЛОГІЙ ІМЕНІ С.З. ГЖИЦЬКОГО
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛІННЯ, ЕКОНОМІКИ ТА ПРАВА
КАФЕДРА ОБЛІКУ І ОПОДАТКУВАННЯ

Освітній ступінь «Магістр»

Спеціальність 071 «Облік і оподаткування»

(шифр і назва напрямку підготовки, спеціальності)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Зав. кафедри _____

(підпис)

д.е.н., професор Гнатишин Л.Б.

(звання, ступінь, прізвище та ініціали)

« 18 » березня 2025 року

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТА
КОСТИКА ВОЛОДИМИРА ВАСИЛЬОВИЧА

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи: «МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ І АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ У ТОВАРИСТВІ З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «*****» *****8 РАЙОНУ *****ОБЛАСТІ»

Керівник роботи: Ціцька Н.Є., к.е.н., доцент

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

Затверджено наказом ЛНУВМБ від «14» березня 2025 р. № 194-4

2. Строк подання студентом проекту (роботи) до «05» грудня 2025 року

3. Вихідні дані до проекту (роботи) спеціальна і наукова література, нормативно-правові акти, первинна і зведена документація, реєстри синтетичного і аналітичного обліку, форми фінансової, статистичної та податкової звітності

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити).

ВСТУП. РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОБЛІКУ І АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ. 1.1 Тракткування поняття «заробітна плата», її види, форми, функції та рівень заробітної плати в сучасних умовах. 1.2 Правове забезпечення обліку та аудиту розрахунків за виплатами працівникам. 1.3 Методика дослідження. РОЗДІЛ 2. СТАН ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ТА АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ. 2.1 Організаційно – економічна характеристика ТОВ «*****» та його фінансовий стан. 2.2 Облік і оподаткування праці та її оплати.

2.3 Основи аудиту праці та її оплати. РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТИ. 3.1 Організаційні аспекти

вдосконалення обліку праці та її оплати та процесу управління персоналом підприємства.

3.2 Автоматизація бухгалтерських процесів за виплатами працівникам.
ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ. СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.

5. Перелік графічного матеріалу таблиці, схеми, рисунки

6. Дата видачі завдання «18» 03 2025 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів (роботи)
1.	Отримання завдання. Вивчення рекомендованої літератури по темі КР. Написання аналітичного огляду. Вивчення об'єкту. Аналіз існуючого стану (складання програми; написання пояснювальної записки для кваліфікаційної роботи).	18.03.25-23.05.25р.
2.	Розробка перспективного рішення та його обґрунтування (написання перспективної частини; виготовлення планової основи для основного варіанту роботи).	26.05.25-21.07.25р.
3.	Розробка та обґрунтування пропозицій щодо реалізації роботи. Написання економічної частини роботи; висновків і пропозицій; кінцеве редагування пояснювальної записки; оформлення кінцевого варіанту роботи та інших графічних матеріалів, які представляються до захисту в ЕК).	22.07.25р.-07.11.25р.
4.	Кінцеве оформлення кваліфікаційної роботи (здача пояснювальної записки керівнику КР; виправлення його зауважень; здача КР на рецензування; кінцеве оформлення ілюстративних матеріалів, таблиць).	10.11.25р.-05.12.25р.
5.	Підготовка до захисту в ЕК. Пробний захист на випускній кафедрі (написання доповіді й погодження її з керівником КР; виправлення зауважень у графічній частині).	08.12.2025р.

Студент

_____ Костик В. В.
(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник роботи

_____ Ціцька Н.Є.
(підпис) (прізвище та ініціали)

УДК 657.1:331.2

96 стор. текст. частини, 19 рисунків, 15 таблиць, 54 джерела використаної літератури.

Методика та організація обліку і аудиту розрахунків за виплатами працівникам у товаристві з обмеженою відповідальністю «*****» *****району ***** області. Костик В. В. – Кваліфікаційна робота. Кафедра обліку і оподаткування - Львів, ЛНУВМБ, 2025.

Дипломна робота є самостійним науковим дослідженням, яке складається із вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій.

Перший розділ роботи – теоретичний. В ньому висвітлено економічний зміст заробітної плати, її види та форми і методологічні основи організації обліку праці та її оплати. Розглянуто нормативно – правове забезпечення обліку і контролю розрахунків з оплати праці.

У другому розділі проведено аналіз економічно - фінансового стану товариства з обмеженою відповідальністю «*****», досліджено стан облікової роботи на підприємстві, організацію первинного, синтетичного і аналітичного обліку виплат працівникам, а також висвітлено мету, завдання і організацію аудиту розрахунків за виплатами працівникам.

Третій розділ висвітлює шляхи вдосконалення обліку і аудиту шляхом розробки організаційних аспектів обліку праці та її оплати та процесу управління персоналом підприємства, а також запровадження сучасного українського програмного продукту з автоматизації бухгалтерської інформації - AgriAnalytica та онлайн-платформа Agri: Бухгалтерія.

АННОТАЦІЯ

Ключові слова: бухгалтерський облік, аудит, заробітна плата, податок на доходи фізичних осіб, єдиний соціальний внесок

У кваліфікаційній роботі висвітлено економічну природу, види і форми заробітної плати, значення обліку і аудиту розрахункових операцій за виплатами працівникам, досліджено нормативно – правове регулювання організації обліку і контролю розрахунків з оплати праці.

Здійснено оцінку основних господарських та фінансових показників діяльності досліджуваного господарства. Розкрито дійсний стан обліку праці та її оплати у товаристві з обмеженою відповідальністю «*****» ***** району *****області. Внесено пропозиції щодо удосконалення обліку і аудиту розрахунків за виплатами працівникам в умовах автоматизованої форми обробки економічної інформації та розробкою і запровадженням у практику діяльності підприємства ряду організаційних аспектів щодо вдосконалення обліку праці, її оплати та процесу управління персоналом підприємства.

ANNOTATION

Key words: accounting, audit, wages, personal income tax, single social contribution

Thesis highlights the economic nature, types, and forms of wages, the importance of accounting and auditing payroll transactions, and examines the regulatory and legal framework for organizing accounting and control of payroll calculations.

An assessment of the main economic and financial indicators of the studied enterprise is carried out. The actual state of accounting for labor and its remuneration in the limited liability company “*****” of the ***** district of the ***** region is revealed. Proposals have been made to improve the accounting and auditing of payroll calculations in the context of automated economic information processing and the development and implementation of a number of organizational aspects to improve labor accounting, payroll accounting, and the enterprise's personnel management process.

ЗМІСТ

	Стор.
Вступ.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОБЛІКУ І АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ.....	10
1.1 Тракткування поняття «заробітна плата», її види, форми, функції та рівень заробітної плати в сучасних умовах.....	10
1.2 Правове забезпечення обліку та аудиту розрахунків за виплатами працівникам.....	24
1.3 Методика дослідження.....	30
РОЗДІЛ 2. СТАН ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ТА АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ.....	34
2.1 Організаційно – економічна характеристика ТОВ «*****» та його фінансовий стан.....	34
2.2 Облік і оподаткування праці та її оплати.....	45
2.3 Основи аудиту праці та її оплати.....	65
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТИ.....	72
3.1 Організаційні аспекти вдосконалення обліку праці та її оплати та процесу управління персоналом підприємства.....	72
3.2 Автоматизація бухгалтерських процесів за виплатами працівникам...	79
ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ.....	87
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	91

ВСТУП

Сучасний етап військового стану в Україні характеризується зниженням виробництва та зростанням розширення кризових явищ у країні, зниженням рівня життя населення, офіційним безробіттям та збоєм фінансової системи. Для забезпечення добробуту населення необхідно знайти шляхи нормування оплати праці та створення достатньої кількості робочих місць, необхідне комплексне реформування всіх складових економічних систем, включаючи відносини власності. Система оплати праці та матеріальної винагороди повинна відповідати цілям науково-технічного прогресу, переходу до більш інтенсивних методів господарювання та підвищення якості продукції.

Сьогоднішні результати щодо поточних виплат працівникам є вкрай важливими для обох сторінок. Справедлива система виплат має прямий вплив на зростання продуктивності праці, мінімізує тіньову економіку та забезпечує соціальні гарантії. Точний і чітко налагоджений облік заробітної плати відіграє важливу роль у дотриманні податкового законодавства та фінансовій стабільності підприємства. Неправильно функціонуюча система виплат найманим працівникам може призвести до негативних наслідків, у тому числі зростання соціальної напруги, невдоволення працівників та від'їзд кваліфікованих працівників з країни. Як внаслідок, удосконалення методів нарахування заробітної плати та виплат працівникам, а також регулювання та дотримання законності цих виплат має першорядне значення для розвитку економіки України.

Визначаючи характер заробітної плати, важливо виділити те, що її розмір має забезпечити необхідний обсяг життєвих благ для працівника, а також бути пов'язаним з результатами виробничого процесу, а витрати на виплату заробітної плати лягають в собівартість виробленої продукції, товарів чи послуг. Як внаслідок, для працівника заробітна плата є доходом, отриманим від трудової діяльності, а для підприємства – складовою собівартості продукції, послуг чи робіт.

В Україні для досягнення сталого економічного розвитку необхідні суттєві зміни в організації та методах стимулювання ефективності праці, а також оптимізація диференціації між джерелами доходів працівників та їх оподаткування. Виходячи з вище зазначеного, стає зрозумілим, що слід мати справжню, об'єктивну та точну інформацію щодо розрахунку заробітної плати з урахуванням своїх відповідних інтересів – держави, роботодавця та працівника. У цьому контексті велике значення має дослідження теоретичних та практичних основ організації бухгалтерського обліку та аудиту розрахунків за виплатами працівникам, а також аналіз ефективності використання трудових ресурсів у зв'язку з розширенням ринку та глобальною інтеграцією України до Європейського союзу.

Деякі аспекти теорії та практики бухгалтерського обліку та аудиту, ефективність використання робочої сили, досі не до кінця вирішені і потребують додаткових наукових досліджень та розробок у напрямку їх удосконалення. Це стосується питань гармонізації методики обліку і звітності із заробітної плати згідно з МСФЗ, процедур аналітичного дослідження витрат на оплату праці, оптимізації їх витрат та управління ними, удосконалення методики зовнішнього та внутрішнього аудиту розрахунків із заробітної плати, а також розробки комплексного підходу до аналізу ефективності використання робочої сили на мікрорівні. Сучасний рівень дослідженості вищезазначених питань є недостатнім, саме тому було обрано дану тему кваліфікаційної роботи, що демонструє її важливість.

Мета і завдання дослідження. Метою даного дослідження є дослідження та обґрунтування теоретичних і практичних основ щодо обліку та аудиту, праці, її оплати та виплат працівникам, а також розроблення напрямків удосконалення їх здійснення.

Для досягнення поставленої мети в кваліфікаційній роботі слід дослідити наступні питання:

- узагальнити існуючі трактування поняття «заробітна плата»;
- висвітлити види, форми та функції заробітної плати;

- оцінити рівень оплати праці на національному рівні в сучасних умовах;
- проаналізувати основні господарські, економічні показники та фінансовий стан ТОВ «*****»;
- висвітлити процес документування обліку праці та її оплати в сільськогосподарських формуваннях;
- розкрити правила нарахування заробітної плати, враховуючи особливості аграрного виробництва;
- висвітлити методику нарахування відпускних та заробітної плати за дні тимчасової втрати працездатності;
- дослідити оподаткування доходів найманих працівників обов'язковими та необов'язковими податками, утриманнями та нарахуваннями;
- висвітлити методику формування і адміністрування основних форм звітності з обліку праці, утримань та відрахувань від неї;
- розкрити методику аудиту праці та її оплати;
- запропонувати конкретні шляхи вдосконалення організації обліку та аудиту розрахунків за виплати працівникам в сучасних умовах.

Об'єкт дослідження - процес обліку, оподаткування, звітності та аудиту розрахунків за виплатами працівникам аграрних підприємств.

Базою дослідження виступає сільськогосподарське товариство з обмеженою відповідальністю ТОВ «*****» ***** району ***** області

Предмет дослідження - теоретичні та практичні аспекти організації, ведення обліку та аудиту розрахунків із працівниками аграрних підприємств в частині розрахунків за виплатами працівникам.

Методи дослідження. Для досягнення мети кваліфікаційної роботи використано загальнонаукові методи: пізнання, спостереження, порівняння, абстрагування, індукцію та дедукцію, вимірювання взаємозв'язків, аналіз та синтез, історичний і логічний. Застосовувалися також узагальнення, спеціальні методи економічного аналізу оцінки ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «*****». При дослідженні організації обліку та

аудиту розрахунків за виплатами працівникам використовувалися методи бухгалтерського обліку: оцінка, документація, інвентаризація, подвійний запис, робота з рахунками, балансове узагальнення та формування звітності.

Інформаційна база дослідження включає законодавчі та нормативні акти щодо оподаткування, обліку та аудиту розрахунків з оплати праці, наукові праці вітчизняних та зарубіжних авторів, матеріали науково-практичних конференцій, статистичну інформацію, періодичні видання та практичні дані досліджуваного ТОВ «*****».

Наукова новизна роботи полягає в уточненні та узагальненні наукових та теоретичних підходів до визначення категорії «заробітна плата» та запропоновано нові механізми організації оплати праці для підвищення достовірності фінансової і статистичної звітності, а також в обґрунтуванні та вирішенні комплексу питань щодо удосконалення обліку розрахунків за виплатами працівникам в умовах впровадження прогресивних національних автоматизованих систем обліку та національних стандартів бухгалтерського обліку.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОБЛІКУ І АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ

1.1 Тракткування поняття «заробітна плата», її види, форми, функції та рівень заробітної плати в сучасних умовах

Оплата праці є одним із основних факторів мотивації працівників у вигляді матеріальної винагороди. В умовах формування ринкової економіки в Україні з першочергових функцій держави є створення механізму стимулювання працівників. Усі складові заробітної плати слугують мотивуючим фактором для ефективного виконання своїх трудових обов'язків працівниками підприємства.

Теоретичні погляди на природу виплат працівникам є невід'ємною частиною бухгалтерських та аналітичних процесів суб'єкта господарювання. Вони охоплюють різноманітні теми щодо виплати, зокрема, основних принципів бухгалтерського обліку, а також способи взаємодії роботодавця та працівника. Як виплати використовують, пов'язані з ефективністю управління робочою силою та фінансами підприємства, важливо відзначити різні теоретичні підходи, які пояснюють та обґрунтовують ці механізми виплат, а також їх облік.

Питання заробітної плати є одним із наріжних економічних питань, яке існує й сьогодні. Його обговорення триває вже понад тисячоліття, і велика кількість зарубіжних та українських вчених – економістів присвятили свої дослідження і зусилля розумінню та вирішенню цього питання.

Оплата праці є одним із основних аспектів ринкової економіки, оскільки вона не лише оплачує виконану роботу, але має значний вплив на соціально-економічний розвиток країни. Це складна категорія, яка охоплює як матеріальну винагороду для працівників, так і внутрішній мотиваційний механізм, що впливає на загальну продуктивність та добробут працівників. Заробітна плата є основним джерелом доходу для працівників та їхніх сімей. Цей дохід визначає рівень життя та споживчі можливості працівників та їхніх

сімей. Він є показником економічного статусу, оскільки прямо впливає на дохід і попит, що має прямий вплив на розвиток різних секторів економіки та на економіку в цілому.

При визначенні сутності заробітної плати слід урахувати, що її розмір має забезпечити необхідний для працівника обсяг життєвих благ і водночас він пов'язаний із результатами процесу виробництва, оскільки джерела коштів на виплату заробітної плати створюються саме під час виробництва продукції чи надання послуг. Отже, для працівника заробітна плата – це трудовий дохід, який він отримує за свою працю, а для підприємства – це елемент витрат на виробництво, що включаються до собівартості продукції, робіт чи послуг [52].

Заробітна плата є найсуперечливішим компонентом системи оплати праці, у якій вона відображає різні інтереси всіх залучених сторінок та різний рівень успіхів і невдач, яких вони досягли. Це один із результатів показників соціальної економіки та соціального статусу, а його основною складовою є продуктивність праці (рис.1.1).



Рис.1.1 Поняття «заробітної плати» як економічної категорії*

*Джерело [45].

Оплата праці є однією з основних інститутів трудового законодавства. Її зміст і поняття відображається у ряді чинних на сьогодні законодавчих актах (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Законодавче трактування поняття «заробітна плата» *

<i>Нормативний документ</i>	<i>Сутність</i>
Конституція України	Кожен має право на безпечні, гідні умови праці та на заробітну плату, не нижчу за встановлений законом мінімальний розмір заробітної плати.
Кодекс законів про працю України	Заробітна плата – винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, як за виконану ним роботу. Гарантує отримання роботи із заробітною платою, що є не менше мінімальної заробітної плати, визначеною державою, а також право вибору професії, роду діяльності та роботи гарантовано державою.
Закон України «Про оплату праці» №108/95-ВР від 24 березня 1995 року.	Визначає економічні, правові та інституційні принципи оплати праці працівників, що є частиною трудових договорів з підприємствами, установами, організаціями всіх видів та фізичними особами, а також державне та договірне регулювання заробітної плати та має на меті забезпечити відтворювальну та посилюючу функції заробітної плати.
Податковий кодекс України	Заробітна плата – це основна та додаткова заробітна плата, а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати, пов'язані з трудовими відносинами, які є передбачені законними актами.
Положення (стандарт) бухгалтерського обліку (ПСБО) 26 «Виплати працівникам»	Поточні виплат працівнику – це виплати працівнику (окрім виплат при звільненні та виплат інструментами власного капіталу підприємства), які підлягають сплаті в повному обсязі протягом дванадцяти місяців по закінченні місяця, у якому працівник виконував відповідну роботу

*Узагальнено автором на основі [12; 11; 36; 27; 32].

Заробітна плата, як один із надважливих компонентів ринку праці, має значний вплив на соціально-економічний розвиток як окремих фізичних осіб, так і суб'єктів господарювання, так і суспільства в цілому, виконує декілька функцій. Фонд оплати праці регулюється трудовим законодавством і включає нараховані витрати в грошовій та натуральній формі (в іншій валюті) за працю працівників, а також невідпрацьований час або працю, що виконується, незалежно від джерела фінансування.

Згідно з чинним законодавством України оплата праці складається з основної, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат. До останніх належать пільги та додаткові виплати,

що є одноразовими, компенсаціями та іншими грошовими та матеріальними винагородами, які не передбачені чинним законодавством або перевищують встановлені норми тощо. Формування фонду оплати праці в сучасній підприємствах створюється на основі кількості працівників, зайнятих у виробничому процесі, їхньої кваліфікації, трудової участі, повноважень та рівня їхньої заробітної плати. При цьому необхідно враховувати положення законодавства, що регулюють мінімальну заробітну плату, оплату відпусток, понаднормову роботу, роботу в нічний час, святкові та неробочі дні, виплату допомоги за тимчасовою непрацездатністю тощо.

Відповідно до Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженою Наказом держкомстатом України №5 від 13.01.2004 року для оцінки розміру заробітної плати найманих працівників застосовується показник фонду оплати праці [8]. До фонду оплати праці включаються нарахування найманим працівникам у грошовій та натуральній формі (оцінені в грошовому вираженні) за відпрацьований та невідпрацьований час, який підлягає оплаті, або за виконану роботу незалежно від джерела фінансування цих виплат. Фонд оплати праці складається з:

- фонду основної заробітної плати;
- фонду додаткової заробітної плати;
- інших заохочувальних та компенсаційних виплат (рис.1. 2).

Доцільно відмітити, що згідно діючого законодавства існують інші додаткові виплати, які не формують фонд оплати праці. До них належать виплати, які не залежать від участі працівника у трудовій діяльності, а натомість базуються на юридичній основі або колективному договорі. Ці виплати включають вихідну допомогу, яка є сумою грошей, яку працівник отримує після закінчення трудових відносин, надбавки за характер роботи, пільги, виплати соціального страхування, виплати за вагітністю та пологах, одноразові виплати під час народження дитини, грошові виплати матерям, які доглядають за трьома або більше дітей віком до 16 років, та виплати постраждалим від Чорнобильської катастрофи.



Рис. 1.2 Компоненти фонду заробітної плати*

*Джерело [8].

Фундаментальна ідея організації праці визначається у визначених частинах обґрунтованості систем та форм оплати праці, які підходять для підприємства. Система оплати праці складається з двох окремих частин: перша – погодинна оплата праці, яка базується на кількості відпрацьованих годин та існуючих тарифах або окладах за роботу. Друга – відрядна оплата, яка базується на обсязі виробленої продукції (робіт або послуг) за вимогою відповідності роботи та ціни за одиницю продукції (робіт або послуг) високої якості (рис.1. 3).

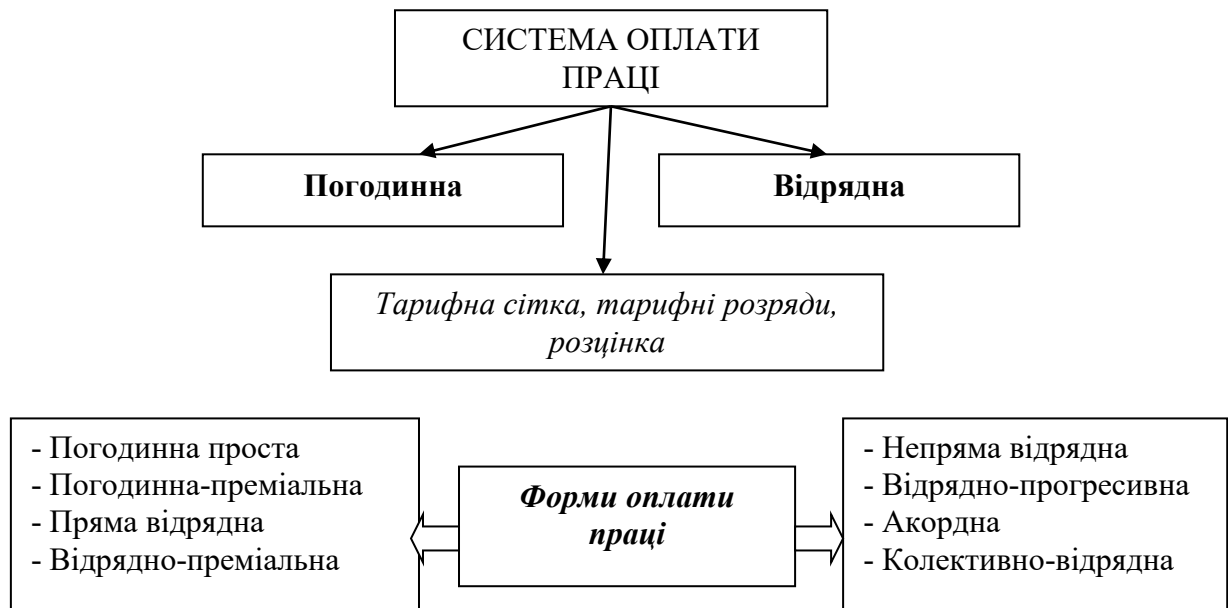


Рис. 1.3 Форми та системи оплати праці*

* Узагальнено автором

Погодинна оплата розраховується за кількість відпрацьованих годин, а відрядна оплата – за обсяг виробленої продукції або кількість виконаної роботи. Ці механізми є основними засобами стимулювання праці та розвитку відносин з працівниками в різних секторах економіки.

Існуючі методи оплати праці класифікуються на різновиди, що враховують специфіку виробничих процесів, мотиваційні потреби працівників та характер діяльності компанії. В конкурентному середовищі, особливо для малих підприємств, доцільно користуватися простими та зрозумілими системами оплати праці. Конкретну форму оплати обирає суб'єкт господарювання залежно від характеру його діяльності, організаційно – правової форми, системи оподаткування тощо.

.Заробітна плата одна із економічних категорій, яка показує відносини між компанією та її працівниками щодо розподілу доходів. В економіці заробітна плата зараховується грошовою вартістю роботи, виконаної працівником в обмін на контракт з роботодавцем. Як частина ринку праці, працівник є споживачем своєї робочої сили, яку він продає за певною, розумною ціною. Як внаслідок, для працівника заробітна плата забезпечена доходом, який забезпечує необхідне відтворення робочої сили, плюс вартість

продукції (товарів, послуг, робіт). Крім того, це основний стимул для працівників до досягнення цілей, встановлених керівництвом компанії. [14].

У суспільному процесі заробітна плата виконує кілька функцій, які в першу чергу призначені для роботодавців і працівників. Ці функції є, перш за все, відтворювальними та мотиваційними для обох сторін. Відтворювальна функція відповідає за забезпечення працівників відповідними фінансовими виплатами та підтримки їхніх сімей. Мотиваційна функція виражається у взаємозв'язку між рівнем заробітної плати та обсягом і якістю роботи працівника, а також його особистим внеском до величини кінцевих результатів підприємства. Основні функції заробітної плати та їх характеристику відобразимо в таблиці 1.2.

Таблиця 1.2

Функції заробітної плати та їх характеристика*

Функції	Характеристика
<i>Мотиваційна</i>	Заробітна плата стимулює працівників до ефективної та продуктивної праці. Вона є важливим фактором, який впливає на рівень трудової активності, ініціативи, досягнення цілей та підвищення кваліфікації
<i>Відтворювальна</i>	Відтворення умов, необхідних для забезпечення та підтримки фізичного, професійного, кваліфікаційного та духовного потенціалу населення, що включає створення бази для розвитку життєвих ресурсів індивідів та їх соціальних груп.
<i>Соціальна</i>	Соціальна функція оплати праці полягає в забезпеченні економічної стабільності та соціального благополуччя працівників, а також їхніх родин.
<i>Регулююча</i>	Регулююча функція оплати праці полягає в тому, що заробітна плата виконує роль механізму, який впливає на розподіл трудових ресурсів в економіці, визначаючи напрямки та темпи розвитку різних галузей, а також забезпечує ефективне використання робочої сили.
<i>Економічна</i>	Економічна функція оплати праці полягає в тому, що заробітна плата є важливим економічним інструментом, через який здійснюється розподіл економічних ресурсів, формуються стимули до праці.
<i>Інтеграційна</i>	Вона сприяє об'єднанню індивідів в єдину робочу силу, допомагає збереженню соціальної стабільності, формуванню солідарності між різними групами працівників.
<i>Інноваційна</i>	Інноваційна функція оплати праці полягає в тому, що заробітна плата служить стимулом для розвитку та впровадження нових технологій, підвищення ефективності праці

*Джерело [35].

Питання організації заробітної плати набуває особливого значення, особливо під час воєнного стану, в контексті забезпечення її справедливості, конкурентоспроможності на ринку праці та відповідності реальним потребам працівників. Зокрема, в умовах війни змінюються пріоритети у державному регулюванні трудових відносин, зокрема в питаннях оплати праці, безпеки працівників та збереження робочих місць. Поряд із цим, перед країною постає потреба в оптимізації економічних процесів для забезпечення стабільності та відновлення після воєнних дій. Одним із основних викликів стає забезпечення гідного рівня життя громадян, зокрема через належне регулювання заробітної плати та соціальних виплат, що є важливими для збереження соціальної стабільності в країні [35].

Низький рівень оплати праці, його невідповідність економічним умовам та низька ефективність системи мотивації – усе це фактори, що склались в умовах воєнного стану і, які впливають на трудову активність, відтік кваліфікованих працівників та загальний добробут населення. Як результат, вирішення питання заробітної плати та підвищення ефективності організації є завданнями, що потребують уваги держави та роботодавця.

Закон України «Про організацію трудових відносин у період воєнного стану» (закон № 2136) [33] спрямований на вирішення питань, пов'язаних з організацією відносин між роботодавцем і працівником у період воєнного стану, цей закон наразі замінює звичайне трудове законодавство. Зміни, що відбуваються під час воєнного стану, наведені в таблиці 1.3.

Це порівняння демонструє, що умови праці суттєво змінилися під час воєнного стану, зміни, які були вирішальними для підтримки економічної стабільності та виконання критично важливих завдань у надзвичайних ситуаціях. Варто зазначити, що прийняття Закону 2136 не вирішило всіх питань, які виникли в організації трудових відносин під час воєнного стану. Це пояснюється тим, що обробка інформації із заробітної плати є складною та трудомісткою процедурою, яку необхідно виконати протягом короткого періоду між збором даних та фактичною виплатою працівникам.

Трудове законодавство в умовах війни*

Показник	Мирний час	Воєнний час
Максимальна норма часу за тиждень	40 год	60 год
Тривалість роботи в нічний час	скорочується на 1 годину не скорочується	не скорочується
Скорочення роботи на 1 годину напередодні святкових і неробочих днів	при п'ятиденному і шестиденному робочих тижнях тривалість скорочується на 1 годину	не скорочується
Перенесення святкових днів	якщо святковий день припадає на вихідний, то він переноситься на наступний день після вихідного	Не переноситься
Компенсації за залучення до робіт у вихідні, святкові і неробочі дні	компенсація нараховується	компенсація не нараховується
Тривалість щорічної відпустки	залежно від категорії працівників (до 56 календарних днів)	24 календарні дні
Тривалість відпустки без збереження заробітної плати	до 15 календарних днів	необмежена кількість днів
Попередження працівника про зміну істотних умов праці	попереджається за 2 місяці	роботодавець має право не попереджувати
Звільнення працівника	з ініціативи роботодавця і працівника	з ініціативи працівника

*Джерело [29].

В системі оплати праці існує таке поняття як мінімальна заробітна плата. Згідно Закону України «Про оплату праці», мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці [36].

В таблиці 1.4 відображено динаміку мінімальної заробітної плати за кілька останніх років. Дані таблиці свідчать про еволюцію мінімальної заробітної плати в Україні протягом останніх кількох років, що дозволяє оцінити характер державної політики щодо заробітної плати та її вплив на економічний стан країни.

Динаміка мінімальної заробітної плати в Україні *

Період	Мінімальний розмір заробітної плати, тис. грн.	
	місячна	погодинна
з 01.01.2025	8000,00	48,00
з 01.04.2024 по 31.12.2024	8000,00	48,00
з 01.01.2024 по 31.03.2024	7100,00	42,6
з 01.10.2022 по 31.12.2023	6700,00	40,46
з 01.12.2021 по 30.09.2022	6500,00	39,26
з 01.01.2021 по 30.11.2021	6000,00	36,11
з 01.09.2020 по 31.12.2020	5000,00	29,20

Джерело [29].

Дані таблиці свідчать, що впродовж останніх десятиліть мінімальна заробітна плата змінювалася неодноразово, головним чином через економічні проблеми та соціальну потребу. Наприклад, у 2020 році мінімальна заробітна плата становила 5000 грн., тоді як у 2021 році її було збільшено вже до 6000 з 1 січня, а з грудня того ж року – до 6500. У 2022 році ця частка залишилася незмінною. Слід відмітити, що незважаючи на військовий стан в Україні, погану економічну ситуацію життя в Україні все ще триває. В результаті, в умовах економічного та надзвичайно швидкого зростання ціни, здійснюється і другий процес - поступове збільшення заробітної плати. Дослідження показали, що показник мінімальної заробітної плати впливає на бюджетотворчі процеси. І саме цей показник мінімальної заробітної плати в Україні, в рамках бюджету 2024 року, було встановлено на рівні 7100 грн. з 1 січня та 8000 з 1 квітня. Крім того, було збільшено прожитковий мінімум – до 2920 грн. на одну особу на місяць. Ці зміни мають на меті збільшити рівень життя населення, а також частково компенсувати зростання ціни на споживчі товари та послуги (рис.1.4).

До військового конфлікту зарплати в Україні розподілялися нерівномірно, а після того, як виробництво в кількох регіонах постраждало, різниця в розподілі коштів у вигляді середньої заробітної плати стала ще більшою. Так, дані work.ua, найбільший веб-сайту з пошуку роботи, оприлюднює наступну ситуацію: найвища середня заробітна плата у Києві та

області – 21800 грн.; друге місце займає Львівська область - середня заробітна плата у Львові та області – 20000 грн., у Харківській області - 18000 грн.; у Полтавській області - 16000 грн.

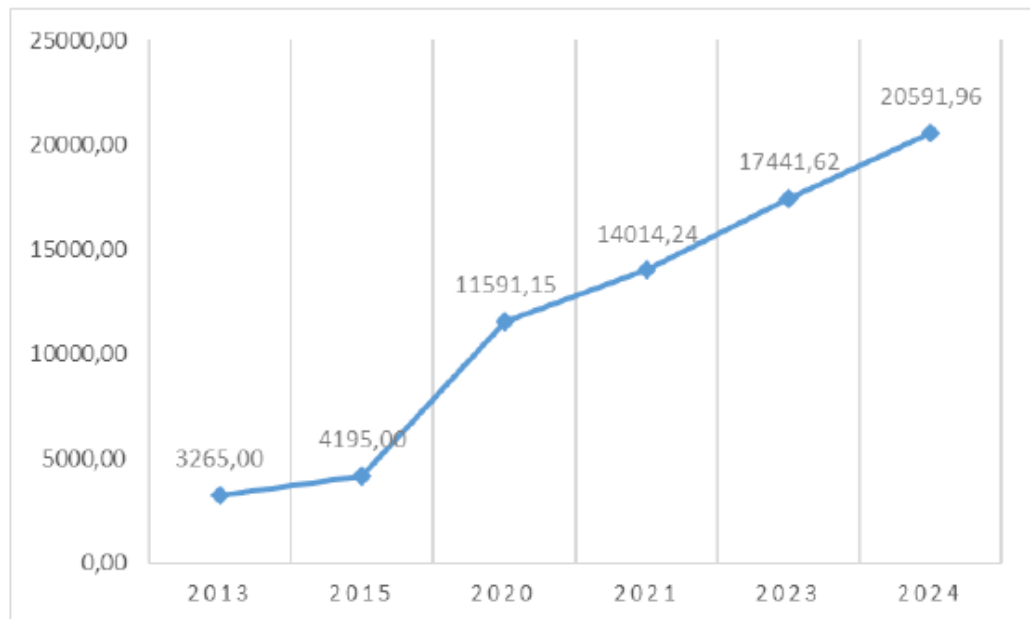


Рис.1.4 Динаміка середньомісячної заробітної плати в Україні*

*Складено автором на основі джерела [47].

Графік показує, що за роки дослідження заробітна плата зросла в 6 разів. Значне зростання відбулося в період 2015-2020 років, коли середньомісячна заробітна плата зросла втричі. До 2024 року середньомісячна заробітна плата продовжувала стабільно зростати, що відображається в позитивних аспектах економічного становища держави.

Однак, водночас, важливо оцінювати заробітну плату за видами діяльності та з точки зору фінансів (табл.1.5).

У таблиці 1.5 наведено розмір середньомісячної заробітної плати штатних працівників за видами діяльності за 2015-2024 роки в гривнях та за діючим курсом доларів США. У 2015 році найнижча середня заробітна плата була у сфері громадського харчування (2249 гривень), сільського господарства, лісового та рибного господарства (2340 гривень) та охорони здоров'я та соціальної допомоги (2367 гривень). Найвищий дохід спостерігався у фінансовій та страховій сферах – 6275 гривень.

**Показники середньомісячної заробітної плати штатних працівників за
видами діяльності 2013-2024 р.р.***

Види діяльності	Середньомісячна заробітна плата на одного працівника в гривнях					Середньомісячна заробітна плата на одного працівника в доларах США				
	2024	2023	2021	2020	2015	2024	2023	2021	2020	2015
У середньому по економіці	20591,96	17441,62	14014,24	11591,15	4195	485,09	448,03	511,47	406,71	165,16
Сільське господарство, лісове господарство	17198,75	14625,21	12287,22	9757,36	3308	405	376	448	342	130
Промисловість	22186,36	18390,09	14902,05	12759,47	4791	523	472	544	448	189
Будівництво	16105,91	12633,61	11289,09	9831,79	3552	379	325	412	345	140
Оптова та роздрібна торгівля	24375,74	20629,65	13487,76	11286,1	4692	574	530	492	396	185
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	20786,2	17183,7	13836,93	11950,53	4653	490	441	505	419	183
Інформація та телекомунікації	50752,46	37946,05	25530,21	19888,19	7112	1196	975	932	698	280
Фінансова та страхова діяльність	40193,88	34393,09	23975,12	20378,72	8603	947	883	875	715	339
Операції з нерухомим майном	18987,09	15509,49	11142,13	8980,86	3660	447	398	407	315	14
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	26904,12	23394,92	19048,2	16442,82	4378	634	601	695	577	172
Освіта	13969,63	12438,93	11817,02	9270,96	3132	329	320	431	325	123
Охорона здоров'я	16480,17	14688,49	11615,67	8847,67	2829	388	377	424	310	111
Мистецтво, спорт	15172,12	13335,8	12508,26	9623,99	4134	357	343	457	338	163
Надання інших видів	23008,88	18331,96	13279,28	11998,32	3634	542	471	485	421	143

*Джерело [14].

Важливо зазначити, що у 2013 році декілька видів діяльності не мали середньої заробітної плати навіть на рівні 3265 гривень, зокрема сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство, будівництво, виробництво продукції, харчування, нерухомість, адміністративні та допоміжні послуги, освіта та охорона здоров'я. Загалом у 9 з 16 видів зайнятості середня заробітна плата нижча за середню по економіці.

Впродовж усіх років дослідження середньомісячна заробітна плата значно зростає. У 2024 році вона зростає до 20591,96 гривень. Найвищий показник у сфері інформації та телекомунікацій – 50752,46 грн., а також у фінансовій та страховій діяльності – 40193,88 грн. Найнижчий показник середньої заробітної плати – у сфері освіти – 13969,63 грн., а також у сфері мистецтва, спорту, розваг та відпочинку – 15172,12 грн. та сільському господарстві - 17198,75 грн.

На рисунку 1.5 відображено рівень середньої заробітної плати в цілому по економіці та у сільськогосподарському виробництві України.

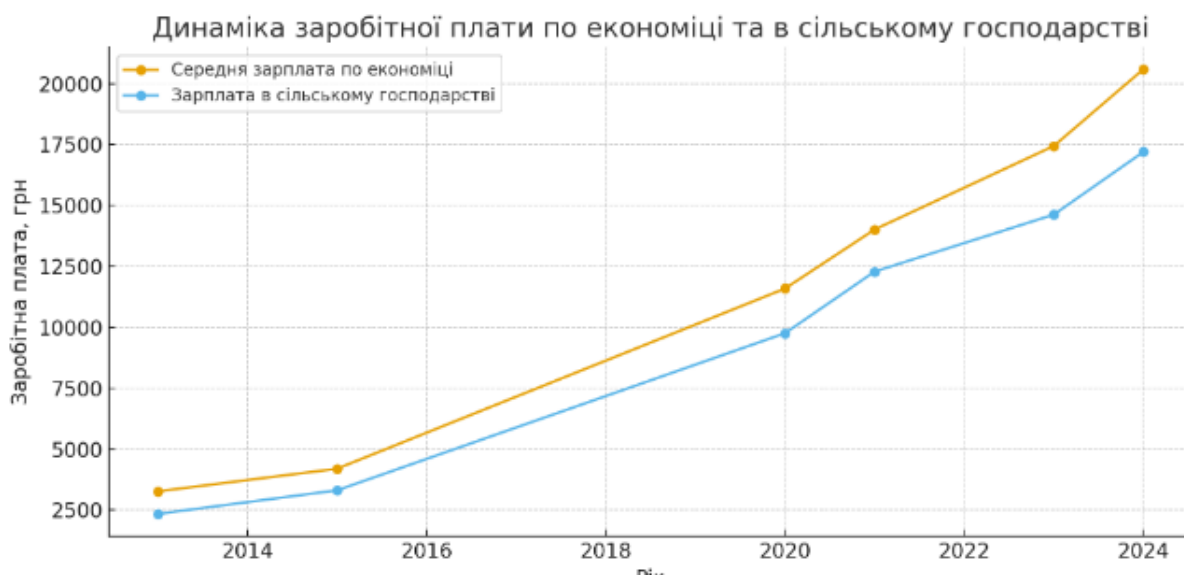


Рис.1.5 Оцінка середньої заробітної плати по економіці та в сільському господарстві*

*Розроблено автором на основі [14].

Аналіз динаміки заробітної плати в Україні за 2013–2024 рр. показує стабільне зростання як середнього рівня оплати праці по економіці, так і зарплат у сільському господарстві. За цей період заробітна плата в обох

секторах зросла в декілька разів, що свідчить про загальне підвищення вартості робочої сили та вплив інфляційних і соціально-економічних факторів.

Попри позитивну тенденцію, протягом усього періоду зберігається чіткий розрив між середньою зарплатою по економіці та оплатою праці у сільському господарстві. Аграрний сектор стабільно демонструє нижчі показники, а після 2020 року різниця між секторами навіть зростає. Це може бути пов'язано з меншою капіталомісткістю виробництва, сезонністю робіт та нижчим рівнем доданої вартості в сільському господарстві.

Загалом результати свідчать про позитивну динаміку та потенціал подальшого зростання заробітної плати, однак водночас підкреслюють необхідність модернізації аграрного сектору та підвищення його конкурентоспроможності на ринку праці. За даними countrycassette.com, середня зарплата в Україні з вирахуванням податків становить трохи більше ніж 387 доларів. Найменша середня заробітна плата в Європі щось на рівні Домініканської республіки, Кенії та Марокко. Гірше лише у найбідніших країнах Африки, Центральної та Південно-Східної Азії. На Росії ж, згідно з тими самими даними, середня зарплата – майже 576 доларів, що вивело її на 62 місце у загальному рейтингу. Трохи краще від Індії, Еквадору та Іраку. Але до нормальних країн – дуже далеко. А перші місця рейтингу займають Швейцарія – понад 6 тисяч, Сінгапур – трохи більше як 5 тисяч та США – 4232 долари. Далі розриви зменшуються – близько 3 тисяч у Канаді, 2,9 – у Великій Британії, 2,5 у Франції та Японії. У Польщі, до речі, середня зарплата 1127 доларів [16].

Львівщина торік стала одним із лідерів за рівнем зарплат, де середній показник сягнув 22 500 грн. Попри скорочення кількості вакансій на 10%, активність пошукачів зросла на 11%. Роботодавці дедалі частіше пропонують віддалену роботу та створюють можливості для ветеранів і соціально вразливих груп. Середня зарплата у Львівській області наприкінці 2024 року становила 22 500 грн., що є одним із найвищих показників в Україні. За рік

зарплата в регіоні зросла на 29%, тоді як рівень інфляції за цей період становив 11,2%. Це свідчить про позитивну динаміку доходів працівників, хоча за купівельною спроможністю українці все ще поступають сусідам із Європи. Для порівняння, у 2021 році середня зарплата в Україні в грудні становила 17 453 грн (за курсом - 641 дол. США). У гривневому еквіваленті вона зросла на 13%, однак у доларовому вимірі зменшилася на 25% [7].

Дослідники стверджують, що на Львівщині у 2024 році значно зріс попит на віддалену роботу, що спричинено військовим станом в державі. У порівнянні з 2023 роком кількість таких вакансій збільшилася на 31%, а середня заробітна плата працівників, що працюють дистанційно становила 19 100 грн, що на 16% більше, ніж у 2023 році.

Станом на 2025 рік середня заробітна плата у Львівській області продемонструвала постійне зростання, що свідчить про економічну стабільність регіону. Згідно з даними порталу Work.ua, середня заробітна плата у Львові у травні 2025 року склала 26 500 гривень, що на 22% більше, ніж у попередньому році. Згідно з даними Державної податкової служби Львівської області, середньомісячна заробітна плата штатних працівників в середньому по області знаходиться в межах 14775 гривень, при мінімальній сумі 10907 грн. і при її максимальному значенні – 2163 грн. Завдяки розвиненій ІТ-індустрії, географічній близькості розташування до європейських країн та активному туристичному бізнесу рівень доходів населення львівського регіону знаходиться на другому місці після Києва [46].

1.2 Правове забезпечення обліку та аудиту розрахунків за виплатами працівникам

Важливо знати, що сьогодні в умовах ринкової економіки існує безліч літературних джерел з бухгалтерського та фінансового обліку, які розглядають питання обліку трудових ресурсів та облік розрахунків із нарахування та виплати заробітної плати. Подібність цих джерел виникає в

тому, що всі вони базуються на законах, що регулюють економіку України, а різниця виникає в тому, як вони подають інформацію в розрізі відповідної тематики.

Враховуючи важливість правильності і чіткості налагодження питання оплати праці, слід відмітити, що практично всі моменти даної ділянки закріплюються і підтверджуються численними нормативними актами. Наслідком дослідження основних законів, які регулюють оплату праці в Україні, є те, що вони виділяються на дві категорії: ті, що одночасно регулюють розмір компенсації за працю, та ті, що регулюють податкові навантаження, пов'язані з нею.

Основним законодавством, що регулює трудові відносини, є Конституція України, яка надає кожному громадянину право брати участь у трудовій діяльності, мати доступ до соціального захисту та мати безпечні умови праці. Україна підтримує принципи централізованого регулювання відносин з персоналом підприємства, в результаті чого дії державних службовців мають пріоритет у сфері організації праці. Конституція має «визначальний вплив» на права та свободи людини. Конституція обґрунтовується на положенні людини в суспільстві та її зв'язку з державою [12].

Держава контролює оплату праці працівників усіх форм власності та господарювання шляхом встановлення мінімальної заробітної плати, інших державних норм і правил, умов та розмірів оплати праці працівників установ та організацій, які фінансуються з бюджету. Рівень мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за пропозицією Кабінету Міністрів України, як правило, це робиться щорічно під час затвердження Державного бюджету України.

Основою правових положень є Закон України «Про оплату праці», який описує економічні, правові та інституційні принципи, які стосуються оплати праці працівників на основі трудового договору з іншими установами власності та управління [36]. Він покликаний сприяти відтворюваному та

мотивуючому характеру заробітної плати. Закон визначає термін, а також змінює мінімальну заробітну плату – початкову заробітну плату для простої некваліфікованої праці, нижче якої погоджена щомісячна оплата праці працівника неможлива. Основною рисою цього закону є те, що він передбачає основні загальні правила щодо оплати праці та містить конкретні посилання на інші закони.

Законом України «Про відпустки» надається державний захист права на відпустки, умови, тривалість та порядок надання цих відпусток працівникам для забезпечення відновлення їхньої працездатності, покращення здоров'я та виховання дітей, які спрямовані на задоволення їхніх життєво важливих потреб і бажань, а також на розвиток їхньої індивідуальності. Закон України «Про відпустки» надає державою право на відпустку, а також визначає умови, за яких працівники можуть законно використовувати свій час відпустки, покращувати своє здоров'я, виховувати дітей, задовольняти побутові потреби тощо. Право на відпустку мають громадяни України, які працюють на підприємствах, в установах та організаціях, а також особи, які мають трудові договори з цими організаціями, незалежними від характеру їх власності, виду діяльності чи професії [37].

Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» описує принципи, основи та методи функціонування системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Його призначення є точний розрахунок розміру єдиного внеску на державне соціальне страхування [39].

Для визначення обсягу заробітної плати використовується Інструкція зі статистики заробітної плати №5 від 13.01.2004, яка розраховує фонд оплати праці, що включає: базову заробітну плату; додаткову заробітну плату; додаткові компенсації та інші стимулюючі виплати [8].

Порядок розрахунку середньої заробітної плати затверджено постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку розрахунку

середньої заробітної плати» від 8 лютого 1995 р. Цей Порядок обчислення середньої заробітної плати застосовується у випадках: надання працівникам усіх видів відпусток, передбачених законодавством (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами) (далі - відпустка), або виплати їм компенсації за невикористані відпустки; виконання працівниками державних і громадських обов'язків у робочий час; переведення працівників на іншу легшу ніжче оплачувану роботу за станом здоров'я; переведення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, на іншу легшу роботу; надання жінкам додаткових перерв для годування дитини; виплати вихідної допомоги; службових відряджень (крім службових відряджень державних службовців) [41].

Особлива увага приділяється питанням трудових відносин та оплати праці працівників в умовах мобілізації. Важливо зазначити, що ця категорія мобілізованих працівників зберігає свій середній дохід з початку повномасштабного вторгнення, але це правило було скасовано в липні 2022 року відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення трудових відносин», тобто фактично мобілізований працівник не виконує своїх обов'язків. Крім того, працівники, які мобілізовані, мають кілька соціальних гарантій: робоче місце та посада за ними зберігаються; додаткова 14-денна оплачувана відпустка для військовослужбовців; оплата 100% лікарняного незалежного від стажу служби; пріоритет на залишення у штаті при скороченні штату підприємства працівників; включення періоду військової служби до стажу служби [33].

Поряд із правовими нормативними актами, які регулюють відносини між підприємствами (роботодавцями) та їхніми найманими працівниками у юридичній площині, організації, установи та фізичні особи - підприємці зобов'язані організовувати бухгалтерський облік та контроль за її виплатою теж відповідно до чинних положень щодо організації бухгалтерського обліку. Інформація про облік та контроль праці, її оплата та стан розрахунків з оплати праці має бути організована відповідно до основоположного Закону

України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні». Він описує правові принципи, що регулюють бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні [38].

Для значного покращення організації бухгалтерського обліку у вільній Україні було розроблено і запроваджено Програму реформування бухгалтерського обліку, в якій відображались основні моменти щодо відповідності європейським вимогам формування і надання відповідної економічної організації. Саме на виконання цієї Програми Міністерство фінансів України наказом №291 від 30 листопада 1999 року затвердило План рахунків обліку активів, капіталу, зобов'язань та господарських операцій підприємств та організацій. Для повної демонстрації більшості показників була розроблена система рахунків, яка відображає економічну діяльність. План рахунків – це система згрупованих, за певними ознаками, бухгалтерських рахунків, які використовуються для поточного відображення всіх господарських операцій, а також для узагальнення економічної інформації, що використовується в організаціях та установах та формування встановлених форм звітності [44].

Для впровадження і користування Планом рахунків була розроблені і впроваджена до застосування Інструкція щодо застосування плану рахунків, яка описує мету та порядок ведення рахунків, які узагальнюють інформацію про наявність та рух активів, капіталу та зобов'язань. Інструкція має на меті забезпечити зручність відображення господарських операцій однакового змісту на пов'язаних синтетичних рахунках та субрахунках. Вона описує мету та опис кожного синтетичного рахунку, типовий метод запису та організації інформації щодо господарських операцій (кореспонденція рахунків першого порядку) [8].

Теоретичні принципи, які використовують для створення інформації в бухгалтерському обліку щодо виплат (як грошових, так і негрошових) за виконану працівниками працю, задокументовані в П(С)БО 26 «Виплати працівникам». Цей нормативний акт відображає і описує п'ять категорій

виплат для найманих працівників: поточні виплати, виплати при звільненні, виплати після закінчення трудової діяльності, виплати інструментами власного капіталу підприємства, інші довгострокові виплати [32].

Важливо зазначити, що деякі сільськогосподарські господарства категорії малого бізнесу узагальнюють та нагромаджують інформацію про рух активів, капіталу і зобов'язань вручну, використовуючи журнально-ордерну форму обліку. Унаслідок цього ці сільськогосподарські підприємства повинні виконувати вимоги і використовувати Методичні рекомендації щодо застосування реєстрів журнально – ордерної форми обліку для сільськогосподарських підприємств, затверджених Наказом Міністерства аграрної політики України від 4.06.2009р.№390 [20]. Основними реєстрами синтетичного обліку стосовно вказаних Методичних рекомендацій є журнали – ордера, за допомогою яких накопичують систему інформації, за рахунками в хронологічному порядку.

У зв'язку з забезпеченням впровадження комплексної реформи системи аудиту в Україні, враховуючи норми європейського права щодо аудиту Міністерство фінансів України схвалило Закон України «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність» № 2258-VIII від 21 грудня 2017 року [43]. Метою закону є доведення норм національного законодавства щодо аудиторської діяльності на відповідність європейським вимогам. В Законі підтримується оптимально збалансована система державного нагляду та саморегулювання щодо аудиторської діяльності міжнародними організаціями, законодавцями та фахівцями.

На міжнародному рівні облік виплат працівникам базується на МСФЗ 19 «Виплати працівникам» [21]. МСФЗ 19 не містить розділу про пенсійне забезпечення, а натомість зосереджується на обліку виплат працівникам.

1.3 Методика дослідження

Наукове дослідження – це складна та багатогранна діяльність, яка об'єднує технічні, економічні, правові та психологічні компоненти. Весь процес дослідження включає такі етапи: визначення мети, об'єкта та предмета дослідження; інформаційне забезпечення; методологічне та програмне забезпечення; аналіз даних; формулювання висновків та пропозицій. Дослідження підтверджуються різноманітними підходами, методами та прийомами вирішення наукових питань.

У методологічному забезпеченні пропонується метод та пов'язана з ним методологія. Метод – це спосіб дослідження, засіб досягнення мети. Методологія – це конкретні правила, що впливають з певного методу. Під час проведення конкретного наукового дослідження практикують використання таких методів роботи, які повинні детально та розгорнуто описати явище.

Існують загальнонаукові методи, що застосовуються під час дослідження різних наук, та спеціальні методи, що застосовуються під час вирішення практичних наукових проблем. До загальнонаукових методів відносять: індукцію і дедукцію, аналіз і синтез, аргументацію, абстрагування, формалізацію, моделювання, системний підхід, аналогія, інтерпретація (рис.1.6).

Основним методом дослідження, який використовується в даній кваліфікаційній роботі, є діалектичний підхід до основного кола питань. Теоретичною та методологічною основою проведення економічного дослідження в цій роботі став діалектичний метод пізнання, системний підхід до дослідження економічних явищ, теоретичні розробки вітчизняних та зарубіжних вчених щодо вибору найефективніших методів обліку розрахунків за виплатами працівникам, законодавчі та нормативні документи щодо організації бухгалтерського обліку на підприємствах у сучасних умовах.

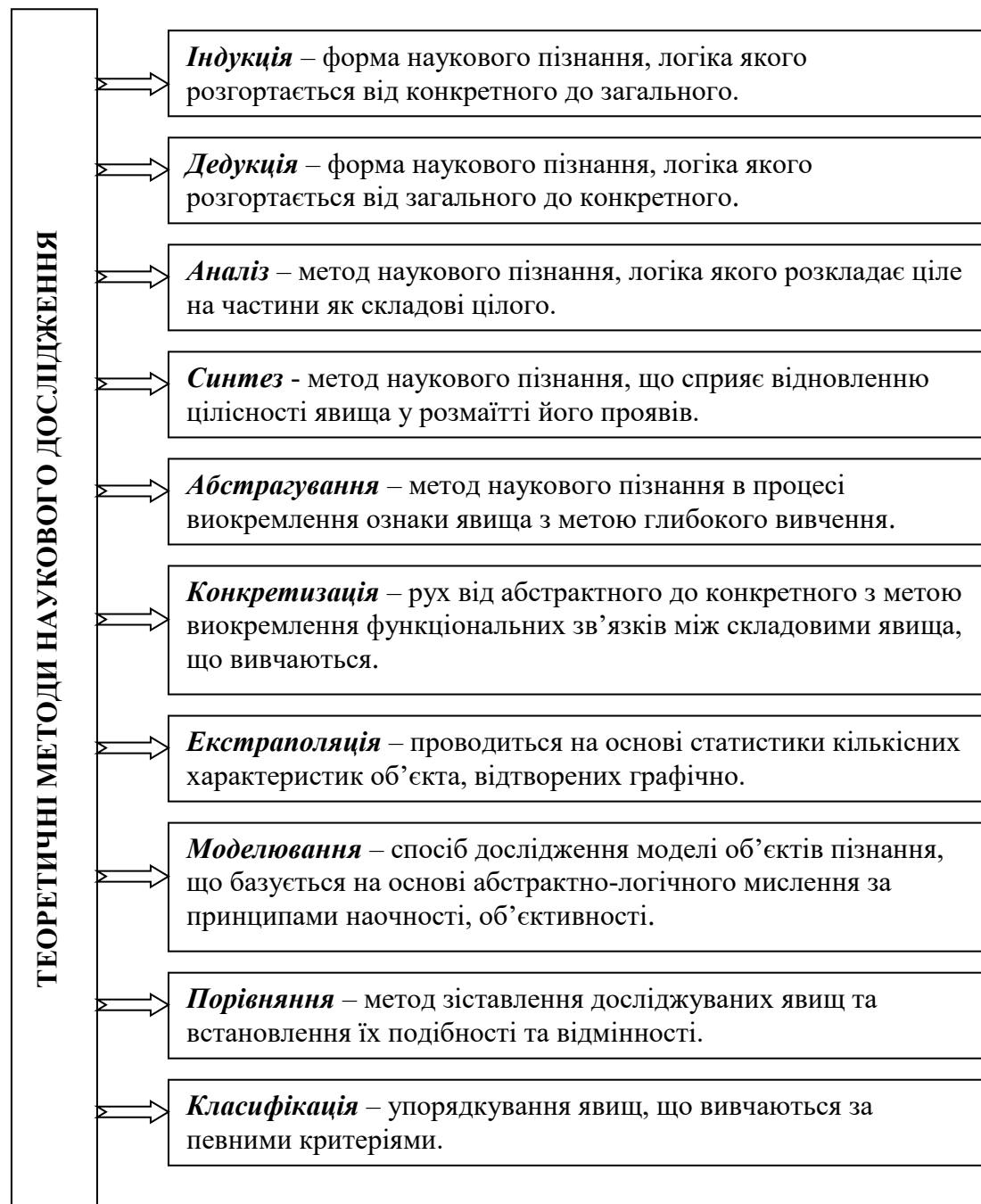


Рис.1.6 Загальнонаукові методи наукового дослідження*

*Джерело [5]

Методологія дослідження з економічної тематики включає велику кількість поєднання статистичних та економічних методів, а також теоретичних концепцій щодо організації розрахунків із працівниками по заробітної плати. Для досягнення цілей дослідження використовуються такі методи, як логічний, числовий, нормативний, статистико-економічний, порівняльний аналіз, документування, оцінювання та балансування.

При аналізі та висвітленні фінансового стану ТОВ «*****» було застосовано метод економічного аналізу – абсолютних та відносних показників. Абсолютні значення отримуються шляхом прямого статистичного спостереження та фіксуються в первинних документах бухгалтерського обліку. Іноді абсолютне значення виводиться з найменшою одиницею спостерігається, або ж додається загальне значення характеристики кожної окремої одиниці генеральної сукупності. Відносні значення підтримуються шляхом порівняння двох абсолютних значень. Відносні значення – це узагальнюючий вимір, який представляє собою числову сукупність двох наступних статистичних значень.

Щодо організації бухгалтерського обліку, то ми сприймаємо її як сукупність нормативних правил, методів та прийомів вирішення практичних питань теоретичного, практичного, дослідницького та управлінського характеру. Як наслідок, складові частини методу організації бухгалтерського обліку виділяються на два основні класи:

- 1) стандарти, норми, правила;
- 2) методи, способи, прийоми.

Найбільш відомі і найбільш поширені методи щодо організації бухгалтерського обліку відображено в таблиці 1.6.

Таблиця 1.6

Методи організації бухгалтерського обліку

<i>Організаційно-управлінські методи діяльності</i>	<i>Методи теорії бухгалтерського обліку та облікової практики</i>
Адміністрування	Оцінка
Моделювання	Калькулювання
Проектування	Документація
Контролювання	Інвентаризація
Планування	Подвійний запис
Нормування	Бухгалтерські рахунки
Регулювання	Балансове узагальнення
Стимулювання	Звітність

Поняття бухгалтерського методу засвідчує те, що це сукупність прийомів, що гарантує достовірність, об'єктивність та повноту облікової інформації. Ці методи (методики) включають: оцінку, калькуляцію, документацію, інвентаризацію, подвійний запис, бухгалтерський баланс та фінансову звітність. У результаті, оцінка та калькуляція як засіб вимірювання вартості об'єктів обліку у формальному плані вимагає створення сприятливого середовища (процедури) для їх використання. Процес їх виконання виконує певний алгоритм, який завершується після наступного виконання дії. Для розрахунків процедура передбачає виконання низки кроків, спрямованих на створення інформації про витрати, в тому числі витрати на оплату праці, розподіл непрямих витрат пропорційно обраної бази, яка може виступати у сумі прямої заробітної плати, тощо.

Документування фактів господарської діяльності та інвентаризація, як способи відображення в бухгалтерському обліку є частиною комплексу підготовки, який також є складовою організації бухгалтерського обліку. Процес подвійного бухгалтерського відображення як засіб систематизації забезпечує не просто агрегування інформації за її економічною подібністю, а й створення номенклатури для відображення інформації на бухгалтерських рахунках (розробка робочого плану рахунків), створення рахунків (насамперед аналітичних), блок-схеми документів та інших, пов'язаних з ними функціями.

Усі перелічені компоненти методу бухгалтерського обліку є вирішальними, залежними та взаємодоповнюючими.

РОЗДІЛ 2. СТАН ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ТА АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ

2.1 Організаційно – економічна характеристика ТОВ «*****» та його фінансовий стан

Об'єктом нашого дослідження виступає товариство з обмеженою відповідальністю «*****» (ТОВ «*****»). Історія існування товариства розпочалась 24квітня 2018 року. Юридична адреса розташування село *****, вулиця *****, *****області ***** району, який було утворено як наслідок територіальних реорганізацій населених пунктів Кам'янка –Бузького району.

Враховуючи те, що досліджуване господарство підпадає під категорію підприємств сільськогосподарського виробництва, воно виступає платником єдиного податку IV групи (колишнього фіксованого сільськогосподарського податку) та платником ПДВ.

Керівником ТОВ «*****» є громадянин України. Розмір статутного капіталу складає 1929300,00 грн. Засновниками товариства є три особи, частки яких у величині статутного капіталу відображено в табл.2.1.

Таблиця 2.1

Розмір статутного капіталу та питома частка засновників

Прізвище засновника	Величина статутного капіталу, грн	Питома частка, %
***** (Україна)	57879,00	3,0
***** (Україна)	96465,00	5,0
***** Сполучені Штати Америки, Пенсільванія, м.Фістервіл,	1 774956,00	92,0
РАЗОМ	1 929300,00	100,0

Третій засновник є громадянином США, тобто нерезидентом, який вніс до статутного капіталу сільськогосподарського товариства частку в сумі 1775,0 тис.грн., що становить 92% від загальної суми сформованого

статутного капіталу. ТОВ «*****» є суб'єктом господарювання, який функціонує як бізнес з іноземним капіталом, що задокументовано у формі статистичного спостереження ф.№10-зез, яке підтверджено наказом Державної служби статистики України №206від 13 червня 2019 року.

Основною діяльністю ТОВ «*****» є вирощування зернових культур (крім рису), бобових рослин та насіння, а також інша допоміжна діяльність, пов'язана з виробництвом сільськогосподарських культур, після урожайної роботи та обробка насіння для зберігання. Площа досліджуваного господарства утворюється за рахунок оренди земельних паїв, про які укладено 165 договорів оренди. Загальна площа земель, орендованих для сільськогосподарського використання, станом на 31.12.2024 становила майже 35 га.

Враховуючи той факт, що до господарської діяльності залучені прямі іноземні інвестиції, керівництво ТОВ «*****» використовує всі практичні засоби та методи, щоб забезпечити фінансову та господарську ефективність, що впливатиме на позитивну репутацію товариства.

Основною метою підвищення ефективності бізнесу є досягнення оптимального обсягу остаточного фінансового результату - прибутку, який завжди досягається шляхом досягнення мінімізації витрат на одиницю продукції. Це питання є ще більш актуальним для бізнесу з точки зору юридичного погляду зацікавленої сторони, яка є іноземним інвестором. Зусилля сільськогосподарських організацій є нестабільними, оскільки їхня робота залежить від клімату. Ринкова ситуація змушує їх адаптуватися до мінливих умов та підвищувати свою конкурентоспроможність. Цю проблему можна подолати шляхом ефективного управління прибутковістю бізнесу, що дозволить максимізувати його прибутковість, одночасно правильно оцінюючи діяльність підприємства. Відповідно до показників економічної активності відображають відносну життєздатність бізнесу, основним призначенням управління цими показниками є підвищення продуктивності бізнесу, потім прибуток є основною силою в ринковій економіці. Основним

мотиваційним фактором підприємницької діяльності в ринковій економіці є гарантія прогресу соціально-економічної системи. Прибуток є найвищим показником успіху господарської діяльності, він має для сільськогосподарських підприємств вирішальне значення для соціально-економічного процвітання та стану сільськогосподарської галузі в цілому, так і для кожного суб'єкта господарювання зокрема. Як правило, визначення та вивчення ефективності діяльності певного суб'єкта господарювання оцінюють за різними показниками і результати, такими як прибуток, виручка від реалізації продукції, чистий дохід, кінцевий фінансовий результат (прибуток або збиток), рентабельність тощо.

В таблиці 2.2 зафіксовано ряд показників, які мають вплив на остаточний фінансовий результат діяльності ТОВ «*****».

Таблиця 2.2

Оцінка основних показників діяльності ТОВ «*****» *

Показники	Роки			2022 р. у % до 2020р.
	2022	2023	2024	
Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.	2620,3	3 493.4	4728.9	180,5
Інші доходи, тис.грн.	108,2	-	-	-
Разом доходи, тис. грн.	2728,5	3 493.4	4 728.9	173,3
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	2628,4	3 273.4	4 496.1	170,1
Інші витрати, тис.грн.	-	-	-	-
Разом витрати, тис. грн.	2628,4	3 273.4	4 496.1	170,1
Чистий прибуток(збиток), тис. грн.	100,1	220.00	232.80	>в 2,4 р
Середньорічна чисельність працівників, чол.	9	10	12	133,4
Площа с. г. угідь, га	33,5	36	38	113,4
Середньорічна вартість активів, тис.грн	3139,6	2924,2	2942,7	93,7
Рівень рентабельності,(збитковості) %	3,8	6,7	5,2	+1,4п

*Складено на основі [50].

Аналіз показників підприємства за 2022–2024 роки свідчить про позитивну динаміку його розвитку. Загальні доходи зросли з 2728,5 тис. грн. у 2022 році

до 4728,9 тис. грн, що забезпечило підвищення чистого прибутку більш ніж у 2,4 раза. Зростання витрат відбувалося повільніше, ніж зростання доходів, що позитивно вплинуло на фінансовий результат.

Рентабельність підприємства підвищилася з 3,8% до 5,2%, хоча у 2024 році спостерігається невелике зниження порівняно з 2023 роком. Показники виробничої потужності також покращилися: збільшено площу сільськогосподарських угідь і чисельність працівників.

Попри певне скорочення вартості активів, підприємство демонструє стабільне зростання обсягів діяльності, підвищення ефективності та покращення фінансових результатів. Це свідчить про достатньо успішну діяльність і наявність потенціалу для подальшого розвитку.

Спеціалізація сільськогосподарських формувань – це процес, який полягає в концентрації на виробництві певного виду продукції з метою підвищення ефективності, конкурентоспроможності та раціонального використання ресурсів. З усвідомленням справжнього власника землі, посиленням комунікацій та співпраці між фермерами та ринком, а також за економічну підтримку з боку землевласника, спеціалізація сільського господарства набуває нового напрямку. Через вибір галузей, їх розмір, ринки збуту, економічні відносини, ціни та інші фактори, спеціалізація має новий підхід. Єдиною турботою щодо спеціалізації на виробництві певного виду продукції є прибутковість виробника. Крім того, враховуються інші аспекти розміщення ринку, які впливають на ринку та спеціалізацію учасників.

Визначення напрямку виробництва підприємства, тобто спеціалізації сільськогосподарського виробництва, вимагає раціонального вибору показників. Варто зазначити, що науковці ще не досягли єдиної думки з цього питання, і в літературі пропонуються інші методи.

Для визначення спеціалізації ТОВ «*****» скористаємось даними таблиці 2.3, в якій в динаміці відображено загальну суму виручки від реалізації продукції в цілому по господарству та в розрізі окремих сільськогосподарських культур.

Таблиця 2.3

Виробничий напрямок ТОВ «***»***

Вид продукції	2022 р.		2023 р.		2024 р.		В середньому за три роки	
	вартість, тис. грн.	структура, %	вартість, тис. грн.	структура, %	вартість, тис. грн.	структура, %	вартість, тис. грн.	структура, %
Озима пшениця	130,4	6,7	807,0	23,1	1182,2	25,0	706,5	20,8
Соя	1256,4	64,0	1956,3	56,0	2506,3	53,0	1906,3	56,2
Картопля	149,2	7,2	185,1	5,3	364,1	7,7	232,8	6,9
Капуста	303,7	15,5	422,7	12,1	449,2	9,5	391,9	11,6
Морква	24,0	1,9	80,3	2,3	94,6	2,0	66,3	2,0
Буряк столовий	91,5	4,5	42,0	1,2	132,5	2,8	88,7	2,5
Всього	1955,2	100,0	3493,4	100,0	4728,9	100,0	3392,5	100,0

*Складено на основі [50].

У ході дослідження було проаналізовано динаміку та структуру вартості реалізованої продукції підприємства за 2022–2024 роки. Загальна вартість продукції продемонструвала стале зростання: від 1955,2 тис. грн у 2022 р. До 3493,4 тис. грн. у 2023 р. та 4728,9 тис. грн. у 2024 р. Середнє значення за три роки становило 3392,5 тис. грн., що свідчить про підвищення обсягів виробництва та розширення ринків збуту.

Структурний аналіз дає змогу встановити, що провідну частку у загальній вартості реалізованої продукції протягом досліджуваного періоду займала соя. Хоча її питома вага мала тенденцію до зниження - від 64,0 % у 2022 р. до 53,0 % у 2024 р., - у середньому вона становила 56,2 %, залишаючись ключовою позицією виробничої програми підприємства. Зростання вартості реалізації цієї культури (від 1256,4 тис. грн. до 2506,3 тис. грн) підтверджує стабільний попит на продукцію соєвого сегмента.

Водночас суттєве збільшення частки доходів забезпечила озима пшениця. Її питома вага зросла з 6,7 % у 2022 р. до 25,0 % у 2024 р., а вартість реалізації - у дев'ять разів. У середньому за три роки частка

продукції становила 20,8 %, що свідчить про зростання ролі зернових культур у спеціалізації підприємства. Овочева група (картопля, капуста, морква та столовий буряк) характеризується відносно стабільною, хоча й меншою питомою вагою. Частка картоплі коливалася в межах 5,3–7,7 %, а середнє значення становило 6,9 %. Незважаючи на збільшення абсолютних показників, питома вага капусти зменшувалася – від 15,5 % до 9,5 %, що свідчить про випереджальне зростання обсягів виробництва інших культур. Частки моркви та столового буряку залишалися незначними (у межах 1–4 %), проте їх вартісні показники демонстрували певну позитивну динаміку.

Таким чином, результати аналізу дозволяють дійти висновку, що структура продукції підприємства має виражений зерново-соевий напрям, у якому домінуюче місце займає соя, тоді як озима пшениця поступово зміцнює свої позиції. Овочева продукція відіграє другорядну роль, забезпечуючи від 20 до 30 % загальної вартості реалізованої продукції. Стабільне зростання вартості реалізації упродовж трьох років свідчить про підвищення ефективності виробничої діяльності та адаптивність підприємства до умов ринку (рис.2.1).

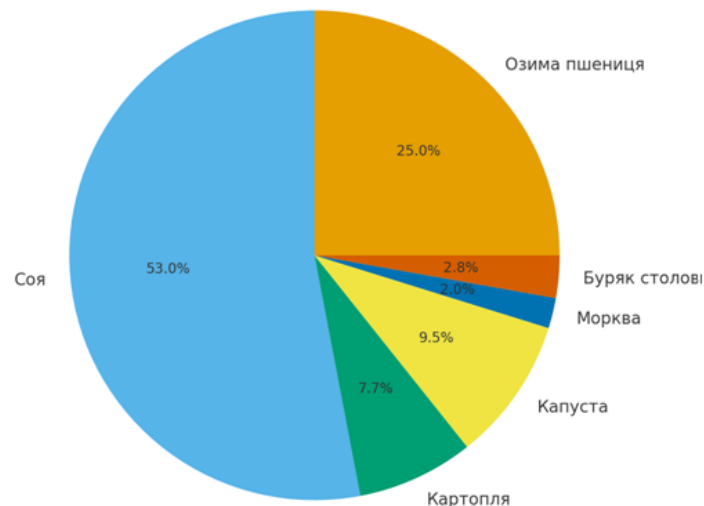


Рис.2.1 Структура товарної продукції ТОВ «*****» за 2024 р.*

*Складено на основі [50].

З огляду на те, що розмір та структура дебіторської та кредиторської заборгованості впливають на фінансовий стан суб'єкта господарювання, то останнім необхідно контролювати їх використання. Тому ефективно

управління дебіторською та кредиторською заборгованістю є одним із найактуальніших та пріоритетніших завдань для вітчизняних підприємств сьогодні.

У фінансовому аналізі дуже важливе значення має співвідношення дебіторської до кредиторської заборгованості, тобто це відношення грошового капіталу, виученого з обігу, до капіталу, залученого як джерело фінансування для регулярних платежів (табл.2.4).

Таблиця 2.4

Зміни у величині та структурі дебіторської і кредиторської заборгованості ТОВ «***», 2024 рік***

Заборгованість	На початок року		На кінець року		Зміни (+,-), тис.грн
	тис.грн.	%	тис.грн.	%	
Дебіторська заборгованість:					
- за товари, роботи, послуги	262,4	99,9	138,0	96,2	-124,4
- за розрахунками з бюджетом	0,2	0,1	5,5	3,8	+5,3
Інша поточна дебіторська заборгованість	-	-	-	-	-
Разом	262,6	100,0	143,5	100,0	-119,1
Кредиторська заборгованість за товари, роботи і послуги	-	-	-	-	-
Поточні зобов'язання за розрахунками:					
- з бюджетом	12,3	33,8	12,4	3,5	0,1
- зі страхування	2,5	6,9	3,9	1,1	1,4
- з оплати праці	9,3	25,5	12,8	3,6	3,5
Інші поточні зобов'язання	12,3	33,8	324,9	91,8	312,6
Разом	36,4	100,0	354,0	100,0	317,6

*Розроблено автором на основі джерела [50]

Дебіторська заборгованість є складовою поточних активів підприємства та відіграє ключову роль у формуванні його ліквідності. Протягом аналізованого періоду її загальний обсяг суттєво зменшився: з 262,6 тис. грн. на початок року до 143,5 тис. грн на кінець року. Абсолютне скорочення становить 119,1 тис. грн., що відповідає зниженню майже на 45,4 %. Подібна динаміка зазвичай свідчить про підвищення ефективності управління дебіторською заборгованістю та прискорення оборотності коштів.

Структурний аналіз демонструє, що найбільшу частку займає дебіторська заборгованість перед покупцями і замовниками 262,4 тис. грн. (99,9%) на початку року до 138,0 тис. грн. (96,2%) на кінець року, тобто на 124,4 тис. грн. Це свідчить про покращення дисципліни розрахунків зі сторони покупців або про активізацію заходів зі стягнення боргів. Водночас дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом зросла з 0,2 тис. грн (0,1%) до 5,5 тис. грн (3,8%), що може бути пов'язано з переплатами податків або перенесенням окремих бюджетних взаєморозрахунків на інший період.

Отримані дані свідчать про загальне покращення фінансової позиції підприємства у сфері дебіторської заборгованості, оскільки зменшується ризик неповернення коштів і покращується оборотність активів.

На відміну від дебіторської, кредиторська заборгованість демонструє різко негативну тенденцію. Протягом року вона зросла більш ніж у дев'ять разів, тобто з 36,4 тис. грн. на початок року до 354,0 тис. грн. на кінець періоду. Абсолютне зростання становить 317,6 тис. грн., що є критичним для фінансової стійкості підприємства. Найбільше зростання спостерігається за статтею «інші поточні зобов'язання», обсяг яких збільшився з 12,3 тис. грн. до 324,9 тис. грн. (+312,6 тис. грн.). Їх частка становить 91,8 % загальної кредиторської заборгованості. Така концентрація може свідчити про накопичення непогашених розрахунків або залучення короткострокових позикових коштів. Поточна заборгованість за невиконаною заробітною платою зросла на кінець звітного року на 3, 5 тис.грн., проте у структурному відношенні частка цієї заборгованості зменшилась майже на 22 пункти. Інші статті заборгованості - з бюджетом, за страхуванням - також демонструють помірне зростання, проте їхній вплив на загальну динаміку є значно меншим.

Отримані дані свідчать про посилення фінансових ризиків, можливі затримки з виконанням платіжних зобов'язань та залежність діяльності підприємства від зовнішніх джерел фінансування.

Порівнюючи динаміку двох видів заборгованості, можна констатувати суттєвий дисбаланс. Зменшення дебіторської заборгованості відбувається

паралельно з різким зростанням кредиторської. Це може означати, що підприємство погашає заборгованість із покупцями, але водночас нарощує власні борги перед іншими контрагентами та фінансовими інституціями.

За тенденцією видно, що підприємство частково фінансує свою діяльність за рахунок короткострокових зобов'язань, що посилює ризики втрати платоспроможності.

У ринковій економіці всі суб'єкти господарювання, які працюють на комерційній основі, повинні встановити методологію оцінки свого фінансового стану, щоб ефективно управляти своїми активами та пасивами, досягати стабільних фінансових результатів, забезпечувати фінансову стабільність та підтримувати позитивний корпоративний імідж. Фінансовий стан підприємства на певну звітну дату відображає статусність її фінансових ресурсів, істотну для здійснення господарської діяльності, раціональність розподілу ресурсів та ефективність їх використання.

Фінансова стабільність підприємства досягається завдяки ритмічній та ефективній діяльності, а також вмілому управлінню виробничими фондами та їх джерелами. Це сприяє раціональному розподілу та ефективному використанню власних та позикових коштів, а також загальному та об'єктивному аналізу та оцінці фінансового стану на основі даних фінансової звітності, що забезпечує прийняття оптимальних управлінських рішень для забезпечення фінансової стабільності та стійкості.

Основні характеристики фінансової стійкості суб'єкта господарювання включають фінансову стабільність, прибутковість (рентабельність), платоспроможність, кредитоспроможність, ліквідність та операційну ділову активність. Ці характеристики є основою для аналізу та оцінки фінансового стану компанії та прийняття деяких управлінських рішень для підвищення її фінансової стабільності.

В таблиці 2.5 відображено ряд показників фінансового стану ТОВ «*****» в динаміці. Показник коефіцієнта поточної ліквідності (норма 1,5–2,5) у 2020 р. становив 8,5, що свідчить про надмірну кількість оборотних

Таблиця 2.5

Динаміка показників фінансової аналітики ТОВ «*****» *

Показники	Нормативне значення	Роки					Відхилення 2024 р. до 2020р.	
		2020	2021	2022	2023	2024	абсолютне	від норми
Коефіцієнт поточної ліквідності	1,5-2,5	8,5	2,4	2,4	2,5	3,8	-4,7	+1,3
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	> 1	1,2	0,5	0,2	3,8	1,2	-	+0,2
Коефіцієнт швидкої ліквідності	0,8 – 1,0	3,1	0,8	1,7	11,0	1,7	-1,4	+0,7
Коефіцієнт автономії (фінансової незалежності)	0,4 – 0,6	0,9	0,9	0,8	1,0	0,9	-	+0,3
Рентабельність активів, %	чим вищий	0.4	1.3	3.2	8.1	7.3	+6,9п	+6,9п
Рентабельність власного капіталу, %	чим вищий	0.4	1.5	4.5	8.6	8.5	+8,1п	+8,1п
Чиста маржа, %	2-5	3.0	2.0	3.8	6.3	4.9	+1,9п	-
Коефіцієнт покриття необоротних активів власним капіталом	> 0,5	1,5	1,3	1,7	1,5	1,5	-	+1,0
Коефіцієнт заборгованості	<0,5	0,04	0,1	0,2	0,01	0,01	-0,03	-

*Розроблено автором на основі джерела [50]

активів та неефективне їх використання. У 2021–2023 рр. спостерігалось вирівнювання до нормативних меж (2,4–2,5), що є позитивною тенденцією. У 2024 р. коефіцієнт знову зріс до 3,8, що перевищує норму та може свідчити про нагромадження запасів або повільну оборотність капіталу.

У 2020 р. підприємство мало високий рівень миттєвої платоспроможності – 1,2, але у 2021–2022 рр. показник знизився до критичних значень 0,5 та 0,2 відповідно. Пік ліквідності у 2023 р. (3,8), що свідчить про тимчасове накопичення грошових коштів. Загалом, значення в 2024 р. перевищує норму на +0,2, що говорить про достатню ліквідність.

Коефіцієнт швидкої ліквідності при нормі 0,8–1,0 у 2020р. був надмірно завищений (3,1), що вказувало на неефективну структуру оборотних активів. Період 2021–2022 рр. характеризується наближенням до нормативу (0,8–1,7). У 2024 р. значення становить 1,7, що перевищує норму на +0,7, тобто структурна ліквідність стала ближчою до норми.

Впродовж усіх років коефіцієнт фінансової стійкості суттєво перевищує норму (0,8–1,0), що свідчить про високу фінансову незалежність від зовнішніх джерел. Підприємство практично не використовує позиковий капітал, що знижує фінансові ризики.

Коефіцієнт покриття необоротних активів власним капіталом (норма >0,5) впродовж усіх років утримується в межах 1,3–1,7, що є дуже високим рівнем забезпечення необоротних активів власним капіталом. Це означає, що підприємство має стійку структуру капіталу, не залежить від довгострокових позик і має значний запас фінансової міцності.

Показник рентабельності активів зріс із 0,4 % (2020 р.) до 7,3 % у 2024 році, що означає суттєве підвищення ефективності використання активів. Підприємство демонструє високу результативність операційної діяльності у 2022–2024 рр.

Коефіцієнт рентабельності власного капіталу збільшився з 0,4 % до 8,5 % свідчить про підвищення прибутковості для власників і є ознакою зростання ефективності управління капіталом.

У 2020–2022 рр. показник чистої маржі перебував у межах норми (2,0–3,8 %). У 2023 р. він різко зріс до 6,3 %, а в 2024 р. знизився до 4,9 %, наблизившись до верхньої межі нормативу, що свідчить про загальне покращення прибутковості продажів.

Отже, фінансовий стан підприємства у 2020–2024 рр. поступово поліпшувався. Ліквідність має певні коливання, однак у 2024 р. більшість показників перебуває вище за нормативні значення, що свідчить про наявність достатніх ресурсів для покриття зобов'язань. Фінансова стійкість підприємства є дуже високою - компанія практично не використовує позиковий капітал, повністю покриває необоротні активи власними коштами та зберігає високий рівень автономії. Одночасно спостерігається зростання всіх показників рентабельності, що вказує на підвищення ефективності управління активами та капіталом, а також покращення фінансових результатів діяльності. Отже, підприємство демонструє стійкий розвиток, високий запас фінансової міцності та зростання ефективності, що є позитивним фактором для інвесторів, партнерів і подальшого стратегічного планування.

2.2 Облік і оподаткування праці та її оплати

Організація бухгалтерського обліку в ТОВ «*****», яке належить до категорії малих підприємств, здійснюється відповідно до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», а також інших чинних правових норм. Налагодження бухгалтерського обліку на підприємстві делегується керівнику.

Визначення облікової політики відповідно до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» трактується як сукупність принципів, методів та процедур, які використовуються для організації обліку, підготовки та подання фінансової звітності. У ТОВ «*****» розроблено політику щодо організації бухгалтерського обліку.

Облікова політика досліджуваного товариства обмежує методи та принципи бухгалтерського обліку, які передбачають ключові варіанти бухгалтерського обліку або які є невизначеними. Елементи, що не мають альтернативних методів обліку, не документуються.

Обробка інформації малого бізнесу може здійснюватися за допомогою кількох варіантів бухгалтерського обліку (аутсорсингові послуги, незалежне управління, залучення одного або кількох бухгалтерів до штату). У досліджуваному господарстві бухгалтерський облік ведеться бухгалтером, який використовує комп'ютеризований метод обліку, що базується на російському програмному продукті «1С: Бухгалтерія 8.0», попри те, що ця програма є незаконною в Україні з 2017 року, програма все ще працює. Крім того, для створення та подачі податкових документів використовується програма «MEdoc», а для відображення, накопичення та узагальнення частини даних економічної інформації використовують – програму EXEL, як, найпоширеніший метод обліку, який використовується, як правило, малим бізнесом і частково дозволяє його автоматизувати.

Найважливішими завданнями, які ставляться перед обліком праці та її плати праці є:

- управління якістю та кількістю праці;
- забезпечення чіткого та точного обліку праці та її оплати;
- своєчасне і точне відображення нарахованої заробітної плати та відрахувань, пов'язаних із соціальним страхуванням, на об'єкти обліку витрат, що лягають в основу собівартості продукції, робіт та послуг;
 - забезпечення належного виконання всіх домовленостей з працівниками щодо заробітної плати та інших виплат.;
 - забезпечення збору та обробки інформації, необхідної для поточного та подальшого планування, контролю, аналізу та оперативного управління виробництвом, і для подальшої підготовки фінансової та статистичної звітності;

- підтвердження структури заробітної плати працівникам шляхом уніфікації розподілу надбавок, доплат, премій тощо;
- створення системи грошової компенсації, яка є договірною (контрактна форма оплати праці);
- обґрунтування ідеї планування витрат на оплату праці в системі витрат підприємства;
- адаптування вимог діючих стандартів обліку до галузевих особливостей підприємств.

Фундаментальною складовою процесу облікової діяльності є документ, який описує і відображає всі господарські операції, які відбуваються на підприємстві у момент здійснення самої операції. Документування всіх ділових взаємодій, що відбуваються на підприємствах, називається документацією. Система документації повинна включати всі облікові процедури, необхідні для перевірки, вимірювання та реєстрації, накопичення, узагальнення, зберігання та передачі інформації споживачам.

Для цього слід застосовувати первинні документи, що заповнюються під час процедури (за можливості), або ці документи слід негайно оформити після завершення операції. Для обліку працівників та заробітної плати на сільськогосподарських підприємствах використовуються типові документи, затверджені Державним комітетом статистики України № 489 від 5 грудня 2008 року «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці» [42]. Перелік цих документів наступний :

- Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу (ф.№П-1)
- Особова картка працівника (ф.№П-2)
- Наказ (розпорядження) про надання відпустки (ф.№П-3)
- Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту) (ф.№П-4).

ТОВ «*****» проводить прийняття на роботу працівника відповідно до наказу про прийняття на роботу. Після прийняття рішення про прийняття на роботу працівника заповнюється Особова картка працівника, в

якій відображається інформація про працівника, а також будь-які додаткові зміни в його трудовій діяльності, ці зміни одночасно відображаються в трудовій книжці працівника паперового чи електронного варіанту.

Кожен найманий працівник, який прийнятий на постійній основі, після відпрацювання певного часу (шість місяців), відповідно до Закону про відпустки, має право на чергову профспілкову відпустку. Для цього у ТОВ «*****» керівником видається наказ про надання працівнику відпустки. Підставою для цього є заява працівника.

Якщо найманий працівник хоче розірвати трудові відносини між ним та роботодавцем, він пише відповідну заяву власноруч, що є підставою для створення Наказу про розірвання трудового договору.

Окрім перерахованих документів типової форми щодо оформлення трудових взаємовідносин між працівником і роботодавцем, які використовується у всіх сферах господарської діяльності, у ТОВ «*****» існують і використовуються спеціалізовані документи з обліку праці та її оплати у сільськогосподарських формуваннях.

Так, документом, який використовується в усіх підприємствах, незалежно від їх організаційно-правових форм, є Табелі обліку робочого часу. Табелі обліку робочого часу – це документ, в якому відображається список усіх працівників відділів, служб та інших структурних підрозділів підприємства в алфавітному порядку. В Табелі документується щоденний облік робочого часу працівників, що вказує загальну кількість відпрацьованих годин, днів а також додаткові дані про тривалість роботи в розрізі кожного робочого дня. Також цей документ містить інформацію про понаднормову роботу, затримки та прогули, які документуються відповідними символами. Підставою для визначення відпрацьованого часу та днів непрацездатності з різних причин в Табелі обліку робочого часу є такі документи, як листки тимчасової непрацездатності, накази про відпустки, картки відрядження та інші документи.

Правильно оформлені, Табелі обліку робочого часу затверджуються відповідною особою (керівником структурного підрозділу) та подаються до бухгалтерії підприємства для розрахунку заробітної плати адміністративно-управлінського персоналу та інших працівників, яким оплату праці нараховують за відпрацьований час, тобто почасово. Проте, більшість працівників ТОВ «*****» заробітну плату одержують не за кількість відпрацьованого часу, а за кількість одержаної продукції чи об'єм виконаних робіт, тобто відрядно. Облік виробітку працівників має вирішальне значення для отримання точної інформації про обсяг та якість їхньої роботи. Базовими даними, які використовуються для нарахування заробітної плати таким працівникам є розцінка за одиницю одержаної продукції чи кількість виконаної роботи та величина цих робіт чи продукції. Для цього в ТОВ «*****» використовуються документи спеціальної форми, затверджені Міністерством аграрної політики. Враховуючи, той факт, що досліджуване товариство спеціалізується лише на виробництві продукції рослинництва, коротко висвітливо зміст, форму документів і методику нарахування заробітної плати у рільництві.

Для розрахунку заробітної плати працівникам галузі рослинництва ТОВ «*****», яким нараховують заробітну плату відрядно, потрібні не тільки дані про робочий час, а й дані про виконану роботу, послуги чи кількість одержаної продукції. Облік виробітку робітників є необхідною умовою для отримання достовірної інформації про кількість і якість виконуваної роботи. Розрахунок основної заробітної плати працівників, які працюють відрядно, здійснюється на основі їх кінцевих виробничих даних і вартості за одиницю виконаної роботи. Розрахунок праці та основної заробітної плати цих працівників здійснюється на підставі різноманітних спеціальних документів.

Тому для відображення робочого часу та нарахованої заробітної плати в рослинництві за ручну працю та кінну роботу в досліджуваному господарстві використовується Обліковий листок праці та виконаних робіт,

який має два варіанти: перший для рілочної бригади (ф. № 66), другий – індивідуальний для кожного працівника (ф. № 66а). У ТОВ «*****» використовується бригадна форма, тобто облік ведеться у цілому за колективом бригади. У цьому документі відображаються прізвища працівників бригади, їх відпрацьований час, назви виконаних робіт, кількість відпрацьованого робочого часу, обсяг виконаних робіт, сума індивідуально нарахованої заробітної плати для кожного працівника і в цілому за виробничим підрозділом. Заробітна плата працівників на ручних роботах розраховується таким чином: загальний обсяг роботи або продукції, виконаної кожним працівником за певний період часу, множиться на ціну за одиницю виконаної роботи або за одиницю продукції.

Розрахунок робочого часу на механізованих роботах та нарахованої заробітної плати на вирощуванні рослинницької продукції проводиться в Обліковому листку тракториста – машиніста (ф. №67б). Дана форма документа відображає роботу, виконану під конкретну культуру, склад агрегату та агротехнічні умови, за яких вона виконується. У документі також вказується кількість робочих годин, машино-дні, фактичний і нормативний обсяг виконаних робіт у фізичних та умовних гектарах, використане паливо за нормою і фактично, а також кількість виконаних нормативних змін і вартість нормозміни. Заробітну плату визначають шляхом множення відпрацьованих нормозмін на вартість однієї нормозміни. Враховуючи те, що ТОВ «*****» спеціалізується лише на виробництві продукції рослинництва, то доцільно зауважити, що Обліковий листок праці і виконаних робіт є найбільш вживаним первинним документом при нарахуванні праці найманим працівникам.

Основою для нарахування заробітної плати трактористам на транспортних роботах є Подорожній листок трактора (ф. № 68). Механік щодня перед виїздом з гаража виписує цей документ і передає трактористу. На лицьовій стороні написано завдання тракториста, в якому вказується місце навантаження і місце перевезення вантажу, вид і кількість вантажу, що

перевозиться. Також зазначається в дорожньому листі кількість пального, що залишилася на момент відправлення, і добову кількість палива, що була залита в бак трактор. Механік перевіряє ремонтпридатність трактора, дозволяє виїхати і розписується на погодження, а тракторист підписує і приймає трактор. Виконання завдання відображається на звороті листа, про що свідчать підписи відправника та одержувача.

Перелічені форми первинних документів, які є основними при нарахуванні заробітної плати у ТОВ «*****» є дуже застарілими за часом їх розроблення і затвердження - Наказ Міністерства сільського господарства СРСР № 269–2 від 24.11.1972 р. Деякі реквізити цих документів є неактуальні на сьогоднішній день, деякі показники слід відображати самостійно, вписуючи їх вручну, що утруднює працю бухгалтерів і звісно впливає на достовірність та якість облікової інформації.

Облік заробітної плати водіїв регулюється Інструкцією про виготовлення, зберігання та використання єдиного основного перевізного документа для автомобільних вантажних перевезень та обліку перевезень, затвердженою Міністерством статистики України та Міністерством транспорту України від 07.08.1996 № 228/253. Ця Директива затверджує такі форми уніфікованих первинних транспортних документів: Подорожній лист вантажного автомобіля у міжнародному сполученні ф. № 1 (міжнародна); Подорожній лист вантажного автомобіля ф. № 2 (діє в Україні).

Охарактеризовані первинні документи з обліку праці та її оплати проходять певні етапи (рис.2.2).

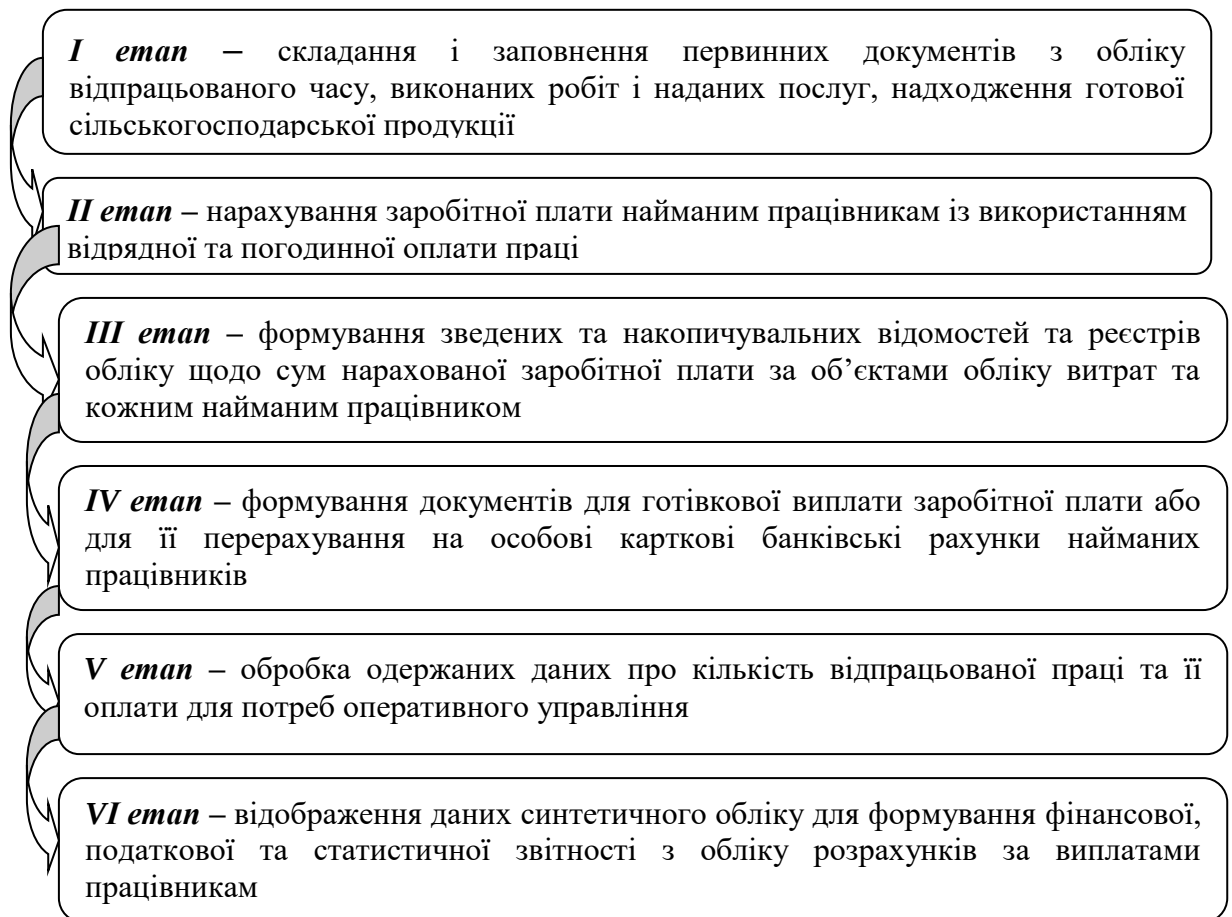


Рис.2.2 Послідовність документування операцій за розрахунками з працівниками у ТОВ «*****»*

*Розроблено автором

Окрім заробітної плати за погодинною та відрядною формами заробітної плати у ТОВ «*****», наймані працівники мають право на заробітну плату і за невідпрацьований час, тобто за перебування у відпустці чи при тимчасовій втраті працездатності.

В Україні існують чіткі правила розрахунку відпускних, які повинні розуміти як працівники, так і бухгалтери. Розмір відпусток залежить від середньоденної заробітної плати за останні 12 місяців, тривалості відпустки та наявності додаткових відпусток. Своєчасна виплата, точний розрахунок та терміни утримання є запорукою добрих трудових відносин. Працівники мають право звертатися за правовим захистом у разі порушення.

Закон про відпустки вимагає, щоб роботодавці надавали працівникам основну відпустку тривалістю 24 календарних дні протягом року. Деякі працівники віддають перевагу довшим відпусткам (інваліди I та II групи, працівники віком до 18 років тощо). Конституція України надає працівникам щорічний пакет основної відпустки як реалізацію їхнього права на відпочинок. Як правило, протягом першого року роботи працівники мають право на повну щорічну відпустку після трохи більше 6 місяців роботи поспіль. Якщо працівник працював в компанії менше 6 місяців, він може взяти участь лише в щорічній відпустці. Тривалість цього виду відпустки пов'язана зі стажем роботи.

Важливо розуміти, що послідовність днів відпустки підтверджена графіком відпусток компанії. Під час створення графіка відпусток слід втратити інтереси працівників, їх особливості вподобання та доступний їм відпочинок. Усі залучені особи повинні розуміти графік. Рішення про надання працівникам щорічної відпустки займаються виконавчим керівником компанії та оформляються в наказі на підставі запиту працівника. Для розрахунку відпускних необхідно розуміти два показники: кількість календарних днів (кінець) відпустки, середньоденну заробітну плату працівника за розрахунковий період.

В цілому, порядок нарахування відпускних можна відобразити наступною схемою (табл.2.6).

Якщо працівник працював на підприємстві менше одного року, його середньоденна заробітна плата розраховується на основі фактично відпрацьованих місяців. Наприклад, якщо період роботи становить менше 6 місяців, розрахунок базується на даних за ці 6 місяців. Для працівників, які працюють неповний робочий день або тимчасово, середньоденна заробітна плата розраховується у відсотках від їх фактичного доходу. Формула розрахунку залишається незмінною, але загальна сума зменшується. Якщо працівник звільняється, він має право на компенсацію за всі невикористані дні щорічної відпустки. Метод розрахунку аналогічний: збільшується

кількість невикористаних днів щорічної відпустки, а потім перемножується на середньоденну заробітну плату.

Таблиця 2.6

Основні правила і послідовність нарахування відпускних*

Етапи послідовності нарахування відпускних	Зміст правил нарахування відпускних
<i>I етап</i>	Розрахунковий період – це останні 12 місяців перед місяцем виходом у відпустку
<i>II етап</i>	Святкові і неробочі дні – їх зараз 12 і їх виключаємо з розрахунку. Проте з березня 2022 року до закінчення військового стану не враховуються
<i>III етап</i>	Не враховуємо матеріальну допомогу, як разові так і ні.
<i>IV етап</i>	Суму допомоги з тимчасової втрати працездатності враховуємо, дні тривалості хвороби не віднімаємо
<i>V етап</i>	Відпускні, суми індексацій, нічні тощо, які припадають на розрахунковий період, включаємо до розрахунку середньоденної та відносимо до тих періодів, за які вони були нараховані
<i>VI етап</i>	Якщо працівник весь місяць був у неоплачуваній відпустці, то даний місяць повністю виключаємо з розрахунку
<i>VII етап</i>	Право на відпустку у працівника з'являється: - на щорічну відпустку (основну і додаткову) за робочий, а не календарний рік. Робочий рік рахуємо з першого дня трудових відносин; - на додаткову соціальну відпустку на дітей – на календарний рік
<i>VIII етап</i>	Нараховуємо та виплачуємо відпускні до початку відпустки. Якщо не встигаємо, то слідкуємо, щоб у заяві працівника було вказано про виплату відпускних у найближчий час виплати заробітної плати.

*Складено автором

Враховуючи те, що відпускні – це заробітна плата за невідпрацьований час, сума відпускних підлягає оподаткуванню на загальних підставах:

- 18% - податок на доходи фізичних осіб
- 5,0% - військовий збір
- 22% - ЄСВ (сплачується роботодавцем)

Ще однією формою компенсації працівникам за час нероботи через хворобу є компенсація у вигляді лікарняних. У цьому випадку основою для здійснення цих виплат є лікарняний листок (лікарняний). Важливо визнати, що для спрощення роботи медичного персоналу та запобігання корупції Міністерство охорони здоров'я запровадило цифрову систему лікарняних

днів (е-лікарняні). З жовтня 2021 року всі медичні заклади в Україні перейшли на електронні лікарняні листи. Формальним законодавчим документом, який регулює процедуру створення та реєстрації лікарняних є Порядок організації ведення електронного реєстру листків непрацездатності та поширення інформації з нього, який було затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 17 квітня 2019 року № 328 та Порядок організації ведення реєстру медичних висновків в електронній системі охорони здоров'я, затверджений наказом №2136 Міністерства охорони здоров'я від 18 вересня 2020.

Електронний лікарняний лист створюється (видається) програмним забезпеченням Реєстру на основі медичного документа, що описує тимчасову непрацездатність або усиновлення дитини, ці документи реєструються під єдиним номером лікарняного листа в Реєстрі електронних документів. Перші п'ять днів лікарняного оплачується за рахунок фонду заробітної плати підприємства, що відповідає обов'язковим національним правилам соціального страхування. Всі інші дні хвороби компенсує Пенсійний фонд. Алгоритм видачі електронного лікарняного листка непрацездатності доцільно відобразити схемою (рис.2.3).

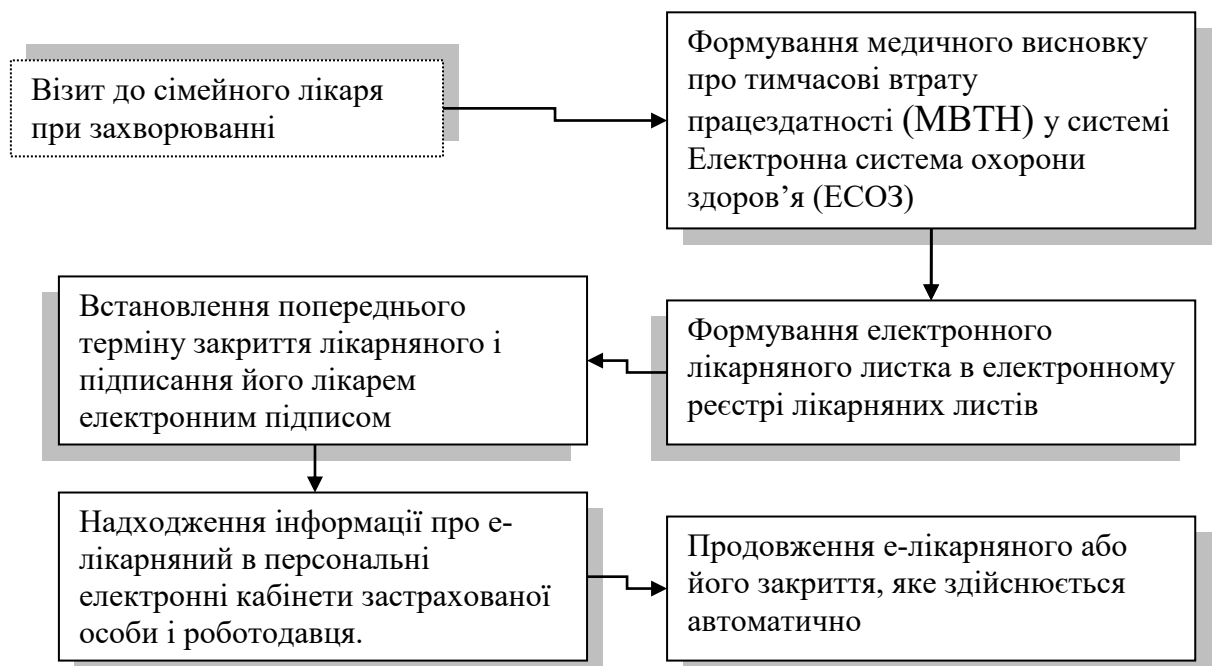


Рис.2.3 Послідовність формування та реєстрації е-лікарняного листка*

*Розроблено автором

Електронний лікарняний відкриється автоматично, при цьому формується він на підставі медичного висновку (МВТН) про тимчасову непрацездатність, який буде створено лікуючим лікарем або сімейним лікарем. Після створення медичного документа на контактний номер працівника, буде надіслано два електронні листи: з E-health інформація про створення медичного документа і номера лікарняного; з Пенсійного фонду України, що електронний лікарняний лист має номер, вказується його тривалість та термін дії.

Щоб розрахувати суму виплати за лікарняним листом, необхідно мати таку інформацію: загальну суму страхового стажу, найманого працівника; стажу його роботи на даному підприємстві; середню заробітну плату працівника. Основними моментами при нарахуванні лікарняних є: оплачуються календарні дні, а не робочі, включаючи оплату святкових та неробочих днів; перші 5 календарних днів фінансуються підприємством; під час розрахунку враховується лише оплата за час, проведений на робочому місці, включаючи заробітну плату та виплату відпускних; розрахунковий період для виплати з тимчасової непрацездатності - це останні 12 місяців, що передують місяю, в якому працівник захворів. Якщо тривалість трудової діяльності хворого працівника становить менше 12 місяців, середня заробітна плата нараховується за рахунок загальної кількості відпрацьованих місяців.

Для визначення середньоденної заробітної плати загальний дохід за попередні 12 місяців ділиться на кількість календарних днів у році за вирахуванням державних свят.

Таблиця 2.7

Страховий стаж та розмір виплат за лікарняним листом

Страховий стаж	Розмір лікарняних виплат
до 3 років	50% середньої зарплати
від 3 до 5 років	60% середньої зарплати
від 5 до 8 років	70% середньої зарплати
понад 8 років	100% середньої зарплати

Отриманий середньоденний дохід необхідно перемножити на кількість днів захворювання, задокументованих у лікарняному листі, а потім помножити на відсоток допомоги, яка базується на роках страхового стажу працівника (табл.2.7).

В цілому організацію обліку розрахункових операцій за виплатами працівникам у ТОВ «*****» доцільно відобразити за допомогою схеми (рис.2. 4)

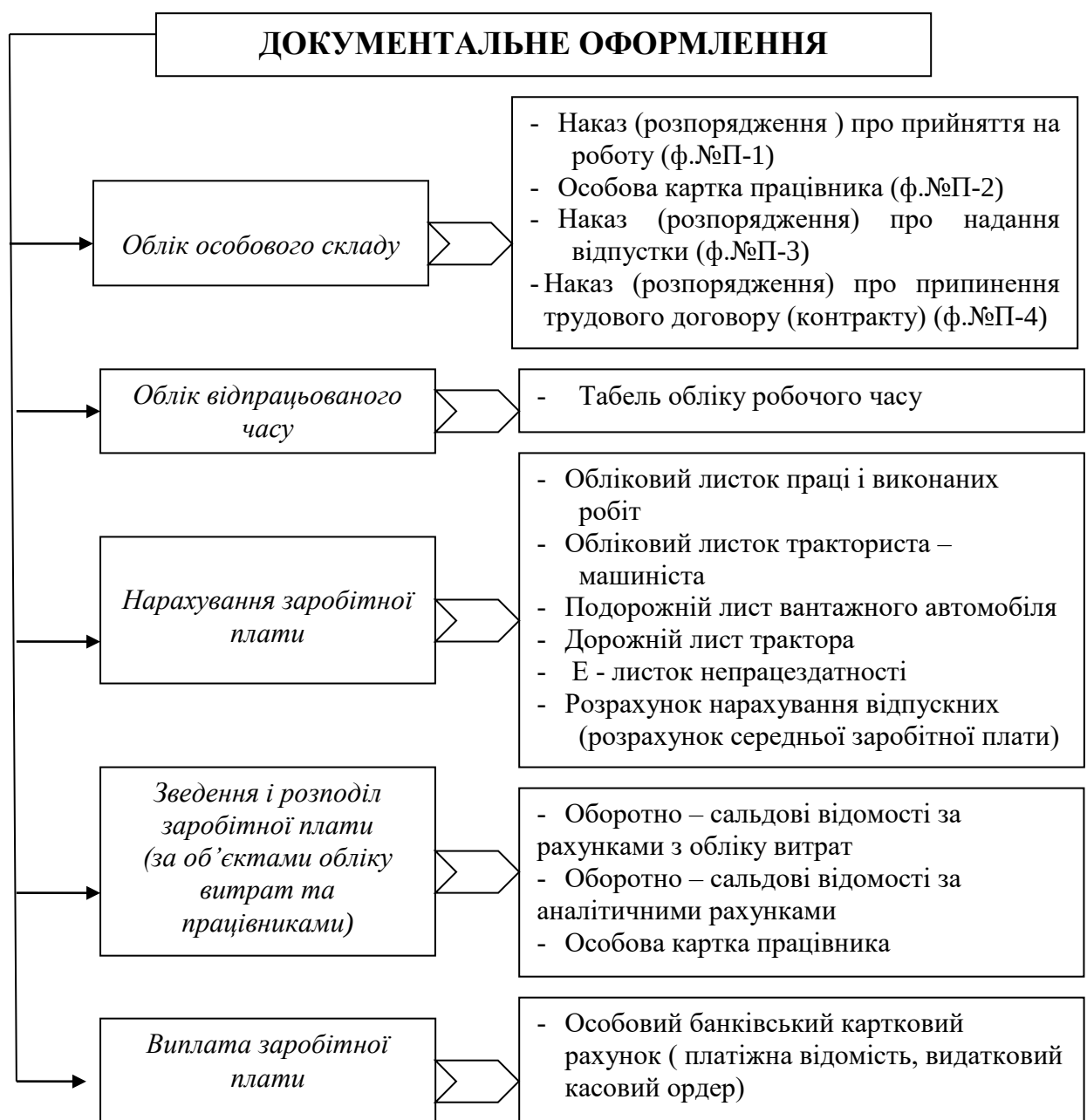


Рис.2.4 Організаційна схема обліку розрахунків за виплатами працівникам у ТОВ «*****» з використанням програми «1С: Бухгалтерія»*

*Розроблено автором

Узагальнення інформації про стан розрахункових операцій з найманими працівниками підприємства за різного роду виплатами здійснюється на синтетичному рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Даний рахунок активно – пасивний, відображається в 6-му класі Плану рахунків «Поточні зобов'язання» (рис.2.5).

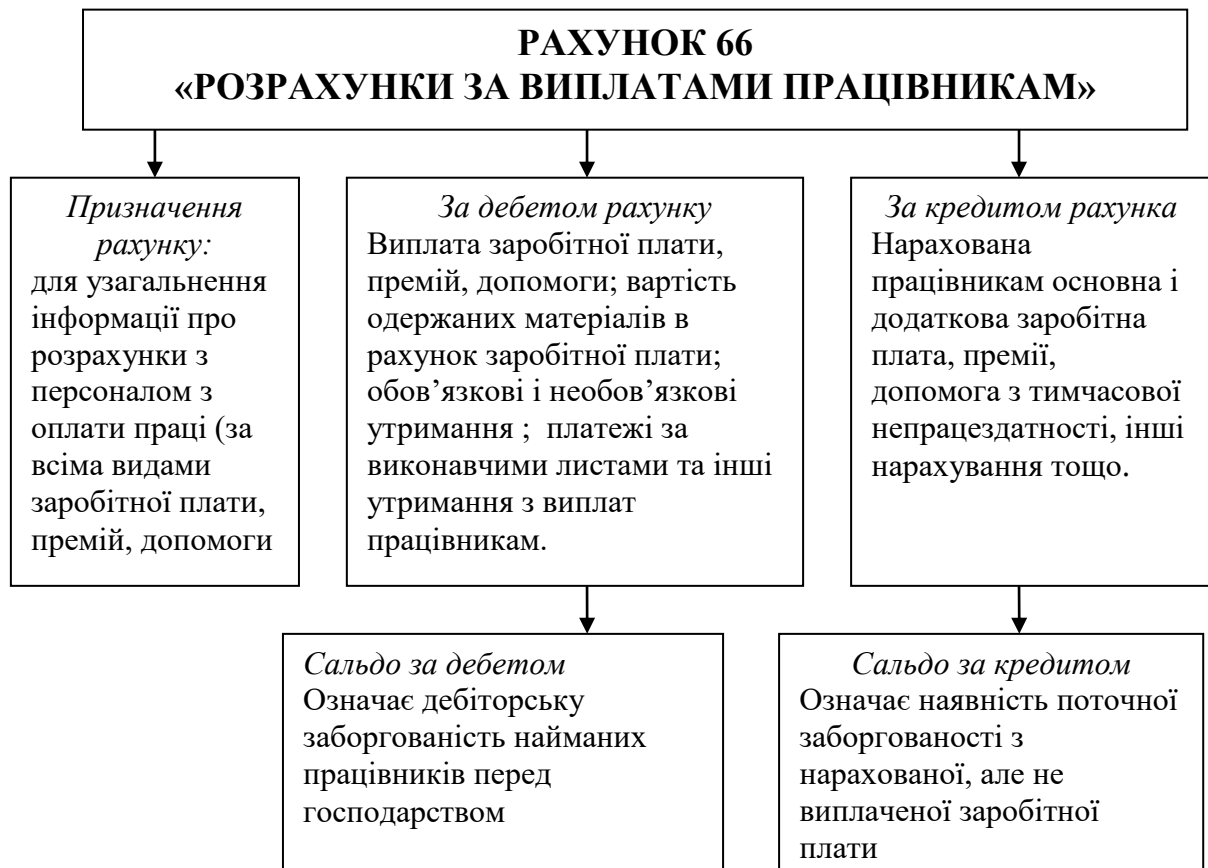


Рис. 2.5 Схема синтетичного рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

До рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» відкривають три субрахунки:

- 661 «Розрахунки за заробітною платою»
- 662 «Розрахунки з депонентами»
- 663 «Розрахунки за іншими виплатами»

На субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» відображається сума нарахованої заробітної плати працівників підприємства.

На субрахунку 662 «Розрахунки з депонентами» відображається сума невикористаної (депонованої) заробітної плати. Якщо працівник з будь-яких причин не отримає нараховану суму у зазначений термін, вона буде перерахована з дебета субрахунку 661 на кредит субрахунок 661.

На субрахунку 663 «Розрахунки за іншими виплатами» ведеться облік інших виплат працівникам, які не входять до фонду оплати праці, наприклад допомоги з тимчасової втрати працездатності, безробіттю та ін.

Облікове відображення господарських операцій з обліку праці та її оплати відображено в таблиці 2.8.

Таблиця 2.8

**Облікове відображення основних операцій за виплатами
працівникам**

Зміст операцій	Кореспондуючий рахунок	
	Дебет	Кредит
1	2	3
Утримано з робітників-винуватців суму браку із заробітної плати	66	24
Виплачено заробітну плату; допомогу з тимчасової непрацездатності; премії з каси	66	30
Виплачено заробітну плату, соціальні допомоги, премії через банк	66	31
Видано заробітну плату іншими коштами	66	33
Утримано із заробітної плати працівників:		
- невикористані підзвітні суми	66	372
- відшкодування втрат та розкрадання	66	375
- за виконавчими листами, інші утримання	66	377
Відраховано із оплати праці внески до статутного капіталу	66	46
Утримано із зарплати податок на доходи фізичних осіб	66	641
Утримано із зарплати військовий збір	66	642
Утримано із заробітної плати квартплату, плату за відвідування дітьми дитячих дошкільних закладів, профспілкові внески.	66	685
Відображено вартість виданої натуральної оплати праці	66	70
Утримано із заробітної плати :		
- профспілкові внески	66	685
- суми з індивідуального страхування	66	654
Нарахована оплата праці будівельникам; працівникам, зайнятим в капітальних інвестиціях	15	66
Нарахована оплата праці працівникам:		
- рослинництва	231	66
- тваринництва	232	66
- промислових виробництв	233	66

- допоміжних виробництв	234	66
- на обслуговуванні машино – тракторного парку	235	66
- інших обслуговуючих виробництв	236	66
Нарахована оплата праці працівникам, які зайняті виправленням браку	24	66
Нараховано суми відпускних при створенні резерву відпусток	471	66
Нарахована оплата праці за рахунок цільових внесків	48	66
1	2	3
Нарахована оплата праці загальновиробничому персоналу	91	66
Нарахована оплата праці адміністрації підприємства	92	66
Нарахована оплата праці працівникам, зайнятим реалізацією продукції, товарів і послуг	93	66
Нарахована заробітна плата працівникам обслуговуючих виробництв і господарств	94	66
Нарахована оплата праці працівникам, зайнятих ліквідацією наслідків стихійного лиха, аварій	97	66
Депоновано заробітну плату	661	662

Кодекс законів про працю та Закон України «Про оплату праці» забороняють відрахування із заробітної плати, які не передбачені законодавством України. Сьогодні відповідно до Податкового кодексу та інших нормативно – правових актів з кожної виплати заробітної плати необхідно утримувати (відраховувати) такі обов’язкові податки та платежі із заробітної плати кожного працівника.

Одним із обов’язкових податків, які повинні сплачувати фізичні особи, є податок на доходи фізичних осіб (ПДФО). Він встановлюється державою. Платниками податків є громадяни, які проживають у країні або за її межами, з доходів яких сплачуються податки. Порядок оподаткування ПДФО регулюється розділом IV Податкового кодексу України (ПКУ). Основна ставка податку становить 18%, і вона використовується для основних видів доходів фізичних осіб. Ставка податку на доходи фізичних осіб, яка у 2016 році була встановлена на рівні 18%, не змінювалася протягом останніх років. Однак важливо також враховувати ставки у розмірі 9% для доходів у вигляді дивідендів за акціями та/або інвестиційними сертифікатами, а також 5,0% від бази оподаткування, зокрема, для операцій зі спадщиною (даруванням) та продажу (обміну) нерухомості.

Водночас підвищення військового збору з 2024 року до 5% збільшило загальне податкове навантаження на доходи громадян до 23%. Такий рівень оподаткування співставний із середньоєвропейськими показниками, проте в Україні він функціонує без належного забезпечення соціальних гарантій. Варто зазначити, що пропорційний характер ПДФО не враховує суттєвої диференціації доходів, що обмежує реалізацію принципу податкової справедливості [9].

ПКУ України визначає поняття «соціальної податкової пільги». Це величина, яка зменшує оподатковуваний дохід тих, які отримують невелику зарплату. Ця податкова соціальна пільга розраховується у відсотках від мінімальної заробітної плати працездатної особи, яку щорічно станом на 1 січня поточного року визначає Закон про Державний бюджет. Якщо змінюється мінімальна заробітна плата, то розмір соціальної податкової пільги також змінюється. Платник податків має право зменшити загальний щомісячний оподатковуваний дохід (зарплату) на суму своєї оподаткованої соціальної пільги, яка дорівнює половині прожиткового мінімуму для працездатної особи.

Сума заробітної плати, що дає право на отримання соціальної пільги, розраховується шляхом множення прожиткового мінімуму для працездатної особи на коефіцієнт 1,4 з округленням до найближчих 10 гривень. Якщо працівник має право на отримання кількох соціальних пільг, то може обрати лише одну із них, яка дає право на найвищу суму.

Враховуючи новий прожитковий мінімум для працездатної особи (який складає 3028 грн.), з 01 січня 2025 податкова соціальна пільга (ПСП) становить 1514 грн., а граничний розмір доходу для її застосування – 4240,00 грн.

Окрім податку на доходи фізичних осіб та військового збору, що відносяться, до так званих, обов'язкових утримань із заробітної плати найманих працівників можуть здійснюватись інші обов'язкові та необов'язкові утримання (рис.2. 6).

Основними документами, що підтверджують утримання із заробітної плати, можуть бути: письмове звернення роботодавця (у разі заборгованості між працівником та підприємством, де він працює); документи адміністративного характеру, такі як накази суду, рішення суду та адміністративні постанови; письмова заява працівника роботодавцю з проханням перерахувати частину його доходу комерційній організації, яка продає товари в кредит.

УТРИМАННЯ, ПЛАТЕЖІ ТА ВІДРАХУВАННЯ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТНІ		
ОБОВ'ЯЗКОВІ УТРИМАННЯ (згідно законодавства та судових рішень)	НЕОБОВ'ЯЗКОВІ УТРИМАННЯ	ВІДРАХУВАННЯ (за заявою працівника)
- Податок на доходи фізичних осіб - ЄСВ (до 1 січня 2016р) - Військовий збір - За виконавчими листами - Компенсації за рішенням суду - Штрафи - Розпорядження податкової інспекції	- Утримання підзвітних сум - Утримання надлишку нарахованої заробітної платні - Погашення недостач щодо відшкодування матеріального збитку	- Відрахування за товари, що придбані в кредит - Відрахування за кредити, що отримані у банку - Страхові платежі - Різні внески

Рис.2.6 Види утримань із заробітної плати

Згідно зі статтею 128 Кодексу законів про працю України, максимальний розмір утримання із кожної заробітної плати не може перевищувати 20%, а в ситуаціях, спеціально зазначених у законі (аліменти, відшкодування шкоди, заподіяння каліцтва, а також смерті чи іншого злочину, коли працівник купує товари в розстрочку) – 50% від звичайної заробітної плати [11].

Організація обліку, документування та перевірки правильності розрахунків за виплатами працівникам є громіздкою і об'ємною, а створення звітів за ними ще є більш складнішими та не зрозумілішими. Як наслідок,

звітність з нарахування заробітної плати, податкові розрахунки, щодо нарахованих сум, податків та зборів, пов'язаних з доходами працівників компанії та окремих підрозділів є надзвичайно важливою та необхідною. На сьогодні існує дуже мало юридичних осіб чи індивідуальних підприємців, які ще повністю або частково не впровадили створення електронного адміністрування податкових звітів з фіскальними установами щодо виплати заробітної плати своїм працівникам та розрахунку податків на доходи фізичних осіб, військових зборів та єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Впровадивши практику подання єдиного квартального «звіту про заробітну плату» у новому форматі, що відображає перший квартал 2021 року, було реалізовано концепцію скорочення податкових розрахунків, що має позитивний вплив. Новий Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків-фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску використовується як. «єдиний звіт про заробітну плату». Форма та порядок заповнення були затверджені Наказом Міністерства фінансів України від 13 січня 2015 року № 4 (у редакції від 15 грудня 2020 року № 773). Форма цієї звітності використовувалась до кінця 2024 року.

З 1 січня 2025 року було запроваджено щомісячне подання Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків – фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску за найманих працівників.. Кінцевий термін подання звітності – 20 число місяця, наступного за звітним.

Додатково, Податковий розрахунок за IV квартал 2024 року буде подаватися щоквартально до 10 лютого 2025 року.

Податковий розрахунок має 3 різні форми: «Звітна»; «Нова звітна»; «Уточнююча». Ці зміни були внесені відповідно до Закону України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших Законів України щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходжень у період дії

воєнного стану» за № 4015-IX, який прийнято Верховною Радою України 10 жовтня 2024 року та набрав чинності з 1 грудня 2024 року.

Метою щомісячної звітності щодо сум нарахованої заробітної плати, податку на соціальне страхування та податку на доходи фізичних осіб є підтримка збалансованого бюджету та посилення контролю за надходженнями доходів. Крім того, це надасть державним службовцям можливість негайно отримувати інформацію про: загальні суми нарахованої заробітної плати та загальну суму сплачених страхових внесків для застрахованих осіб; дату початку та дату закінчення трудової діяльності застрахованих осіб на підприємствах – роботодавцях; укладення та остаточність цивільно-правових договорів тощо.

Крім того, практика щомісячної звітності гарантуватиме права застрахованих осіб: своєчасну виплату пенсійних виплат та інших страхових виплат, пов'язаних з усіма видами обов'язкового державного соціального страхування; контроль за сплатою страхових внесків та обліком страхового стажу тощо.

Об'єднаний Податковий розрахунок має статус податкової декларації та містить:

- основну частину. Це заголовний блок з реквізитами й даними про роботодавця, проміжний блок з інформацією про додатки та загальною статистикою за працівниками, а також зведена інформація про нарахований ЄСВ, яка складається з 3-х розділів;

- 6 додатків. Вони практично всі стосуються ЄСВ, окрім додатка 4ДФ, що призначений для звітування за ПДФО/ВЗ. Однак суб'єктів комерційного сектору можуть стосуватися лише 4 з них, а решта 2 додатки (Д2 і Д3) - для бюджетників. Кожний додаток є невід'ємною частиною звіту, а тому неподача додатка рівносильна неподанню самого звіту (виняток – коли інформація для звітування за таким додатком відсутня) [24].

Проведені дослідження показали, що фізична інтеграція звітних форм, яка відбулася у першому кварталі 2021 року, не вирішила питання

зменшення навантаження на бухгалтерський персонал суб'єктів господарювання, а навпаки, збільшила його. Відтепер практикуючі бухгалтери повинні відмовитися від формування і подання Податкового розрахунку за власними добре вивченими методами на користь нових правил звітності та самостійно переробляти або змінювати існуючі форми бухгалтерських записів для збору інформації, необхідної для звітності. Крім того, ці нововведення необхідно враховувати під час аудитів, що вимагає створення та використання нових методів ведення робочих документів.

Сьогодні існує кілька сервісів, які автоматично формують електронні звіти про доходи та нарахування заробітної плати: M.E.Doc, FREDO Report, Art-Report, Sonata, які під час заповнення звіту про нарахування доходів та виплат використовують дані з BAS Бухгалтерія, 1С:Підприємство та інших джерел. Проблеми, пов'язані з якістю бухгалтерських даних та створенням податкових розрахунків, пояснюються рівнем зобов'язання організації щодо обліку розрахунків з працівниками та використанням бухгалтерських технологій.

2.3 Основи аудиту праці та її оплати

На сучасному етапі розвитку та функціонування будь-якої бізнес-організації питання аудиту праці та оплати праці працівників є актуальною темою. Складність цього питання зумовлена, перш за все, ключовими причинами: перехід економіки з командної системи управління до ринкової, економічною кризою в державі, воєнними діями, поетапною інтеграцією України до Європейського Союзу. Всі ці моменти впливають на доцільність і необхідність трансформації національного законодавства та вдосконалення аудиту на більш високому рівні, щоб він відповідав міжнародним стандартам. Сьогодні панують умови, які вимагають посилення фінансового контролю та прозорості бюджетного процесу, тому аудит заробітної плати має першорядне значення, що дозволяє виявити проблеми, скоротити

витрати та забезпечити ефективне управління фінансами. Внутрішній аудит є одним із найефективніших методів контролю стану обліку розрахунків за виплатами працівникам.

Процес аудиту витрат на оплату праці є найскладнішим та використовуваним компонентом діяльності будь-якого підприємства. Аудит праці демонструє: точність розрахунку заробітної плати для кожного окремого працівника, контролює правильність розрахунку та нарахування заробітної плати, регулює ефективність використання часу та трудових ресурсів, виявляє резерви підвищення продуктивності праці тощо.

Основні завдання, які стоять перед аудитом праці та її оплати є: оцінка точності розрахунків заробітної плати; факт здійснення операцій, що лягають в основу нарахування заробітної плати та її виплати; точність відображення операцій із заробітної плати в бухгалтерському обліку; законність і правильність нарахування заробітної плати та правильність сум розмірів обов'язкових і необов'язкових утримань; дотримання періодичності виплати заробітної плати; дотримання правильності формування і своєчасності адміністрування форм зі стану розрахунків по заробітної плати та пов'язаних з ними відрахувань та нарахувань на заробітну плату.

При проведенні аудиту аудитор повинен оцінити наступні умови та події, які можуть збільшити ризик викривлення даних звітності: сумнісність або компетентність керівного складу (значний і тривалий кадровий дефіцит, часті зміни штату бухгалтерії, юридичного відділу, служби внутрішнього аудиту); вплив на внутрішній персонал (бухгалтерський персонал під тиском готує фінансову та податкову звітність за дуже короткий період часу); незвичайні операції; проблеми з отриманням певних аудиторських доказів (неадекватні записи, невизнані виправлення, необґрунтовані відповіді керівництва або персоналу на запитання аудитора, розбіжності між звітами та підтвердженнями третьої сторони) [19 с.105].

Комплексне дослідження вищезазначених питань дозволяє аудиторіві сформулювати загальний підхід до проведення перевірок, визнаючи проблемні

області, оцінюючи ступінь ризику та значущість суттєвості. Основною метою дослідницької фази аудиторського процесу є збір достатніх аудиторських доказів. Вони сприяють формуванню обґрунтованої думки щодо достовірності та точності фінансової звітності, стану бухгалтерського обліку та внутрішнього контролю. Аудиторські докази можуть бути отримані від співробітників компанії, третьої сторінки тощо. Аудитор повинен точно задокументувати зібрані докази.

Однією з проблем, пов'язаних з аудитом розрахунків із заробітної плати сьогодні, є недостатня кількість методологічних пояснень, методичних рекомендацій, що призводить до браку знань та низької кваліфікації аудиторів під час виконання ним своїх обов'язків. Крім того, ця тенденція спричиняє зниження конкурентоспроможності українських аудиторій порівняно з іноземними аналогами, які надають ширший спектр послуг. Метод аудиту заробітної плати, відповідно до ISA 200, є висловлення незалежної професійної думки щодо правильності інформації, відображеної в розрахунках заробітної плати у звітній установі.

Під час аудиту використовують різні прийоми та методи: перерахунок, перегляд, порівняння, оцінка, аналіз тощо. На основі розрахунків із заробітної плати перевіряється інформація про розрахунки та виплати, особисті рахунки працівників, а також первинні документи (своєчасність, порядок роботи тощо). Важливо звернути увагу на правомірність заповнення документів, а також їх відповідність чинному законодавству та нормативним актам. Після перевірки аудиторії створюється програма, яка робить детальний аналіз операцій.

На наступному етапі аудиту контролюється дотримання положень трудового законодавства щодо оплати праці найманих працівників (рис. 2.7).

Джерелами інформації для аудиту праці та її оплати є: первинні документи, що описують порядок оплати трудових операцій (трудовий договір, обліковий листок праці і виконаних робіт, обліковий листок тракториста – машиніста, подорожні листи автомобіля, табель обліку

ОБ'ЄКТИ АУДИТУ			
Відповідність трудового законодавства	Система оплати праці та преміювання	Первинна документація обліку праці та її оплати	Звітність з обліку праці та її оплати і за фондами
ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ			
Нормативно-законодавча інформація щодо праці та заробітної плати	Первинна документація з обліку відпрацьованого часу і нарахування заробітної плати, правильне її складання	Облікова політика та правила внутрішнього розпорядку	Реєстри бухгалтерського обліку та звітність, матеріали попередніх перевірок
МЕТОДИЧНІ ПРИЙОМИ АУДИТУ			
Дослідження, спостереження, перерахунок, оцінка фактичної наявності, зіставлення.	Прийоми порівняльного та факторного аналізу	Інформаційне моделювання	Дослідження документів
МЕТОДИЧНІ ПРИЙОМИ УЗАГАЛЬНЕННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ РЕЗУЛЬТАТІВ АУДИТУ			
Відомості порушень, аналітичні таблиці, розрахунки	Аналіз, групування результатів аудиту	Юридичне обґрунтування виявлених недоліків	Вилучення оригіналів документів
Системне викладення недоліків у документах проведення аудиту		Контроль за виконанням прийнятих рішень	

Рис.2.7 Компоненти процесу аудиту праці та її оплати

робочого часу, наказ про виконання роботи, штатний розпис, положення про оплату праці, особиста картка, графік відпусток, платіжна відомість), та дані аналітичного та синтетичного обліку розрахунків за виплатами працівникам рахунки трудових операцій (аналітичні відомості, журнали – ордера та оборотно – сальдові відомості за рахунками 66, 65, 64).

Послідовність проведення аудиту праці та її оплати, тобто його організаційна модель, зображена на рисунку 2.8.

Після завершення аудиту аудитор формує два остаточні документи: звіт про результати аудиту та висновок аудитора. Процес формування висновку регулюється ISA 700 та 700A «Висновок аудитора щодо фінансової звітності». З юридичної точки зору, висновок аудитора вважається таким самим, як висновок фахівця, призначеного процесуальним законодавством України.

Аудитор складає звіт на основі перевірених документів. Він має бути лаконічним та мати чіткий підхід до оцінки достовірності звітності. На підставі аудиту праці та її оплати аудиторський висновок про результати повинен надати:

- оцінку того, чи дотримується суб'єкт господарювання встановлених процедур бухгалтерського обліку та звітності відповідно до фундаментальних принципів її підготовки;
- опис виявлених порушень встановленої системи обліку та звітності про оплату праці та її виплату, ризиків та впливу цього на прийняття адміністрацією підприємства чітких і правильних управлінських рішень;
- пропозиції щодо виправлення існуючих недоліків та проблем, пропозиції щодо посилення внутрішнього контролю за процесами бухгалтерського обліку та звітності про оплату праці та її компенсацію.

Проведення аудиту оплати праці зводиться до незалежної оцінки правильності ведення обліку заробітної плати та рекомендацій керівнику щодо зниження ризиків ведення підприємницької діяльності.

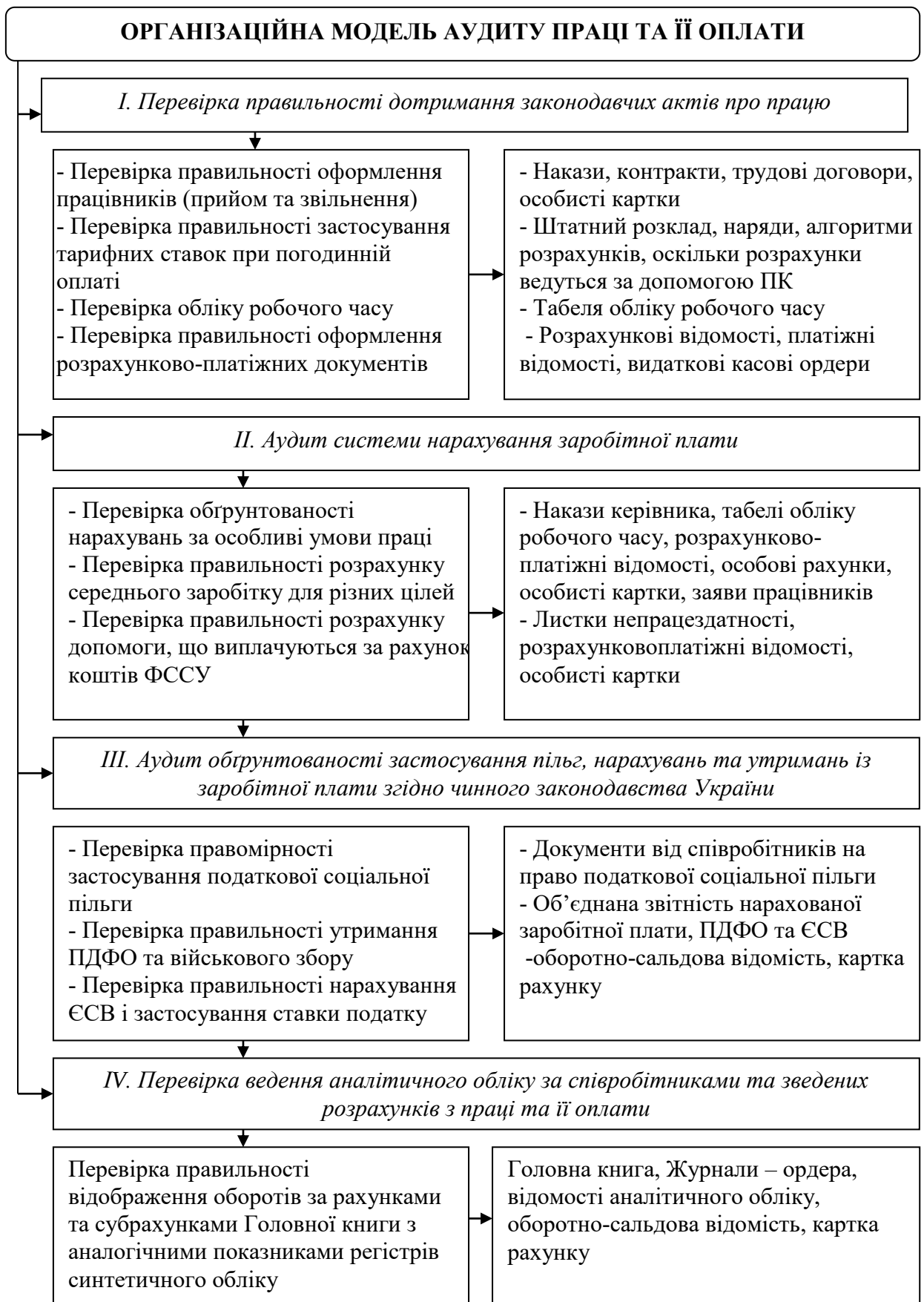


Рис.2.8 Організаційна схема аудиту розрахунків за виплатами працівникам*

*Джерело [19, с.106].

Рекомендується, щоб керівник підприємства та аудитор обговорили висновки та пропозиції аудитора, перш ніж вони будуть включені до письмового звіту (висновку). Ці обговорення виключають можливість неправильного тлумачення або нерозуміння керівництвом служби опису матеріалів та фактів.

В результаті, під час аудиту праці, її оплати та інших виплат формуються пропозиції, що покращують як систему оплати праці у вигляді грошових винагород, так і трудові відносини між членами колективу. Аудит розрахунків за виплатами працівникам в сільських підприємствах є необхідним і потрібним кроком у виявленні випадків порушення та покарання винних, а також виявлення слабких місць організації обліку праці та її оплати та пропонування покращення цієї ділянки.

РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТИ

3.1 Організаційні аспекти вдосконалення обліку праці та її оплати та процесу управління персоналом підприємства

Система управління підприємством зосереджена на основній меті господарюючого суб'єкта у виробничому секторі – максимізації прибутку та підвищення рентабельності виробництва. Одним з першочергових факторів досягнення цієї мети є висока продуктивність праці працівників, яка, перш за все, впливає з їхньої задоволеності розміром заробітної плати. Як наслідок, для досягнення високого ступеня задоволеності працівників, пов'язаних із сільськогосподарським виробництвом, керівники підприємств повинні розробити економічні та організаційні важелі, які б мали спільну мету і задовольняли б потреби, як найманих працівників, так керівництво підприємства.

Першочерговим, найважливішим компонентом організаційного процесу обліку праці та її оплати є документування господарських операцій в первинній документації. Як показали проведені дослідження, важливим недоліками первинного обліку праці та її оплати є те, що існуючі нині документи є історично застарілими, процес їх затвердження існував ще у радянському союзі. Багато первинних документів важко читати та фіксувати в них господарські операції, так як вони мають велику кількість колонок, показників та реквізитів, які на сьогодні є неактуальними, непотрібними. Як наслідок, Міністерству аграрної політики України та Міністерству статистики було б доцільно створити, затвердити та впровадити нові форми первинних документів, для обліку відпрацьованого часу, виконаної роботи та для нарахування заробітної плати, враховуючи той момент, щоб ці документи

були актуальними, затребуваними сьогодні та простими і зрозумілими для заповнення.

У процесі формування та вдосконалення системи обліку оплати праці підприємства повинні здійснювати цей підхід обґрунтовано, з урахуванням доцільності та використанням результатів наукових досліджень і передового досвіду.

Раціональна облікова політика, що сприяє поліпшенню стану розрахунків із працівниками, є важливим елементом організації обліку. Оптимальне формування облікової політики загалом і щодо окремих ділянок обліку - один із ключових напрямів удосконалення обліку праці та її оплати. Тому в Наказі про облікову політику ТОВ «*****» варто чітко визначити положення щодо порядку нарахування та виплати заробітної плати й здійснення відповідних відрахувань.

Крім того, для забезпечення своєчасного та коректного оформлення первинних документів з обліку праці та її оплати у ТОВ «*****» необхідно розробити, затвердити та впровадити графік документообігу - схему руху документів від моменту їх створення чи отримання до завершення опрацювання або відправлення. Запровадження такого графіка забезпечить своєчасне виконання завдань з обліку розрахунків із працівниками за заробітною платою.

Правильно організований документообіг забезпечує оперативне проходження документів, рівномірне завантаження підрозділів і посадових осіб, позитивно впливаючи на ефективність управлінських процесів загалом.

Оскільки в ТОВ «*****» відсутній такий графік, доцільно запровадити його у практичну діяльність досліджуваного товариства як додаток до Наказу про облікову політику. Зазвичай графік документообігу оформлюють у вигляді таблиці, де зазначають назву документа, кількість примірників, відповідальних за його складання та зберігання, строки подання й місця зберігання матеріалів, пов'язаних з оплатою праці (табл. 3.1). Налагоджений рух документів підвищує ефективність роботи бухгалтерії,

сприяє прискоренню обробки інформації та прийняттю оперативних управлінських рішень.

Таблиця 3.1

Графік документообігу документів з обліку праці та її оплати у ТОВ «*****»

Назва документа	К-ть екземплярів	Відповідальний за складання	Документ, на основі якого складаються дані	Термін складання	Відповідальний за перевірку	Термін перевірки	Хто затверджує (підписує)	Строк затвердження	Куди передається	Строк передачі	Місце зберігання	Відповідальний за зберігання
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу	1	Працівник відділу кадрів	Заява працівника	Не пізніше 1-го робочого дня	Керівник відділу кадрів	Один день з дня складання	Керівник підприємства	В день складання документа	В відділ кадрів (копію в бухгалтерію)	Не пізніше наступного дня після підписання	Відділ кадрів	Керівник відділу кадрів
Особова картка працівника	1		Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу	Одразу після прийняття працівника на роботу та при наявності змін			Керівник відділу кадрів		В відділ кадрів			
Штатний розпис	1		-	На дату створення підприємства та при внесенні змін	Головний бухгалтер		Керівник, головний бухгалтер		В відділ кадрів, бухгалтерія			
Наказ (розпорядження) про переведення на іншу роботу	1		Заява працівника	При переведенні працівника	Керівник відділу кадрів		Керівник підприємства		В відділ кадрів			

Продовж. табл.3.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Наказ про надання відпустки	1			За три дні до початку відпустки					В відділ кадрів (копію в бухгалтерію)			
Графік відпусток	1	Працівник відділу кадрів	Заява працівника	Щорічно не пізніше 5 січня попереднього року	Керівник відділу кадрів	Один день з дня складання	Керівник підприємства, керівник відділу кадрів	В день складання документа	В відділ кадрів (в бухгалтерію – копія)	Не пізніше наступ наст дня після підписання	Від діл кад рів	Керівник відділу кадрів
Табель обліку використанн я робочого часу	1		Табельний облік, листки непрацездатн ості, довідки тощо	Щоденно в робочі дні			Керівник відділу кадрів		В бухгалтерію		Бухгалтерія	Головний бухгалтер
Розрахунко ва відомість	1		Бухгал тер розрах унково го відділу	Наряди, табель обліку використанн я робочого часу			За три дня до терміну виплати заробітної плати, узгодженого з банком					

В цілому для вдосконалення організації облікового процесу праці та її оплати в ТОВ «*****» доцільно впровадити такі заходи:

- удосконалити існуючі форми та системи оплати праці з урахуванням якості виконаних робіт та особистого внеску кожного працівника в кінцевий результат діяльності підприємства;
- за потреби здійснювати уніфікацію первинних документів з обліку праці, адаптуючи типові форми до специфіки аграрних підприємств;
- забезпечувати точне та своєчасне заповнення первинних документів у виробничих підрозділах і їх подання до бухгалтерії для перевірки та реєстрації, що сприятиме виконанню основних завдань обліку;
- обов'язково розробити та затвердити графік документообігу, в якому окремим розділом відобразити рух документів з обліку праці та її оплати у вигляді додатку до Наказу про облікову політику підприємства;
- посилювати регулюючу та стимулюючу функції заробітної плати шляхом преміювання працівників, враховувати галузеву специфіку та встановити спеціальні критерії оцінювання для різних категорій персоналу;
- визначаючи критерії оцінювання праці, враховувати кваліфікацію, рівень відповідальності, професійну майстерність, ініціативність, стаж роботи, результати атестації тощо, узгоджуючи їх зі стратегією управління підприємством.

Управління персоналом є одним із ключових чинників успішної діяльності будь-якого підприємства. У сучасних умовах господарювання організації мають орієнтуватися не лише на технічну модернізацію та інноваційні підходи, а й на формування ефективної системи роботи з людськими ресурсами, яка визначає рівень продуктивності та конкурентні переваги підприємства.

Організаційно-економічні аспекти управління персоналом охоплюють побудову раціональної системи управління, оптимальне використання трудового потенціалу, формування дієвих мотиваційних механізмів, а також

узгодження економічних і соціальних інтересів підприємства та його працівників.

Підприємства стикаються зі складнощами під час реалізації економічних та організаційних аспектів управління персоналом, зокрема у питаннях підвищення результативності працівників та скорочення витрат на їх утримання. У зв'язку з цим пошук нових підходів до удосконалення системи управління персоналом набуває особливого значення, адже саме вони формують основу для зростання ефективності діяльності підприємства. Вибір таких підходів визначається умовами функціонування підприємства та особливостями його оптимальної роботи.

Створення методу управління персоналом, який враховує як організаційні, так і фінансові аспекти, походить від застосування знань з різних дисциплін, включаючи управління персоналом, економіку та соціологію. Це сприяє створенню успішної системи комунікації між співробітниками та підприємством, що підвищує продуктивність, мотивацію та задоволеність співробітників. Врахування цих аспектів допоможе оптимізувати організаційну структуру, розподілити ресурси на сталий спосіб та забезпечити довготривалий розвиток підприємства, а також покращити культурний та соціальний клімат між усіма працівниками. Крім того, об'єднання економічних та соціальних ресурсів дозволяє розробляти фактори стратегії, які одночасно є гнучкими та ефективними у відповідь на зміни навколишнього середовища та вимог ринку праці (рис. 3.1).

Впровадження ефективної системи управління персоналом сприятиме підвищенню висококваліфікованих працівників, зменшенню витрат, пов'язаних з персоналом, підвищенню ефективності праці та покращенню продуктивності праці, що сприятиме підтримці стабільності та розвитку компанії в несприятливих економічних умовах. Це також вплине на покращення корпоративної культури, зниження плідності кадрів та створення сприятливого робочого середовища, що підвищить мотивацію та лояльність співробітників.

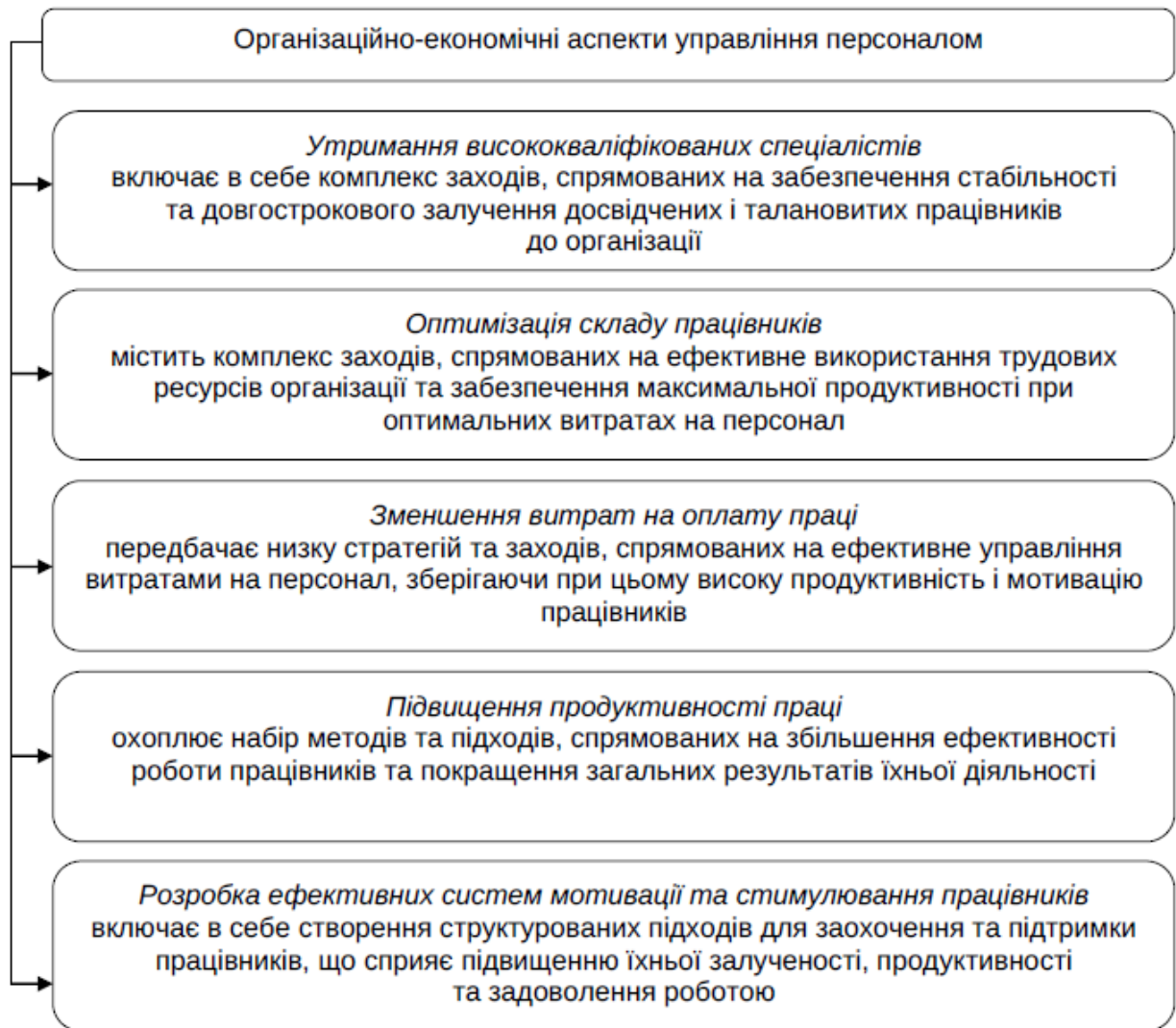


Рис. 3.1 Організаційно-економічні аспекти управління персоналом підприємства*

*Джерело [54].

Організаційно-економічні аспекти управління персоналом підприємства мають вирішальне значення для успішного функціонування організації, особливо в умовах економічних та соціальних труднощів. Створення конкурентних умов праці, оптимізація чисельності працівників, ефективне управління витратами на оплату праці та підвищення продуктивності праці – це всі сфери, які суттєво впливають на стабільність суб'єкта господарювання.

3.2 Автоматизація бухгалтерських процесів за виплатами працівникам

Одним із найскладніших завдань для бізнесу є управління заробітною платою та вірно налагоджений облік за розрахунками з оплати праці. Помилки в нарахуванні та оподаткуванні заробітної плати можуть спричинити фінансові штрафи та незадоволення працівників. На щастя, сучасні програми для розрахунку зарплати створені для оптимізації процедур, спрощення розрахунків і забезпечення відповідності податковим нормам. Незалежно від того, наскільки великий ваш бізнес, важливо обрати найкращі програми для розрахунку зарплати.

Сьогодні в ТОВ «*****» вся інформація з економічних питань обробляється вручну, без використання будь-якого комп'ютерного програмного забезпечення. Тому ми вважаємо, що в досліджуваному господарстві необхідно автоматизувати процес бухгалтерського обліку з використанням програмного забезпечення, розробленого в Україні.

Розвиток цифрової економіки докорінно змінив способи комунікації із різними групами зацікавлених сторін. Якщо раніше обмін повідомленнями висвітлювалися переважно в паперовому або локальному форматі, то сьогодні сервіс впровадження електронних систем, платформ та сервісів, обмін повідомлення завжди є безперервним, оперативним та безпечним. Важливо визнати, що цифрова економіка вплинула, перш за все, на професію бухгалтера та звітності через практичне застосування існуючих інструментів для генерування узагальнюючих даних та їх використання в цифровому середовищі. Однак фундаментальні принципи бухгалтерського обліку та мета їх звітності залишаються незмінними.

Швидкий розвиток інформаційних технологій останнім часом суттєво змінив підходи до бухгалтерського обліку. Сьогодні бухгалтера не можуть ефективно працювати без спеціалізованого програмного забезпечення. Саме тому автоматизація процесу формування бухгалтерської звітності та

інтеграція його з останніми досягненнями в галузі комп'ютерних технологій є одним з найактуальніших завдань сьогодення [30].

Процеси трансформації в системі бухгалтерського обліку проводяться реформуванням структури звітності, розширенням автоматизованих операцій та впровадженням цифрових платформ, що мають комплексну структуру та обробку даних (табл.3.2).

Таблиця 3.2

**Порівняльні аспекти традиційної ручної та цифро візованої
форм обліку***

Параметр	Традиційна система бухгалтерського обліку	Цифровізована система бухгалтерського обліку
Спосіб обробки даних	Ручна обробка з використанням локальних програм	Автоматизована обробка з використанням хмарних платформ та алгоритмів
Доступ до інформації	Локальний доступ із робочого місця	Віддалений доступ із будь-якого пристрою
Формування звітності	Тривалі ручні розрахунки	Автоматичне генерування звітності в реальному часі
Безпека даних	Залежить від локальних засобів захисту	Використання багаторівневого захисту та криптографії
Витрати на підтримку	Високі через необхідність регулярних оновлень	Знижені внаслідок автоматизації процесів та технічної підтримки провайдера

Джерело [13].

Інформаційні технології мають значний вплив на бухгалтерський облік та його вдосконалення, що дозволяє автоматизувати рутинні завдання, покращує процеси та забезпечує миттєвий доступ до найновішої фінансової інформації. Для досягнення успіху в динамічному бізнес-середовищі підприємства необхідно впроваджувати сучасні системи обліку, які автоматизують процеси та не можуть швидко прийняти рішення.

Інформатизація розвитку суспільства викликає автоматизацію фізичної та розумової праці, а також сприяє появі висококваліфікованих кадрів, що призводить до зміни складу трудових ресурсів та необхідності зміни способу

ведення обліку та аналізу. Це гарантує отримання точної інформації, яку можна використати для прийняття ефективних рішень.

Трансформація бізнес-середовища та розвиток інформаційно-комп'ютерних технологій (ІКТ) потребують перегляду вимог до облікового програмного забезпечення та розширення його функціоналу. Вимоги бізнесу – це використання сучасних технологій для автоматичної фіксації операцій та забезпечення максимального зближення господарської операції та процедури її внесення в реєстри бухгалтерського обліку. Нагальні потреби бізнесу вимагають технологічного розширення можливостей облікових програм. Використання мережі 3G та 4G, сучасних месенджерів, «хмарних» технологій, смартфонів, технічних засобів обліку та контролю дозволяє максимально зблизити бізнес-процеси та процедури обліку. Отже, основною тенденцією сучасного ринку облікового програмного забезпечення (ПЗ) є неминуча поява гібридних облікових систем з автоматичною фіксацією господарських операцій. За таких умов виникають проблеми з вимогами щодо оформлення первинних документів та юридичного забезпечення прозорості господарських операцій [6, с. 133].

Важливо визнати, що сучасні спеціалізовані програми для автоматизації бухгалтерських процесів (BAS Бухгалтерія, MASTER:Бухгалтерія, Дебет – Плюс, AgriAnalytica та інші) дозволяють як зберігати записи, так і формувати звіти, а також налагоджувати зв'язок з необхідними органами держави. Крім того, автоматизована система бухгалтерського обліку повинна бути адаптована до конкретних запитів користувачів. В результаті фахівці з розробки програмного забезпечення забезпечують створення різноманітних аналітичних таблиць та звітів, переважно для системи управління суб'єктами господарювання.

Не дивлячись на існування деяких перешкод, автоматизація в Україні перебуває в активному стані, що позитивно впливає на потенціал підприємства для подолання перешкод та використання інноваційних технологій. Сучасний ринок програмного забезпечення для бухгалтерського

обліку пропонує різноманітні іноземні та українські автоматизовані системи. Процес впровадження включає налаштування програмного забезпечення та навчання користувачів. Для українських підприємців таким аспектом є програмне забезпечення, яке є доступним за ціною, має український інтерфейс, вимоги до програмування та не потребує навичок програмування. Найпоширенішими програмами для автоматизації бухгалтерського обліку в Україні є:

- BAS, BAF, SAP та Oracle – це приклади програмного забезпечення, що використовується для автоматизації бухгалтерських операцій, створення баз даних та систематичного впорядкування діяльності компанії;

- Dilovod – це веб-сайт, що спеціалізується на автоматизації бухгалтерського обліку, на обліку товарів та формуванні звітності;

- MASTER: Бухгалтерія – це комплексна платформа, призначена для управління як бухгалтерським, так і податковим обліком, вона враховує законодавство України. Включає модулі, що полегшують облік виробництва, управління запасами та персоналом, а також автоматизує весь бухгалтерський процес, включаючи рух грошових коштів та розподіл витрат;

- Дебет - Плюс: Програмне забезпечення, що сприяє автоматизації бухгалтерського обліку та управління фінансами на підприємствах будь-якого масштабу, забезпечуючи точність даних та ефективність прийнятих рішень;

- My Electronic Document (MEDOC) – це передовий програмний продукт, який полегшує подачу електронної звітності, обміну документами, ведення кадрового обліку та розрахунку заробітної плати та її обліку.

- AgriAnalytica - це комунікаційна платформа, яка сприяє спілкуванню між фермерами в українській аграрній спільноті та онлайн-платформою «Кабінет аграрія». Ця платформа об'єднує фермерів, фінансові установи, постачальників, покупців, консультантів, інвесторів, міжнародні проекти та страхові компанії в одній екосистемі. У «Кабінеті аграрія» створено три

продукти: Agri: Бухгалтерія; Agri: бізнес-план; та Farm Management (як додаток Agri: Бухгалтерія).

Ці три компоненти програмного продукту сприяють автоматизації бухгалтерського обліку, розробці бізнес-планів та комунікацій як з внутрішніми, так і з зовнішніми зацікавленими сторонами. Крім того, вони мають усі додаткові інструменти для управління сільськогосподарським бізнесом та отримання фінансування.

Agri: Бухгалтерія: ця складова забезпечує здійснення бухгалтерського обліку просто, зрозуміло і не вимагає додаткових фінансових затрат. Онлайн-взаємодія з експертами та консультантами дозволяє фермеру вести як фінансовий облік, так і управлінський і податковий. (рис.3.2).

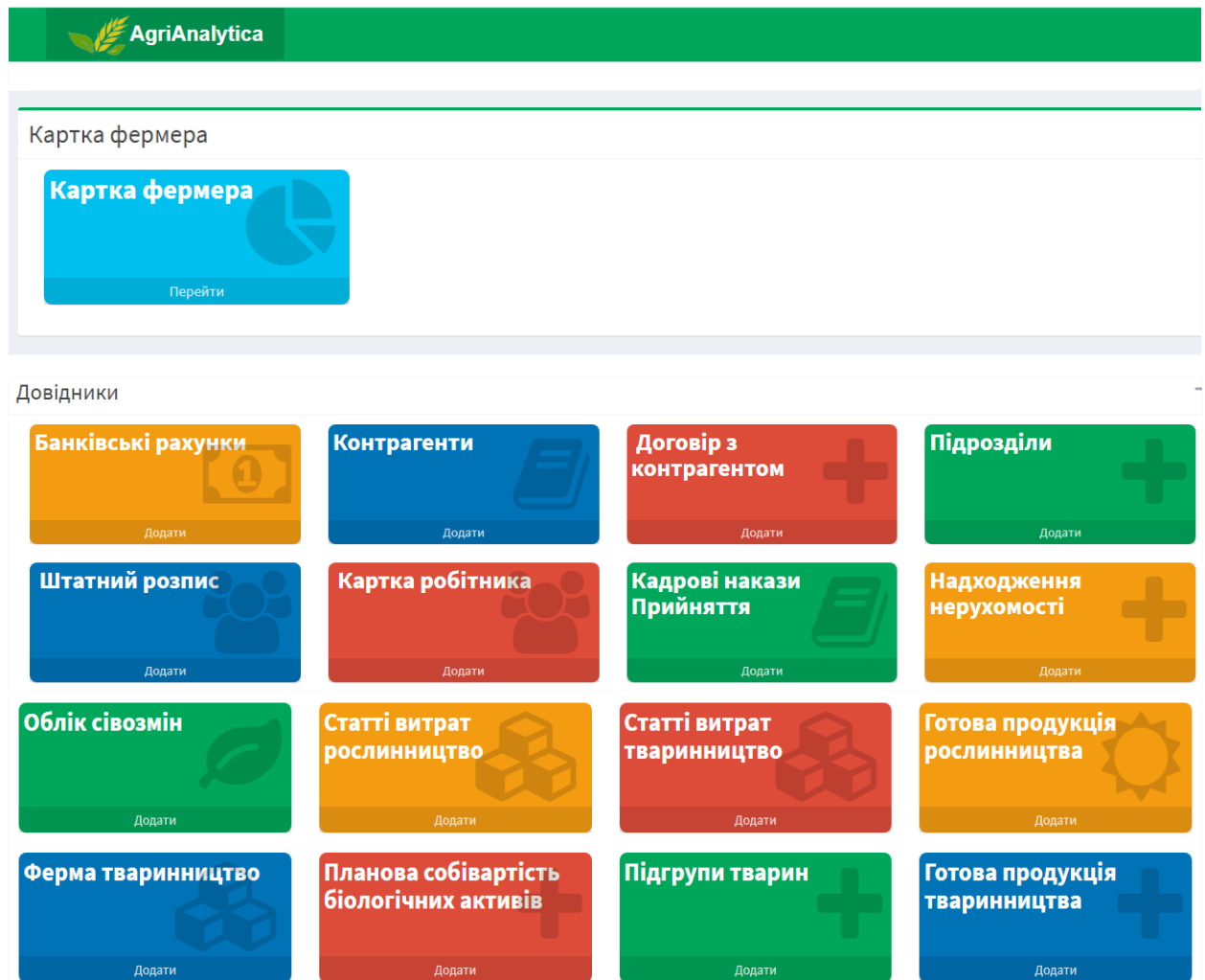
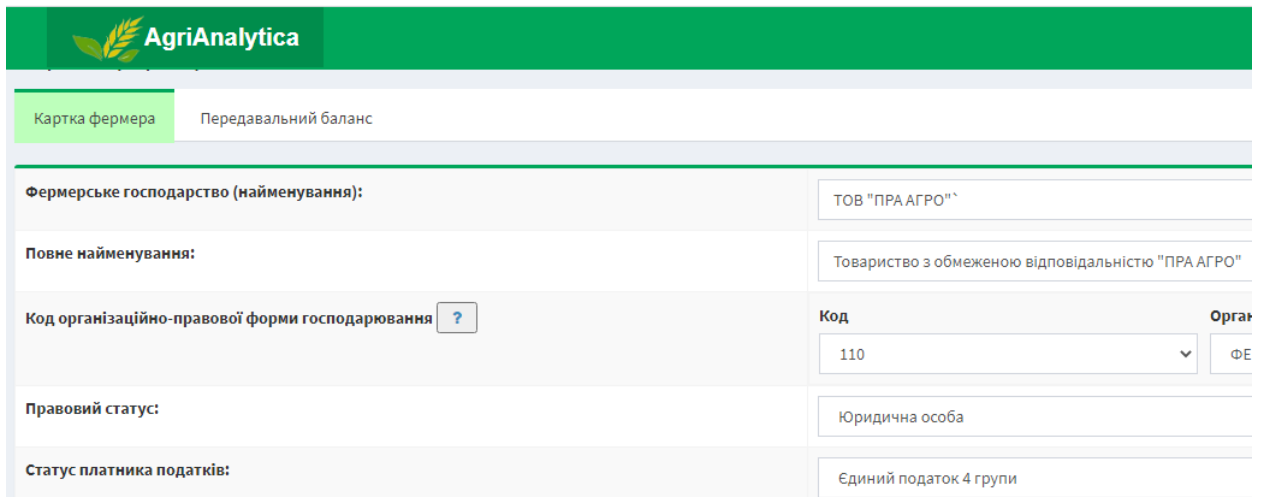


Рис.3.2 Інтерфейс платформи «Картка фермера» в програмному продукті Agri: Бухгалтерія.

Агрі: Бізнес-план має вирішальне значення для успішного виконання заявки на фінансування. Це рішення призначене для допомоги фермеру в розробці виробничої програми, надання допомоги з розрахунками та забезпечення конкурентної переваги іншим фермерам, які братимуть кредит. Ця платформа сприяє розумінню фермером виробничої програми, фінансових витрат, пов'язаних з господарською діяльністю, доходів, що надходять від різних видів діяльності та остаточних фінансових результатів. Сьогодні компанія має бізнес - плани для 54 різних культур, які відрізняються своїми агроекологічними зонами та показниками врожайності, і все це розроблено до найдрібніших деталей. Бізнес-план, створений фахівцями AgriAnalytica, базується на фактичних показниках, можливостях, технологіях, технічному парку та фінансових розрахунках, що є специфічними для конкретного фермера. Він також може бути змінений залежно від зміни ціни та поточної ринкової ситуації (рис.3.3).



The screenshot shows the 'Farmer Card' (Картка фермера) tab in the AgriAnalytica system. The main heading is 'Transferable balance' (Передавальний баланс). The form contains the following fields:

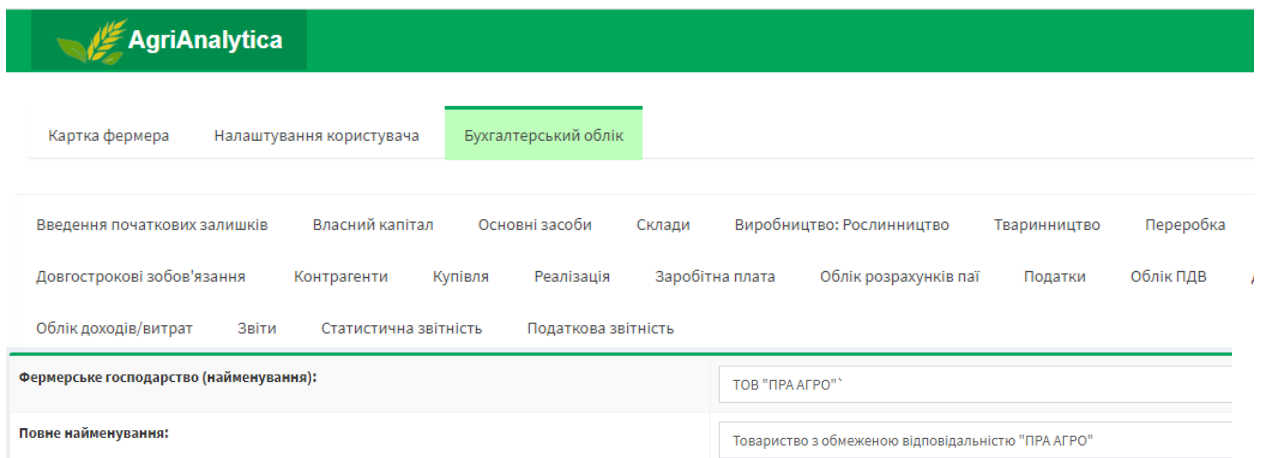
Фермерське господарство (найменування):	ТОВ "ПРА АГРО"	
Повне найменування:	Товариство з обмеженою відповідальністю "ПРА АГРО"	
Код організаційно-правової форми господарювання ?	Код	Організаційно-правової форми господарювання
	110	ФЕ
Правовий статус:	Юридична особа	
Статус платника податків:	Єдиний податок 4 групи	

Рис.3.3 Вкладка Картки фермера «Передавальний баланс»

Фармменеджмент, тобто управління фермерським господарством, дозволяє клієнтам із земельним фондом середнього розміру регулювати та управляти використання сільськогосподарських ресурсів. Основною аудиторією є фермери, які володіють невеликими земельними ділянками і при цьому не мають прозорого, чітко налагодженого обліку та звітності, які є

необхідні як джерело інформації для отримання державної допомоги. Переваги для них випливають з інтеграції всіх продуктів (клієнтських та банківських), що сприяє координації роботи

Українська онлайн-платформа Agri: Бухгалтерія, що входить, як складова, до пакету програмного забезпечення AgriAnalytica, розроблена спеціально для фермерів малого та середнього бізнесу. Програма має численні переваги: вона підходить для всіх видів сільськогосподарської виробничої діяльності; вона завжди доступна, з постійною спеціальною підтримкою спеціальною особою; вона налаштована для одержання фінансування державою, одержання грантів, позик та інвестицій; вона дозволяє краще зрозуміти ваш бізнес та підвищити його прибутковість; вона автоматично генерує фінансову, податкову та статистичну інформацію у вигляді звітності; вона має повне розуміння процесу отримання доходів та витрат (рис.3.4) .



AgriAnalytica

Картка фермера Налаштування користувача **Бухгалтерський облік**

Введення початкових залишків Власний капітал Основні засоби Склади Виробництво: Рослинництво Тваринництво Переробка

Довгострокові зобов'язання Контрагенти Купівля Реалізація Заробітна плата Облік розрахунків паї Податки Облік ПДВ

Облік доходів/витрат Звіти Статистична звітність Податкова звітність

Фермерське господарство (найменування):

Повне найменування:

ТОВ "ПРА АГРО"

Товариство з обмеженою відповідальністю "ПРА АГРО"

Рис.3.4 Вкладення «Бухгалтерський облік» в програмі AgriAnalytica.

Також, з метою ефективної взаємодії між інвесторами, кредиторами, постачальниками та іншими контрагентами широко застосовуються електронні сервіси обміну документами, зокрема М.Е.Дос, Fredo, СОТА, Вчасно. ЕДО, Paperless, які дозволяють формувати, підписувати та надсилати електронні документи, рахунки, акти та договори з використанням кваліфікованого електронного підпису (КЕП). Такі інструменти не лише

прискорюють документообіг, а й гарантують юридичну значущість обміну даними [28, с.134].

Отже, автоматизація бухгалтерського обліку сприяє покращенню і має вирішальне значення для успішного сучасного бізнесу. Використовуючи передові технології, такі як удосконалення та покращення сучасної платформи, штучний інтелект, хмарні обчислення та блокчейн, підприємства можуть підвищити ефективність діяльності, зменшити витрати та застосовувати більш обґрунтовані рішення. Ефективність запровадження автоматизованої форми доцільно визначати через ряд показників (рис.3.5)

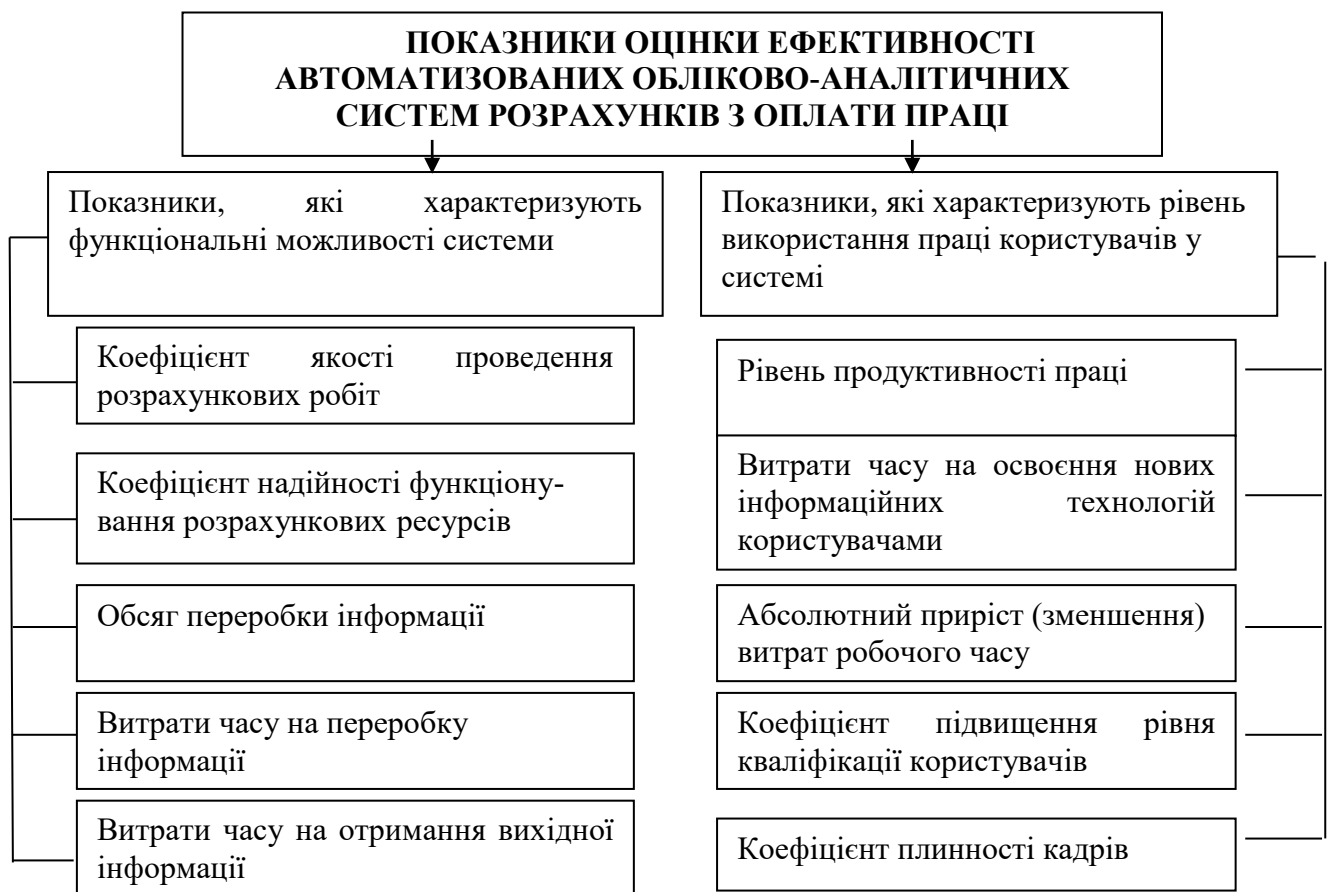


Рис. 3.5. Система показників ефективності автоматизованої обліково-аналітичної системи розрахунків з оплати праці на підприємстві

Тому одним із результативніших шляхів ТОВ «*****» щодо вдосконалення організації бухгалтерського обліку є однозначна заміна старої

московської програми «1С Бухгалтерія 8.0» на новий, сучасний український програмний продукт AgriAnalytica та онлайн-платформу Agri: Бухгалтерія.

ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ

У результаті виконання кваліфікаційної роботи здійснено теоретичне узагальнення та розроблено рекомендації щодо організації обліку і аудиту праці та її оплати. Проведені дослідження дозволили сформуванню й обґрунтувати висновки як теоретичного, так і практичного спрямування.

- Оплата праці є одним із основних аспектів ринкової економіки, оскільки вона не лише оплачує виконану роботу, але має значний вплив на соціально-економічний розвиток країни. Це складна категорія, яка охоплює як матеріальну винагороду для працівників, так і внутрішній мотиваційний механізм, що впливає на загальну продуктивність та добробут працівників. Заробітна плата є основним джерелом доходу для працівників та їхніх сімей. Цей дохід визначає рівень життя та споживчі можливості працівників та їхніх сімей. Він є показником економічного статусу, оскільки прямо впливає на дохід і попит, що має прямий вплив на розвиток різних секторів економіки та на економіку в цілому.

- Відповідно до нормативно – правових актів, що регулюють основи трудового законодавства кожен має право на безпечні, гідні умови праці та на заробітну плату, не нижчу за встановлений законом мінімальний розмір заробітної плати, як винагороди, обчисленої, як правило, у грошовому виразі, як за виконану ним роботу.

- У суспільному процесі заробітна плата виконує кілька функцій, які в першу чергу призначені для роботодавців і працівників: мотиваційна, відтворювальна, соціальна, регулююча, економічна, інтеграційна, інноваційна.

- Фонд оплати праці складається з: фонду основної заробітної плати; фонду додаткової заробітної плати; інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

- Слід відмітити, що незважаючи на військовий стан в Україні, погану економічну ситуацію, в умовах економічного та надзвичайно швидкого зростання ціни, здійснюється і другий процес - поступове збільшення заробітної плати. Дослідження показали, що показник мінімальної заробітної в Україні, в рамках бюджету 2024 року, з 1 січня було встановлено на рівні 7100 грн., а з 1 квітня – 8000 грн. Доцільно відмітити, що на сьогоднішній момент було прийнято у другому читанні проєкт Закону про Державний бюджет на 2026 рік (№ 14000), відповідно до якого мінімальна заробітна плата з 1 січня 2026 року становитиме 8647 грн.

- Впродовж усіх років дослідження середньомісячна заробітна плата значно зростає. У 2024 році вона зростає до 20591,96 гривень. Найвищий показник у сфері інформації та телекомунікацій – 50752,46 грн., а також у фінансовій та страховій діяльності – 40193,88 грн. Найнижчий показник середньої заробітної плати – у сфері освіти – 13969,63 грн., а також у сфері мистецтва, спорту, розваг та відпочинку – 15172,12 грн. та сільському господарстві - 17198,75 грн.

- ТОВ «*****» є суб'єктом господарювання, який функціонує як бізнес з іноземним капіталом.

- Результати аналізу дозволяють дійти висновку, що структура товарної продукції підприємства має виражений зерново-соєвий напрям, у якому домінуюче місце займає соя, тоді як озима пшениця поступово зміцнює свої позиції. Овочева продукція відіграє другорядну роль, забезпечуючи від 20 до 30 % загальної вартості реалізованої продукції.

- Фінансовий стан підприємства у 2020–2024 рр. поступово поліпшувався. Фінансова стійкість підприємства є дуже високою - компанія практично не використовує позиковий капітал, повністю покриває необоротні активи власними коштами та зберігає високий рівень автономії. Одночасно спостерігається зростання всіх показників рентабельності, що вказує на підвищення ефективності управління активами та капіталом, а також покращення фінансових результатів діяльності. Отже, підприємство

демонструє стійкий розвиток, високий запас фінансової міцності та зростання ефективності, що є позитивним фактором для інвесторів, партнерів і подальшого стратегічного планування.

- У ТОВ «*****» розроблено політику щодо організації бухгалтерського обліку. У досліджуваному господарстві бухгалтерський облік ведеться бухгалтером, з використанням автоматизованої форми обліку, яка базується на російському програмному продукті «1С: Бухгалтерія 8.0», попри те, що ця програма є незаконною в Україні з 2017 року. Крім того, для створення та подачі податкових документів використовується програма «MEdoc», а для відображення, накопичення та узагальнення частини даних економічної інформації використовують – програму EXEL, як, найпоширеніший метод обліку, який використовується, як правило, малим бізнесом і частково дозволяє його автоматизувати.

- Враховуючи те, що ТОВ «*****» спеціалізується лише на виробництві продукції тваринництва, для нарахування заробітної плати найманим працівникам використовують типові форми первинних документів для обліку праці та її оплати на ручних та механізованих роботах, форми яких є застарілі та неактуальні.

- Узагальнення інформації про стан розрахункових операцій з найманими працівниками підприємства за різного роду виплатами здійснюється на синтетичному рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

- Основною формою звітності про трудові відносини з найманими працівниками є так званий «єдиний звіт про заробітну плату» - Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків-фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску, який з 1 січня 2025 року стає щомісячною формою звітності.

В цілому для вдосконалення організації облікового процесу праці та її оплати в ТОВ «*****» доцільно впровадити такі заходи:

- удосконалити існуючі форми та системи оплати праці з урахуванням якості виконаних робіт та особистого внеску кожного працівника в кінцевий результат діяльності підприємства;
- забезпечувати точне та своєчасне заповнення первинних документів у виробничих підрозділах і їх подання до бухгалтерії для перевірки та реєстрації, що сприятиме виконанню основних завдань обліку;
- обов'язково розробити та затвердити графік документообігу, в якому окремим розділом відобразити рух документів з обліку праці та її оплати у вигляді додатку до Наказу про облікову політику підприємства;
- посилювати регулюючу та стимулюючу функції заробітної плати шляхом преміювання працівників, враховувати галузеву специфіку та встановити спеціальні критерії оцінювання для різних категорій персоналу;
- визначаючи критерії оцінювання праці, враховувати кваліфікацію, рівень відповідальності, професійну майстерність, ініціативність, стаж роботи, результати атестації тощо, узгоджуючи їх зі стратегією управління підприємством;
- як найшвидша заміна московської програми «1С Бухгалтерія 8.0» на новий, сучасний український програмний продукт, найоптимальнішим варіантом якого, на нашу думку, є AgriAnalytica з онлайн-платформою Agri: Бухгалтерія.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрощук М.В., Гевлич Л.Л. Теоретичні основи організації оплати праці на вітчизняному підприємстві. URL: [file:///C:/Users/Acer/Downloads/14696-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-29242-1-10-20231227%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Acer/Downloads/14696-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-29242-1-10-20231227%20(1).pdf)
2. Аніщенко Г.Ю., Іванова Н.А. Бухгалтерський облік і аудит розрахунків за виплатами працівникам в умовах «об'єднаної зарплатної звітності». *Ефективна економіка* №8, 2021. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/8_2021/84.pdf
3. Бутинець Ф.Ф. Бухгалтерський фінансовий облік. Навч. посіб. Житомир: ПП «Рута», 2002. – 688с.
4. Бухгалтерський облік на сільськогосподарських підприємствах / М.Ф.Огійчук, В.Я.Плаксієнко, Л.Г.Панченко та ін.: За ред. проф. М.Ф.Огійчука - К.: Вища освіта, 2003. – 800 с.
5. Гайдучок В.М., Затхей Б.І., Лінник М.К. Теорія і технологія наукових досліджень. Навч. посіб. – Львів: Афіша. 2006. 232 с.
6. Єршова О. Л., Одноволик В. І. Комп'ютерні технології обліку та звітності для малого і середнього бізнесу в Україні: перспективи застосування в умовах цифрової економіки. *Науковий вісник національної академії статистики, обліку та аудиту*. №3 (62), 2019. С. 131 - 138
7. Ілечко А. Ринок праці на Львівщині 2024 року: зарплати зросли на 29%. URL: <https://dyvys.info/2025/01/16/rynok-pratsi-na-lvivshhyni-2024/>
8. Інструкції зі статистики заробітної плати, затверджена Наказом держкомстатом України №5 від 13.01.2004. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text>
9. Канєва Т.В., Пелешко Н.М., Любчак І.С. Фіскальна ефективність податку

на доходи фізичних осіб. *Ефективна економіка*. №10. 2025. URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/7785/7915>

10. Кім. Г.І., Сопко В.В., Кім Ю.Г. Бухгалтерський облік: первинні документи та порядок їх заповнення: Навчальний посібник. Вид. 2-ге. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 480 с.

11. Кодекс законів про працю України №2005-VIII від 06.04.2017–VIII. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

12. Конституція України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>

13. Кудлаєва Н.В., Косташ Т.В., Михалків А.А. Вплив цифрових технологій на трансформацію системи бухгалтерського обліку в Україні. Актуальні питання економічних наук. 2025. № 7. URL: <https://a-economics.com.ua/index.php/home/article/view/150/154>

14. Кучабський Н.О. Ефективність системи оплати праці: інструменти стимулювання та економічні виклики. *Ефективна економіка*. №3. 2025. URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/ee>

15. Лень В.С., Гливенко В.В. Бухгалтерський облік в Україні: основи та практика. 4-те видання. Навч. пос. - Тернопіль.: Навчальна книга - Богдан, 2012. - 752 с.

16. Ліщук М. Середня заробітна плата в Україні 2024. URL: <https://www.online.ua/guide/serednia-zarplata-v-ukrayini-2024-870993/>

17. Маренич Т.Т. Бухгалтерський облік в агроформуваннях. Підручник 2–е видання, доповнене і перероблене. К.: Професіонал», 2005. – 896 с.

18. Машевська А.А. Організаційно – методичне забезпечення обліку і оподаткування оплати праці. *Ефективна економіка*. №12. 2021. URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/ee>

19. Мельничук М.О., Горбунова І.Є. Організаційна модель аудиту праці та її оплати. *Молодий вчений*. №6 (106). 2022. С. 103 – 108 URL: <file:///C:/Users/Acer/Downloads/5368--5254-1-10-20220729.pdf>

20. Методичні рекомендації щодо застосування регістрів журнально-ордерної форми обліку в сільськогосподарських підприємствах: затверджені Наказом Міністерства аграрної політики України від 4.06.2009 року №390. URL: http://zakon.nau.ua/doc/?doc_id=478874.

21. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929_011

22. Мінімальна заробітна плата в Україні. URL : <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/>

23. НП(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності. Наказ Мініфіну від 07.02.2013 р. № 73 «Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 1» URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929_011

24. Онищенко В. Місячна зарплатна звітність з ЄСВ, ПДФО та військового збору 2025. URL: <https://buhplatforma.com.ua/article/8607-obdnannya-sv-ta-pdf-dina-zvtnst-2021>

25. Островерха Р. Е. Організація обліку: навч. посіб. - 2-ге вид. перероб. та доп. - К. : Центр учбової літератури, 2012. - 568с.

26. Плаксієнко В.Я., Верига Ю.А., Кулик В.А., Карпенко Є.А. Облік, оподаткування та аудит. Навч. посібник. Київ : ЦУЛ, 2019. – 509 с.

27. Податковий кодекс України № 2756-V від 02 грудня 2010 року зі змінами та доповненнями. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>.

28. Подолянчук О.А. Оплата праці та розрахунки з працівниками в умовах воєнного стану: трудові відносини та обліковий аспект. *Ефективна економіка* №5.2022. URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/ee>

29. Подолянчук О.А. Облік та звітність в системі інформаційного забезпечення прийняття рішень в умовах цифрової економіки. *Агросвіт* №22.2025. С.130 – 137. URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/agrosvit>

30. Поліщук О.М., Мельник В.В., Бобко В.В. Актуальний стан та подальші перспективи автоматизації обліку в Україні. *Ефективна економіка*, №3. 2025. URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/ee>

31. Подмешальська Ю.В., Резніченко Л.О. Удосконалення методики внутрішнього аудиту заробітної плати як засобу внутрішнього контролю на підприємстві. *Агросвіт* № 4, 2019. С. 88 – 96. URL: http://www.agrosvit.info/pdf/4_2019/14.pdf

32. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку (ПСБО) 26 «Виплати працівникам. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text>

33. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Закон України № 2136-IX від 15 березня 2022 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

34. Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших Законів України щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходжень у період дії воєнного стану. Закон України № 4015-IX від 10 жовтня 2024 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4015-20#Text>

35. Правдюк Н.Л., Козловська Л.Ю. Особливості оплати праці в Україні у період воєнного стану: сутність, державне регулювання та мотивація працівників. *Ефективна економіка*. №1. 2025. URL: <https://repository.vsau.org/getfile.php/38436.pdf>

36. Про оплату праці. Закон України № 108/95 від 24.03.1995 р. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/Z950108?an=10>

37. Про відпустки. Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР із змінами та доповненнями. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-vr#Text>.

38. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні. Закон України від 16.07.1999р. № 996-XIV зі змінами та доповненнями. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/996-14>.

39. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Закон України від 08.07.2010р. №2464-VI із змінами та доповненнями. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>.

40. Про Державний бюджет України на 2024 рік. Закон України № 3460-IX від 09.11.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-20#Text>.

41. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати. Постанова Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text>

42. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці. Наказ Державного комітету статистики України № 489 від 5 грудня 2008 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0489202-08#Text>

43. Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність: Закон України № 2258-VIII від 21 грудня 2017 року. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2258-19>

44. План рахунків бухгалтерського обліку підприємств і організацій та інструкція по його застосуванню. Наказ Міністерства фінансів України від 30.11.1999р. № 291 зі змінами та доповненнями. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0892-99#Text>.

45. Ревко А. М. Заробітна плата як економічна категорія та її вплив на процеси модернізації регіонального господарського комплексу // *Новітні технології у науковій діяльності і навчальному процесі : Всеукраїнська науково-практична конференція студентів, аспірантів та молодих учених, 19-20 квітня 2013 р. : тези доповідей. – Чернігів : Черніг. держ. технол. ун-т, 2012. – Т. 1 : Технічні та економічні науки. – 607 с.*

46. Середня зарплата у Львівській області: глибокий аналіз 2025 року. URL: <https://intime.ua./serednya-zarplata-u-lvivskij-oblasti-glybokyj-analiz-2025-roku/>

47. Середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності за період з початку року. URL: https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/gdn/Zarp_ek_

48. Сук Л.К., Сук П.Л. Фінансовий облік: навч. посіб. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К., 2012. 647 с.

49. Ткаченко Н.М. Бухгалтерський фінансовий облік, оподаткування і звітність: Підручник. 5 – те вид. допов. і перероб. – К.: Алерта, 2011 р. - 976 с.

50. Фінансова і статистична звітність ТОВ «*****» ***** району ***** області за 2020 – 2024 рр.

51. Чацкіс Ю.Д., Гейер Є.С., Наумчук О.А., Власова І.О. Організація бухгалтерського обліку. Навч. посіб. К: Центр учбової літератури, 2011. – 564 с.

52. Юрченко О.А., Свирида О.А. Формування системи оплати праці на підприємстві. *Науковий вісник національної академії статистики, обліку та аудиту*. 2023, № 1-2. С. 60-67. URL: <https://nasoa-journal.com.ua/index.php/journal/issue/archive>

53. Яців І.Б., Яців С.Ф. Оплата праці як інструмент формування конкурентних переваг сільськогосподарських підприємств. *Аграрна економіка*. Т.16, 1-2. 2023 С. 23-31

54. Shelenko D., Matkovskyi P., Balaniuk I., Sas L., Malik M., Levandivskyi, O., Humeniuk M. Forecasting of net profit and and the area of land of private enterprises. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 2021. Vol. 43. No. 4. P. 500–516