

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: «ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ
РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ У
СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОМУ ПРИВАТНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ
XXXXXXXXX КОВЕЛЬСЬКОГО РАЙОНУ ВОЛИНСЬКОЇ ОБЛАСТІ»

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

ЯКИМЛЮК А.І.

(Прізвище та ініціали)

Керівник: к.е.н., доц. АНДРУШКО Р.П.

(Прізвище та ініціали)

Рецензент: _____

(Прізвище та ініціали)

ЛЬВІВ 2025

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
ЯКИМЛЮК АНАСТАСІЇ ІВАНІВНИ

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи: «ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ
РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ У
СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОМУ ПРИВАТНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ
XXXXXXXXX КОВЕЛЬСЬКОГО РАЙОНУ ВОЛИНСЬКОЇ ОБЛАСТІ»

Керівник роботи: Андрушко Р.П., 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 ЗАСАДИ ТА ЕКОНОМІЧНИЙ
ЗМІСТ ПОБУДОВИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ
ПРАЦІВНИКАМ 1.1 Система оплата праці як обліково-аналітична категорія
та її форми. 1.2 Нормативно-правове забезпечення та раціоналізація обліку
розрахунків з оплати праці на підприємстві 1.3 Методичні підходи до аналізу з
оплати праці. РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ОБЛІКУ
РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ У XXXX xxxxxxxxxx. 2.1
Організаційно-економічна характеристика господарства. 2.2 Особливості
документування господарських операцій з обліку розрахунків з оплати праці.
2.3 Синтетичний та аналітичний облік розрахунків. РОЗДІЛ 3.
ОПТИМІЗАЦІЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ
ПРАЦІВНИКАМ У XXXX xxxxxxxxxx НА ПЕРСПЕКТИВУ. 3.1 Склад,

структури та динаміки фонду оплати праці на підприємстві. 3.2 Напрями вдосконалення системи організації обліку та оплати праці. 3.3 Актуальні питання удосконалення обліку розрахунків в умовах сучасних цифрових технологій. ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ. СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.

5. Перелік графічного матеріалу таблиці, схеми, рисунки

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

Якимлюк А.І.

(підпис)

(прізвище та ініціали)

Керівник роботи

Андрушко Р.П.

(підпис)

(прізвище та ініціали)

УДК 657.411

89 стор. текст. частини, 8 рисунків, 21 таблиця, 47 джерел використаної літератури.

Організаційно-методичні засади обліку розрахунків за виплатами працівникам у Сільськогосподарському приватному підприємстві xxxxxxxxx Ковельського району Волинської області. Якимлюк А.І. – Кваліфікаційна робота. Кафедра обліку і оподаткування - Львів, ЛНУВМБ, 2025.

Мета роботи полягає в узагальненні теоретичних та практичних положень організації обліку та аналізу оплати праці на підприємстві з метою забезпечення ефективного управління фондом оплати праці та раціонального використання трудових ресурсів.

У першому розділі кваліфікаційної роботи досліджено теоретичні засади обліку оплати праці, її економічну сутність, функції та форми, а також нормативно-правове регулювання нарахування заробітної плати, відпускних, лікарняних та інших виплат.

Другий розділ висвітлює організаційно-економічну характеристику підприємства, аналіз основних показників його виробничо-господарської діяльності та ефективності використання трудових ресурсів. У розділі проведено аналіз фонду оплати праці, середнього та фактичного заробітку, а також розглянуто практичні аспекти обліку розрахунків з оплати праці і відображення відповідної інформації у фінансовій звітності підприємства.

У третьому розділі розглянуто напрями вдосконалення організації обліку та аналізу оплати праці шляхом підвищення ефективності використання фонду оплати праці, удосконалення системи матеріального стимулювання персоналу та застосування комп'ютерних технологій в обліковому процесі.

АННОТАЦІЯ

Ключові слова: заробітна плата, розрахунки з оплати праці, облік розрахунків за виплатами працівників, фонд оплати праці, сільськогосподарські підприємства, тарифна сітка, оптимізація обліку.

Досліджено економічну сутність система оплати праці як обліково-аналітичної категорія та її форми на сільськогосподарських підприємствах. Здійснено огляд нормативно-правового регулювання та раціоналізація обліку розрахунків за виплатами працівників.

Проаналізовано основні економічні показники діяльності підприємства. Розкриті особливості документування господарських операцій з обліку розрахунків з оплати праці та аналітичного і синтетичного забезпечення.

Обґрунтовано напрями вдосконалення організаційних аспектів ведення обліку розрахунків за виплатами працівників на підприємстві. Визначено актуальні питання оптимізації обліку та аналізу розрахунків з оплати праці в умовах сучасних цифрових технологій.

ANNOTATION

Key words: salary, payroll calculations, accounting of employee payments, payroll fund, agricultural enterprises, tariff grid, accounting optimization.

The economic essence of the payroll system as an accounting and analytical category and its forms at agricultural enterprises are studied. A review of regulatory and legal regulation and rationalization of accounting of employee payments are conducted.

The main economic indicators of the enterprise are analyzed. The features of documenting business transactions in accounting for payroll calculations and analytical and synthetic support are revealed.

The directions of improving the organizational aspects of accounting for employee payments at the enterprise are substantiated. The current issues of optimizing accounting and analysis of payroll calculations in the conditions of modern digital technologies are identified.

ЗМІСТ

	Стор.
Вступ.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ТА ЕКОНОМІЧНИЙ ЗМІСТ ПОБУДОВИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ	10
1.1 Система оплата праці як обліково-аналітична категорія та її форми.....	10
1.2. Нормативно-правове забезпечення та раціоналізація обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві.....	21
1.3. Методичні підходи до аналізу з оплати праці.....	26
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ У ХХХХ хххххххххх.....	33
2.1 Організаційно-економічна характеристика господарства.....	33
2.2 Особливості документування господарських операцій з обліку розрахунків з оплати праці.....	49
2.3 Синтетичний та аналітичний облік розрахунків.....	62
РОЗДІЛ 3. ОПТИМІЗАЦІЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ У ХХХХ хххххххххх НА ПЕРСПЕКТИВУ.....	69
3.1 Склад, структури та динаміки фонду оплати праці на підприємстві.....	69
3.2 Напрями вдосконалення системи організації обліку та оплати праці...	76
3.3. Актуальні питання удосконалення обліку розрахунків в умовах сучасних цифрових технологій.....	84
ВИСНОВКИ.....	92
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	96

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. У контексті євроінтеграційних процесів сучасна національна політика спрямована на оптимізацію діяльності суб'єктів господарювання та створення ефективних індивідуальних і колективних стимулів, одним із яких виступає оплата праці окремих категорій працівників. Заробітна плата слугує ключовим механізмом мотивації, підвищує зацікавленість персоналу у досягненні результатів, стимулює зростання продуктивності, збільшення обсягів виробництва, а також покращення якості та різноманіття продукції. Витрати на оплату праці є важливим компонентом собівартості продукції, а сама заробітна плата визначає рівень соціальної справедливості та купівельну спроможність населення, що впливає на розвиток економічної діяльності реального сектору.

Питання оплати праці та її фінансового забезпечення досліджуються як вітчизняними, так і зарубіжними науковцями. Основою для таких досліджень є роботи з бухгалтерського та статистичного обліку. Значний внесок у розвиток теорії обліку заробітної плати внесли вчені: Ф. Бутинець, П. Саблук, М. Огічук, В. Сопко, В. Лінник, В. Коцупатрий, Л. Паненко, В. Плаксієнко, М. Пушкар та інші.

Незважаючи на тривалий період після здобуття незалежності, в Україні досі не створено умов для суттєвого підвищення рівня життя населення. Держава здійснює заходи щодо збільшення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму, проте відсутність системного та науково обґрунтованого підходу до управління та регулювання заробітної плати зумовлює необхідність подальшого вдосконалення системи розрахунків із працівниками.

Метою кваліфікаційної роботи є аналіз стану організаційно-методичного забезпечення обліку розрахунків з оплати праці на сільськогосподарському підприємстві та визначення напрямів його

вдосконалення.

Для досягнення мети роботи визначено такі завдання:

- вивчити економічну сутність заробітної плати як об'єкта обліку та аналізу;
- проаналізувати форми та системи оплати праці на сільськогосподарських підприємствах;
- здійснити огляд нормативно-правового регулювання обліку та аналізу розрахунків із оплати праці;
- дослідити організаційно-методичні аспекти ведення обліку розрахунків за виплатами працівників на підприємстві;
- визначити шляхи вдосконалення обліку та аналізу оплати праці на підприємстві.

Об'єктом дослідження є процес обліку та аналізу розрахунків із виплат працівникам на прикладі сільськогосподарського підприємства (XXXX) xxxxxxxxxx.

Предметом дослідження виступають теоретичні та методичні засади обліку та аналізу розрахунків за виплатами працівникам.

Дослідження спирається на загальновизнані наукові методи та підходи до вивчення економічних явищ і процесів. Зокрема, для аналізу трудових процесів застосовувалися діалектичний і системний підходи; для вивчення проблем обліку та аналізу заробітної плати – історичний і логічний методи; для дослідження методики організації обліку на підприємстві – методи вибіркового спостереження, табличного та графічного аналізу, порівняння; для розробки процедур обліку та аналізу розрахунків із заробітної плати – метод конкретизації; для аналізу кадрового складу та фонду оплати праці, а також впливу факторів на ці показники – статистичні методи (вибіркове спостереження, групування, порівняння); метод абстрагування застосовувався для формування узагальнених висновків; графічний метод – для наочного представлення результатів.

Інформаційною базою дослідження є матеріали підприємства: первинний, аналітичний та синтетичний облік, звітна документація, установчі документи.

Теоретичною основою стали наукові праці з обліку та аналізу заробітної плати, матеріали конференцій, статистичні дані, періодичні видання, нормативно-правові акти України та інформація з мережі Інтернет.

Наукова новизна роботи полягає в обґрунтуванні теоретичних засад і розробці практичних рекомендацій для вдосконалення методики бухгалтерського обліку заробітної плати та включає:

- уточнення визначення поняття «заробітна плата», що розглядається як встановлена трудовим договором ставка оплати праці найманого працівника, яка залежить від ринкових умов, витрат на робочу силу, умов найму, попиту та пропозиції, конкуренції, кваліфікації, системи стимулювання та ефективності праці; визначення базується на принципі системності та інтегрує різні підходи;
- розробку деталізованої структури рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», що забезпечує отримання оперативної інформації для управлінських рішень;
- створення форми управлінського звіту «Виплати працівникам» за субрахунком 661.1 «Розрахунки за нарахованими виплатами», яка надає інформацію про види та розміри виплат, необхідну для вибору або зміни форми оплати праці;
- визначення напрямів підвищення ефективності праці та виробництва, що сприяють стабільності роботи підприємства, високому прибутку та поліпшенню фінансових показників.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ТА ЕКОНОМІЧНИЙ ЗМІСТ ПОБУДОВИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ

1.1. Система оплата праці як обліково-аналітична категорія та її форми

В умовах ринкової економіки заробітна плата відіграє визначальну роль у розвитку всіх секторів економіки завдяки своїй соціально-економічній функції. Основне її призначення полягає у забезпеченні відтворення робочої сили, задоволенні соціальних потреб населення та стимулюванні підвищення продуктивності праці. Як ефективний інструмент мобілізації трудового потенціалу, заробітна плата значною мірою впливає на використання професійних і творчих здібностей працівників, що безпосередньо залежить від обґрунтованих науково методів і форм її організації на підприємстві.

Ефективна система оплати праці повинна враховувати специфіку діяльності підприємства, технологічні процеси та організаційні особливості управління. Раціональна заробітна плата має бути справедливою та мотивувати працівників підвищувати продуктивність, покращувати якість виконуваних завдань, уникати браку, економно використовувати ресурси, опановувати нове обладнання та технології, а також активно брати участь у вдосконаленні виробничих процесів.

Сучасна науково обґрунтована система оплати праці сприяє раціональному використанню трудових ресурсів, стимулює впровадження інновацій, вдосконалення технологій та підвищення продуктивності праці. Це забезпечує досягнення стратегічних цілей підприємства, підвищення його прибутковості та рентабельності.

Законодавство України надає підприємствам право самостійно визначати форми, системи та розміри оплати праці в межах колективних договорів. Раціонально налагоджений облік розрахунків із заробітної плати сприяє підвищенню трудової дисципліни, мотивує працівників до якісного виконання завдань і стимулює пошук резервів підвищення ефективності

підприємства.

Основне завдання стимулюючої системи оплати праці полягає у забезпеченні її відповідності кінцевим результатам виробництва та підвищенні обсягів реалізації продукції чи послуг у умовах зростання попиту. Взаємозв'язок між заробітною платою та результатами праці є фундаментальним: кожен із цих елементів забезпечує реалізацію іншого.

Конституція України гарантує громадянам право на працю, що включає можливість отримувати дохід за вільно обрану або погоджену працю. На підприємствах господарського розрахунку та бюджетних установах праця є цілеспрямованою діяльністю, яка задовольняє матеріальні та духовні потреби населення.

У ринкових умовах ціна робочої сили визначається співвідношенням попиту та пропозиції, проте її основою залишається вартість. Відповідно до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність», заробітна плата – це винагорода, що виплачується власником або уповноваженим органом працівнику за трудовим договором і виконану роботу у грошовій формі.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов праці, професійного рівня, ділових якостей працівника, результатів його діяльності та ефективності підприємства. Законодавством не встановлено максимальний розмір заробітної плати.

Основні моделі оплати праці включають:

- ринкову – узгодження між працівником і організацією;
- колективну – угоди між адміністрацією підприємства та профспілками або іншими представницькими органами;
- державну – встановлення мінімальної заробітної плати та її параметрів.

Оплата праці є матеріальною винагородою, що відповідає обсягу та якості виконаної роботи. Її оптимізація, підвищення продуктивності та удосконалення системи управління трудовими ресурсами залишаються

предметом досліджень багатьох українських науковців.

У сучасних умовах заробітна плата виконує функцію важливого інструменту стимулювання продуктивності праці, сприяє прискоренню науково-технічного прогресу, підвищенню якості продукції, ефективності виробництва та забезпеченню трудової дисципліни.

Особливу увагу слід приділити узгодженню інтересів роботодавців і працівників в організації оплати праці:

- встановлення прямого зв'язку між оплатою праці та кінцевими результатами діяльності трудового колективу;
- оптимальне поєднання інтересів працівників із державними пріоритетами;
- ліквідація зрівняльного підходу та обмеження верхньої межі заробітної плати для реалізації принципу соціальної справедливості;
- підвищення мотивації працівників до ефективного виконання завдань із залученням мінімальної кількості персоналу.

У науковій літературі заробітна плата розглядається як частина суспільного продукту, що належить робітничому класу (М. Туган-Барановський), а також як ціна за використання праці, яка визначається ринковими умовами, але може коригуватися державними заходами (Дж. М. Кейнс, Е. Гансен, Л. Клейн, Д. Робінсон). Американські економісти П. Самуельсон і В. Нордхаус також розглядають заробітну плату як економічну категорію, що впливає на ефективність продуктивності праці.

Відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці №95, заробітна плата – це будь-яка винагорода або заробіток, незалежно від назви чи методу обчислення, що встановлюється угодою або законодавством і виплачується працівникові за виконану або заплановану роботу чи надані послуги [54].

Отже, використання визначення із Закону України «Про оплату праці» є доцільним, оскільки воно охоплює всі форми доходу працівника,

виплачувані власником або уповноваженим ним органом за трудовим договором.

Сутність заробітної плати розкривається через її функції, що визначають роль і сферу практичного застосування у гармонізації інтересів основних учасників соціально-трудових відносин. У ринковій економіці заробітна плата як важлива соціально-економічна категорія виконує низку ключових функцій (рис. 1.1).



Рис. 1.1. Функції заробітної плати

Соціальна функція заробітної плати має першочергове значення

для найманих працівників та держави, яка гарантує їхні права, свободи та соціальну справедливість. Водночас роботодавці також зацікавлені у дотриманні цієї функції, адже порушення принципів соціальної справедливості може негативно позначитися на мотивації персоналу, що, у свою чергу, впливає на інтереси підприємства.

Стимулююча функція заробітної плати має особливу важливість для роботодавця, оскільки її реалізація забезпечує отримання очікуваного виробничого результату від праці найманих робітників. Це дає змогу підприємству досягати запланованого доходу та отримувати прибуток [19].

Виділяють два основні типи заробітної плати: номінальна заробітна плата – це сума грошей, яку працівник отримує за визначений період часу (день, місяць, рік); реальна заробітна плата – це кількість товарів та послуг, яку можна придбати за отриману номінальну зарплату.

Таким чином, якщо інфляція перевищує темпи зростання номінальної заробітної плати, реальна заробітна плата зменшується, і навпаки. За відсутності інфляційних процесів зростання номінальної зарплати прямо пропорційно збільшує реальну. Водночас, якщо ціни не відображають повною мірою якість продукції, реальна заробітна плата безпосередньо залежатиме від її рівня. Тому система оплати праці на підприємстві має враховувати актуальні інфляційні тенденції.

Закон України «Про оплату праці» передбачає, що умови встановлення та розміри надбавок, доплат, винагород і інших видів стимулюючих, компенсаційних та гарантійних виплат мають бути визначені в колективному договорі з урахуванням вимог чинного законодавства та відповідних угод на національному, галузевому та регіональному рівнях.

Що стосується суті надбавок, вони повинні мати чіткий стимулюючий ефект і бути безпосередньо пов'язані з професійними якостями конкретного працівника. До класифікації доплат належать: за

суміщення професій, за розширення обсягу робіт або обслуговування, за роботу у нічний час, у святкові та неробочі дні, за безперервний стаж, складність і напруженість роботи, за якість виконаних завдань, за роботу у шкідливих умовах та інші.

В умовах обмежених фінансових ресурсів підприємств часто орієнтуються на мінімальний розмір заробітної плати при проведенні розрахунків. Проте, якщо фінансові можливості підприємства дозволяють, доцільно встановлювати більш високий мінімум. Наприклад, трактористи можуть отримувати надбавки за класність (від 10% до 20%) і за вислугу років, а також премії за виконання важливих завдань, що можуть становити 15–50% від тарифної ставки залежно від якості роботи.

З практичної точки зору заробітна плата є винагородою за працю, і принципи її формування зводяться до таких основних положень: оплата праці має залежати від кількості та якості виконаної роботи, а не просто перебування на робочому місці; заробітна плата повинна корелювати з кваліфікацією працівника – чим вищий досвід і рівень професійної підготовки, тим більший розмір оплати; заробітна плата повинна забезпечувати працівникам можливість задоволення особистих і сімейних потреб; оплата праці має складатися з двох частин – фіксованої, що гарантує мінімальний рівень життя, та змінної, яка залежить від досягнутих результатів.

Враховуючи ці принципи та функції заробітної плати, у ринкових умовах формується система оплати праці на підприємствах.

Ключовим компонентом механізму визначення індивідуальної заробітної плати є форми та системи оплати праці. Вони, з одного боку, виступають як зв'язок між нормуванням праці та тарифною системою, а з іншого – забезпечують досягнення певних якісних показників. Ці елементи організації оплати праці визначають залежність розміру винагороди від кількості, якості та результатів праці. Системи та форми оплати праці взаємодіють, створюючи механізм, який визначає розмір

заробітної плати для кожного працівника.

Системи оплати праці являють собою методи обліку кількості та якості праці, а форми – методи визначення оплати з урахуванням специфіки виробничого процесу та економічних умов підприємства (рис. 1.2).

Згідно зі статтею 96 Кодексу законів про працю України, основою організації оплати праці є тарифна система, що включає тарифні шкали, ставки, схеми посадових окладів та тарифно-кваліфікаційні характеристики [27].

Система оплати праці охоплює набір правил, які визначають співвідношення між кількістю праці та розміром винагороди.

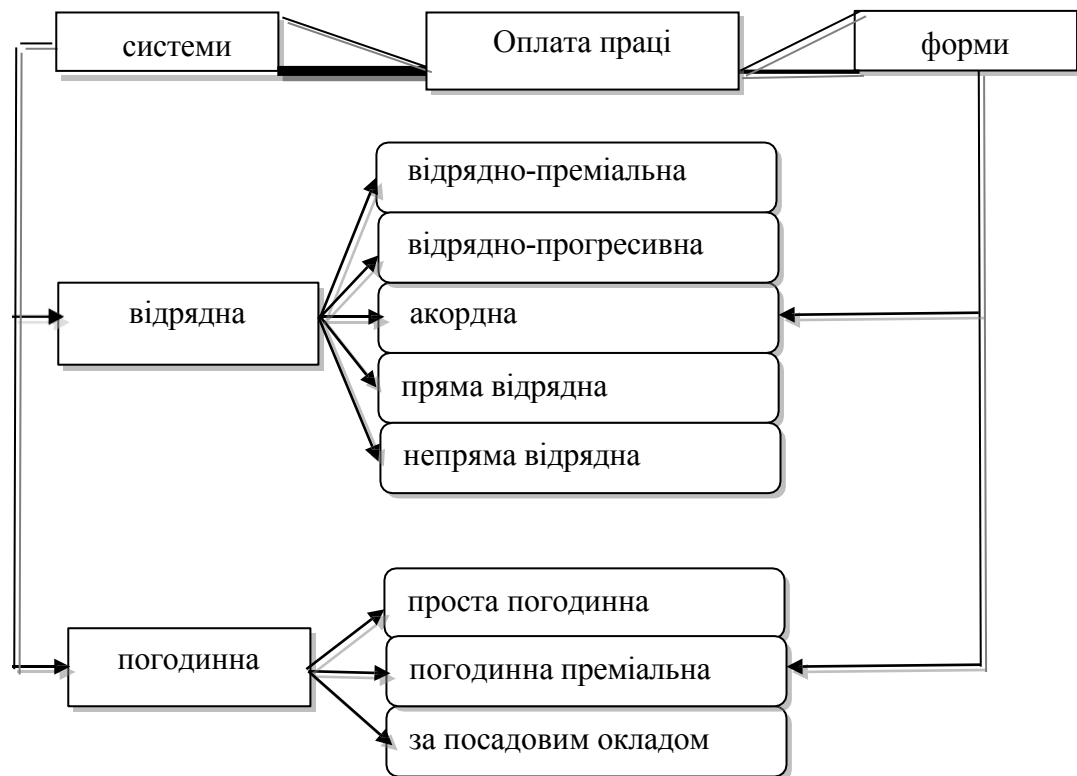


Рис. 1.2. Форми та системи оплати праці

На рисунку 1.2 показано, що погодинна підсистема оплати праці включає три форми: проста погодинна оплата, погодинно-преміальна оплата та оплата за посадовим окладом. При простій погодинній системі заробітна плата працівника визначається як добуток погодинної ставки, що відповідає тарифному розряду, на кількість фактично відпрацьованих годин.

У погодинно-преміальній системі, окрім заробітку, обчисленого на основі тарифних погодинних ставок за відпрацьований час, працівникам додатково нараховується премія за досягнення певних результатів. При цьому слід враховувати специфіку виробництва та характер виконуваних робіт при визначенні показників для преміювання. Премії нараховуються за умови своєчасного та якісного виконання роботи.

Для нарахування премій необхідно виконання місячного плану по технологічних етапах та обслуговуванню робочих місць, відсутність браку та простоїв машин і обладнання. Премії нараховуються пропорційно відпрацьованому часу і не повинні перевищувати 70% заробітку за тарифною ставкою. Преміювання не повинно створювати дисбаланс між заробітною платою основних та допоміжних працівників, тому встановлено обмеження на максимальний розмір премії для допоміжних робітників у відсотках від заробітку працівників основних цехів або їх тарифної ставки.

Погодинна заробітна плата відображає взаємозв'язок між чисельністю працівників та кількістю відпрацьованого часу. Вона застосовується для оплати праці адміністративно-управлінського та обслуговуючого персоналу, а також для робіт, які складно нормувати або коли неможливо обліковувати обсяг виконаної продукції, а також у випадках, коли важлива висока якість роботи. У таких ситуаціях підприємство може здійснювати оплату праці за фактично відпрацьований час за тарифними ставками [26].

При погодинній системі оплати праці розмір заробітної плати розраховується за формулою (1.1):

$$ЗП = Т \times Ч \quad (1.1)$$

де ЗП – місячна заробітна плата

Т – тарифна ставка

Ч – кількість відпрацьованих годин протягом місяця

Тарифна система – це набір правил, що дозволяє оцінювати працю за рівнем кваліфікації, умовами виконання, відповідальністю та важливістю галузі. Вона застосовується для диференціації робіт за складністю та

визначення кваліфікації працівників відповідно до тарифної сітки. Кваліфікацію працівника або рівень складності роботи можна визначати за допомогою тарифно-кваліфікаційного довідника.

Тарифна сітка – це сукупність тарифних розрядів та відповідних коефіцієнтів, що використовуються для диференціації оплати праці залежно від складності роботи. Тарифний розмір показує рівень кваліфікації, необхідний для виконання конкретної роботи. Система оплати праці включає два основні напрямки: організацію праці та нарахування заробітної плати. Перший напрямок стосується обліку відпрацьованого часу, другий – обсягу виконаної роботи.

Оплата праці може проводитися не лише за тарифними ставками, але й за посадовими окладами. Посадовий оклад – це система погодинної оплати, яка централізовано регулюється і виплачується щомісяця керівникам, спеціалістам та службовцям. Розмір посадового окладу визначається згідно із затвердженою урядом системою, з урахуванням важливості конкретної галузі, специфіки виробництва, умов праці, обсягу та складності виконуваних завдань, рівня відповідальності та кваліфікації працівника. У межах цієї системи кожна посада може мати один або кілька рівнів заробітної плати. Зазвичай за посадовими окладами оплачується праця осіб з ненормованим робочим часом, таких як керівники, спеціалісти та технічні працівники.

Особливістю посадового окладу є те, що оплата проводиться на основі фактично відпрацьованих днів, а не годин. Кількість робочих днів у місяці не впливає на розмір окладу. Таким чином, посадовий оклад виплачується за всі робочі дні місяця. Якщо місяць був відпрацьований не повністю, оплата розраховується пропорційно середньоденному окладу за формулою (1.2):

$$\text{ЗП} = \text{ПО} \times \text{ДР} / \text{Д} \quad (1.2)$$

де ПО – посадовий оклад, грн.;

ДР – кількість фактично відпрацьованих днів у місяці;

Д – кількість робочих днів у місяці за графіком.

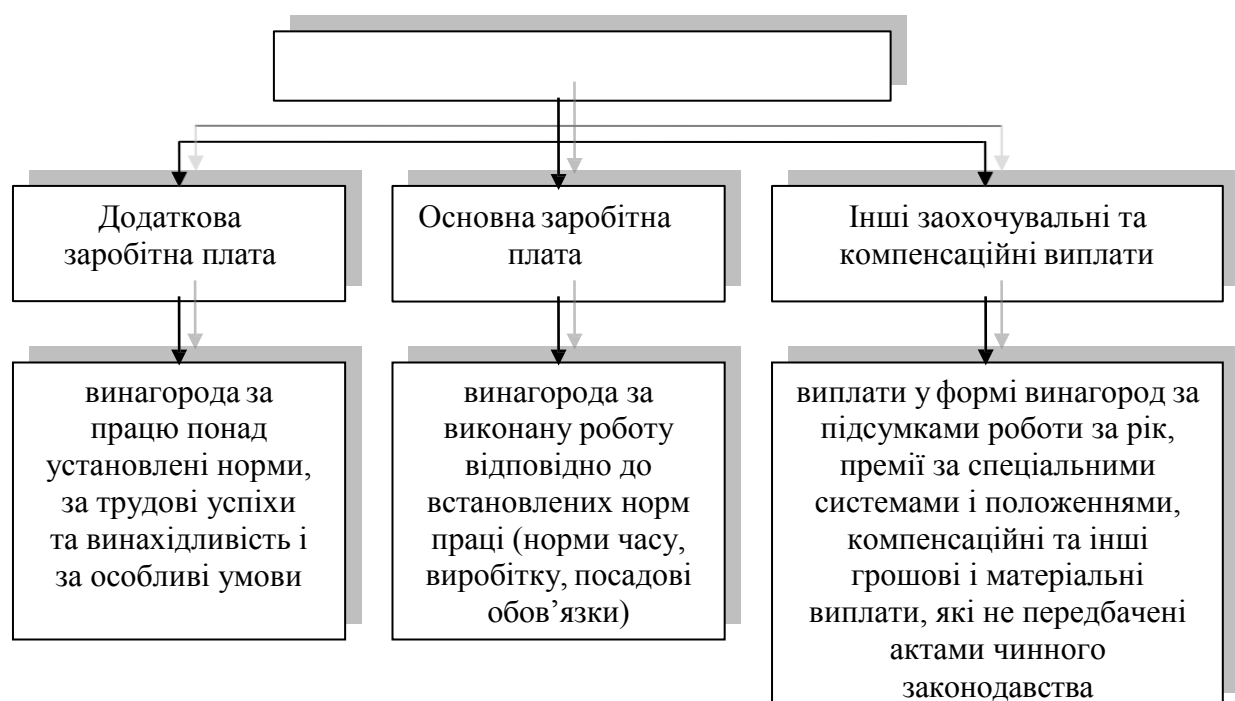
Основна заробітна плата є винагородою за виконану роботу відповідно

до встановлених норм праці, таких як норми часу або виробітку. Вона включає тарифні ставки (оклади), відрядні розцінки для робітників та посадові оклади для службовців. До основної заробітної плати входять суми, нараховані за відпрацьований час або виконану роботу за тарифними ставками, посадовими окладами або середнім заробітком, незалежно від форм і систем оплати праці.

Фонд оплати праці на сільськогосподарському підприємстві має певну структуру (рис. 1.3). Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад встановлені норми, за досягнення в роботі, майстерність або особливі умови праці. До неї належать надбавки та доплати до тарифних ставок і

посадових окладів, зокрема за професійну майстерність, знання іноземних мов, суміщення посад, розширення обсягу робіт або виконання робіт у шкідливих умовах. Також додаткову оплату отримують працівники за виконання роботи у вихідні та святкові дні, понаднормові години, за навчальні відпустки та невикористані дні відпустки, а також компенсації за інші невикористані вихідні.

Рис. 1.3. Структура фонду заробітної плати.



Конкретний перелік усіх виплат, що належать до основної, додаткової заробітної плати та інших компенсаційних виплат, визначений Інструкцією з статистики заробітної плати, затвердженою Міністерством статистики України 11 грудня 1995 року.

Основна заробітна плата працівника визначається результатами його роботи та базується на тарифних ставках, відрядних розцінках, посадових окладах, а також на доплатах та надбавках, що не перевищують законодавчі ліміти. Вона повинна враховувати реальні умови виробництва, кваліфікацію персоналу, складність та відповідальність роботи, інтенсивність праці та умови робочого середовища.

Додаткова заробітна плата залежить від кінцевих результатів діяльності підприємства. Вона включає премії, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, а також надбавки та доплати, що перевищують нормативні вимоги або не передбачені законодавством. Ця частина зарплати відображає непередбачувані фактори виробничого процесу та специфічні умови роботи на підприємстві.

По-перше, додаткова зарплата враховує індивідуальні досягнення працівників, які демонструють високі результати завдяки своїм професійним здібностям. До таких виплат належать доплати за перевиконання норм виробітку, суміщення професій або посад, а також за збільшення обсягу робіт. Можливі також надбавки за професійну майстерність та високі досягнення в роботі для інженерно-технічних спеціалістів.

По-друге, додаткова заробітна плата враховує результати колективної праці і зазвичай надається у формі премій та інших заохочувальних виплат із фонду матеріального стимулювання. Премія є специфічною формою винагороди за творчі досягнення та виконання особливо важливих завдань.

Окремі види додаткової оплати не пов'язані безпосередньо зі створенням продукту, наприклад, надбавки за важкі або шкідливі умови праці. Згідно з КЗпП, на сільськогосподарських підприємствах можуть виникати випадки, що відрізняються від звичайного режиму роботи, і оплата

таких випадків має особливості, наведені в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Особливі випадки оплати праці на сільськогосподарському підприємстві

Випадки оплати праці	Умови оплати праці
Оплата праці з виготовлення продукції, визнаної браком не з вини працівника	Здійснюється оплата за зниження розцінками. Місячна заробітна плата працівника в цих випадках не може бути нижчою за дві третини тарифної ставки вставленого йому розряду (окладу)
Робота в нічний час	Оплачується у підвищеному угодами і колективним договором, але не нижче 20% тарифної ставки за кожну годину роботи в нічний час. Годинами нічної роботи вважається час з 22 до 6 години.
Оплата простою, допущеного не з вини працівника	Здійснюється у розмірі не менше ніж дві третини тарифної ставки (окладу) такого працівника. Про початок простою працівник зобов'язаний повідомити власника або уповажений ним орган, за винятком простою структурного підрозділу чи всього підприємства, бригадира, майстра, інших посадових осіб. Якщо простій пов'язаний з виникненням виробничої ситуації, небезпечної для життя і здоров'я працівника, то зберігається середній заробіток протягом період такого простою. Час простою, що виник з вини працівника, не оплачується
Робота у святковий і неробочий день	Оплачується в подвійному розмірі: 1) відрядники за подвійними відрядними розцінками; 2) працівникам, праця яких оплачується за погодинними ставками, - у подвійному розмірі годинної або денної ставки; працівникам, які одержують місячний оклад, - у розмірі одинарної годинної або денної ставки до коладу, якщо робота виконувалася в межах місячної норми робочого часу, і в подвійному розмірі годинної або денної ставки до окладу, якщо робота виконувалася понад місячну норму
Оплата праці в понаднормований час	Здійснюється в подвійному розмірі годинної ставки за погодинною системою оплати праці, за відрядною системою оплати праці - доплата у розмірі 100% тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації

Доплати та надбавки, залежно від функціонального призначення, є окремими елементами заробітної плати. Вони надаються для компенсації або заохочення при суттєвих відхиленнях від стандартних умов праці і не входять до тарифних ставок або посадових окладів. Вони відрізняються тим, що є необов'язковими, змінними та залежать від реальних умов роботи порівняно з нормативними.

Таким чином, основна та додаткова заробітна плата, а також інші компенсаційні та заохочувальні виплати формують фонд заробітної плати, який має використовуватися строго за його призначенням у межах визначених сум та з урахуванням виконання плану і штатних розписів.

Держава регулює оплату праці працівників підприємств усіх форм власності через встановлення мінімальної заробітної плати, державних гарантій, умов оплати праці бюджетних установ і організацій, а також через оподаткування доходів.

Таблиця 1.2 демонструє зміну розміру мінімальної заробітної плати у період 2020–2024 років.

Таблиця 1.2

Розмір мінімальної заробітної плати за період 2020-2024 роки

Початок дії	Розмір мінімальної заробітної плати
01.01.2020-31.08.2020	4723
01.09.2020-31.12.2020	5000
01.01.2021-30.11.2021	6000
01.12.2021-30.09.2022	6500
01.10.2022-31.12.2023	6700
01.01.2024-31.03.2024	7100
з 01.04.2024 до теперішнього часу	8000

Розмір мінімальної заробітної плати в Україні визначається Верховною Радою на підставі пропозицій Кабінету Міністрів, зазвичай під час затвердження Державного бюджету країни [32].

1.2. Нормативно-правове забезпечення та раціоналізація обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві

Організація оплати праці є однією з найскладніших проблем у сфері трудових відносин. Її ефективне вирішення впливає не лише на рівень оплати праці працівників, але й на загальні результати діяльності підприємства.

Сучасне українське законодавство має певні недоліки, що уповільнюють економічний розвиток країни, зокрема у сфері бухгалтерського обліку. Часті зміни нормативно-правових актів створюють додаткові труднощі для підприємств, водночас існує велика кількість нормативних документів, що регулюють бухгалтерський облік, включно з міжнародними стандартами.

Організація оплати праці в Україні здійснюється відповідно до чинних нормативно-правових актів, генеральної угоди на державному рівні, галузевих та регіональних угод, колективних і трудових договорів, а також внутрішніх нормативних документів підприємств.

Основою законодавчої системи є Конституція України, яка закріплює право кожного на працю, відпочинок, соціальний захист, безпечні умови праці та отримання заробітної плати не нижче встановленого мінімуму. Держава зобов'язана забезпечити умови для реалізації цих прав, а своєчасна виплата заробітної плати захищається законом.

Не менш важливим є Кодекс законів про працю, який об'єднує норми, що регулюють трудові відносини, сприяє підвищенню продуктивності та ефективності праці, покращенню якості роботи та зміцненню трудової дисципліни. Він спрямований на забезпечення умов для зростання матеріального та культурного рівня життя працівників і перетворення праці на суспільну цінність.

Основним нормативним документом для регулювання бухгалтерського обліку є Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16 липня 1999 року № 996-XIV. Що стосується обліку заробітної

плати, його регулює Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1994 року № 108/95-ВР [45].

Для врегулювання питань оплати праці застосовуються різні законодавчі акти, у тому числі ті, що визначають податкові зобов'язання. Після введення Податкового кодексу України спостерігається позитивна тенденція до зниження податкового навантаження на доходи громадян. Платниками податку на доходи фізичних осіб є резиденти, які отримують доходи в Україні або за її межами. Ставка податку на доходи фізичних осіб становить 18% від бази оподаткування і застосовується до заробітної плати, інших заохочувальних і компенсаційних виплат, а також до винагород, пов'язаних із трудовими або цивільно-правовими відносинами. Податкова соціальна пільга застосовується лише за одним місцем нарахування заробітної плати [33].

Закон України «Про оплату праці» встановлює економічні, правові та організаційні основи оплати праці. Він визначає поняття мінімальної заробітної плати, встановлює її розмір як оплату за просту некваліфіковану працю, нижче якої оплата праці за місячну чи погодинну норму не може здійснюватися. Закон формує загальні положення щодо оплати праці, залишаючи деталізацію інших аспектів спеціалізованим нормативним документам [34].

Закон України «Про колективні договори і угоди» регламентує правові основи створення, укладання та виконання колективних договорів, забезпечуючи врегулювання трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців. Сторонами переговорів виступають власники чи уповноважені органи з одного боку та профспілки або інші представницькі організації працівників – з іншого [37].

Закон України «Про відпустки» визначає державні гарантії на надання відпусток, встановлює умови, тривалість та порядок їх оформлення. Право на відпустку мають громадяни, які перебувають у трудових відносинах із підприємствами будь-якої форми власності або працюють за трудовим

договором із фізичними особами. Це право також поширюється на іноземців і осіб без громадянства, які працюють в Україні [46].

Закон України «Про охорону праці» регламентує реалізацію конституційного права громадян на безпечні умови праці, забезпечення захисту життя та здоров'я під час трудової діяльності за участю відповідних державних органів. Він встановлює порядок взаємодії між власниками підприємств або їх уповноваженими органами та працівниками у сфері безпеки, гігієни та організації виробничого середовища, формуючи єдиний підхід до організації охорони праці в Україні [39].

Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» впровадив механізм компенсації втрат доходів громадян шляхом індексації, що стало важливим кроком у регулюванні впливу інфляції на заробітну плату та доходи населення [40].

Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» визначає основи функціонування системи пенсійного страхування, регулює принципи нарахування та сплати єдиного внеску, забезпечуючи правильний розрахунок внесків для обов'язкового соціального страхування [55].

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» гарантує матеріальну підтримку громадян у разі тимчасової непрацездатності, догляду за хворими членами сім'ї, вагітності та пологів, виховання малолітніх дітей, а також частково компенсує витрати, пов'язані з народженням або похованням. Виплати здійснюються за рахунок коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності [47].

Інструкція зі статистики чисельності працівників надає методичні рекомендації щодо визначення показників зайнятості та чисельності персоналу. Вона використовується для отримання об'єктивної статистичної інформації про заробітну плату та зайнятість у державних статистичних спостереженнях [43].

Інструкція зі статистики заробітної плати № 5 містить правила

розрахунку фонду оплати праці, який включає основну та додаткову заробітну плату, а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати [44].

Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» регламентує порядок розрахунку середньої зарплати для надання відпусток, службових відряджень, переведення вагітних жінок, виплат у разі тимчасової непрацездатності та в інших випадках, передбачених законодавством [48].

Податковий кодекс України, доповнений положенням про військовий збір (підпункт 16 підрозділу 10 розділу XX Перехідних положень), передбачає ставку військового збору в розмірі 1,5% від об'єкта оподаткування [43].

Тому питання організації оплати праці у різних виробничих сферах, формах власності та підпорядкуванні активно досліджуються вченими. Вони аналізують практики організації оплати праці у виробничій а також у державних управлінських структурах, досліджуючи зміни в системі оплати праці та стимулювання працівників.

У своїх працях вчені пропонують нові підходи до організації оплати праці, вдосконалюючи існуючі методи з урахуванням економічного розвитку та змін у діяльності підприємств. Наукове визначення поняття «заробітна плата» є багатогранним і неоднозначним, табл. 1.3. Воно охоплює економічні відносини між роботодавцями та працівниками у процесі розподілу новоствореної вартості. Водночас доцільно використовувати ширший термін «оплата праці», який окрім заробітної плати включає інші витрати роботодавця на робочу силу.

По-друге, відповідно до Закону України «Про оплату праці» [17], **заробітна плата** – це винагорода або заробіток, розрахований у грошовій формі, який роботодавець сплачує працівникові за виконану чи заплановану роботу відповідно до умов трудового договору. Це визначення вважається одним із найбільш точних і загальновизнаних для характеристики терміну.

По-третє, у ринковій економіці заробітна плата виступає складовою

ринку праці, формується під впливом взаємодії попиту та пропозиції на працю та відображає ринкову вартість найманої праці. У цьому контексті часто застосовуються усереднені показники оплати, наприклад ставка за людино-годину для роботи певної складності.

Таблиця 1.3

Узагальнення наукових підходів до визначення сутності «заробітної плати»

Автор	Сутність поняття
Базилевич В.Д.	Заробітна плата – це винагорода, зазвичай у грошовій формі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу згідно з трудовим договором.
Бутинець Ф.Ф.	Заробітна плата – оплата праці найманих працівників, що відображає перетворену форму вартості та ціни робочої сили.
Гордієнко Д.Д.	Заробітна плата – грошова винагорода, яку працівник отримує від власника або уповноваженого органу за виконану роботу за трудовим договором.
Завіновська Г.Т.	Заробітна плата – грошова винагорода, що виплачується працівникові за виконану роботу відповідно до трудового договору.
Колот А.М.	Заробітна плата – економічна категорія, яка відображає відносини між власником підприємства і працівником щодо розподілу новоствореної вартості.
Мочерний С.В. [38]	Заробітна плата – грошове вираження вартості та ціни робочої сили, а також частково результативності праці.
Науменко В.І.	Заробітна плата – частина вартості у грошовій формі, що надходить працівникам залежно від кількості та якості витраченої праці.
Кулішов В.В.	Заробітна плата – ціна використання праці найманого працівника.
Жук Н.Л.	Заробітна плата – винагорода, обчислена, як правило, у грошовій формі, що виплачується працівникові власником або уповноваженим органом за виконану роботу.
Ткаченко Н.А.	Заробітна плата – елемент витрат виробництва і головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих результатів праці.

По-четверте, для найманого працівника заробітна плата є основною складовою трудового доходу та повинна забезпечувати необхідне відтворення робочої сили. Для роботодавця ж заробітна плата є елементом витрат на

виробництво та ключовим стимулюючим чинником для досягнення високих результатів працівниками.

Однак запропоновані підходи ще не завершені, і необхідно розробити механізми, які забезпечать тісніший зв'язок між оплатою праці, її складністю, кваліфікацією працівників та кінцевими результатами. Питання методичного обґрунтування та міжкваліфікаційної диференціації заробітної плати на основі Єдиної тарифної сітки залишаються відкритими.

Крім того, важливо створювати достовірну та економічно обґрунтовану інформацію про виконання нормативів, контролювати динаміку показників праці, забезпечувати дотримання темпів зростання продуктивності та заробітної плати, а також зменшувати невиробничі витрати шляхом скорочення втрат робочого часу та стимулювання праці на підприємствах.

Конституція України гарантує працівникам право на своєчасну оплату праці, а контроль за дотриманням цього права здійснюють державні органи.

Крім зазначених нормативних актів, регулювання розрахунків з оплати праці здійснюється також через положення (стандарт) бухгалтерського обліку в державному секторі. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» визначає методологічні основи відображення в бухгалтерському обліку інформації про виплати працівникам у грошовій та негрошовій формах і порядок її розкриття у фінансовій звітності [12]. Стандарт бухгалтерського обліку 25 «Виплати працівникам» базується на МСБО (IAS) 19 «Виплати працівникам», встановлюючи правила обліку та розкриття інформації про виплати працівникам суб'єктами державного сектору економіки [19].

Основна принципова відмінність між національними стандартами бухгалтерського обліку (П(С)БО) та міжнародними стандартами фінансової звітності (МСФЗ, IFRS, IAS) полягає у рівні регламентації для бухгалтерів. В Україні діє єдиний план рахунків, який є обов'язковим для всіх суб'єктів господарювання. П(С)БО орієнтовані на потреби контролюючих органів (податкових служб, органів статистики тощо), тоді як МСФЗ спрямовані на

задоволення інформаційних потреб користувачів, зацікавлених у діяльності суб'єкта звітності: акціонерів, інвесторів, контрагентів та інших.

У таблиці 1.4 наведено порівняльний аналіз П(С)БО 26 «Виплати працівникам» та МСФЗ (IAS) 19 «Виплати працівникам».

Таблиця 1.4

Порівняльна характеристика П(С)БО 26 і МСФЗ (IAS)19

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

Згідно з таблицею 1.4, МСФЗ (IAS) 19 «Виплати працівникам» і П(С)БО 26 «Виплати працівникам» охоплюють подібні аспекти, проте між ними існують певні відмінності. Ці розбіжності зумовлені специфікою національного обліку та численними спробами адаптувати міжнародні стандарти до вимог українського законодавства.

Як на національному, так і на міжнародному рівні, термін «виплати працівникам» застосовується для позначення винагороди, що надається працівникам за виконані ними послуги. За МСФЗ (IAS) 19, винагорода охоплює будь-які виплати, які роботодавець здійснює працівникам за їхню працю, незалежно від того, чи працюють вони на повну чи часткову ставку, постійно, чи тимчасово.

Роботодавець має право видавати власні нормативні акти, що регулюють трудові відносини, зокрема накази, розпорядження та рішення. Водночас такі акти мають відповідати вимогам трудового законодавства, колективних договорів та угод, а також установчих документів підприємства. Важливо, щоб нормативна база для ведення обліку та здійснення розрахунків була доступною бухгалтеру як у паперовому, так і в електронному вигляді.

Організація оплати праці на підприємстві регламентується Положенням про оплату праці, яке включає:

- загальні принципи організації оплати праці та опис систем і форм оплати для різних категорій працівників;
- штатний розклад;
- структуру основної (тарифної) заробітної плати з врахуванням ставок і окладів та інструкції щодо розрахунків залежно від результатів роботи;
- встановлені доплати, надбавки та компенсації з визначенням їхніх розмірів;
- преміальні системи та показники стимулювання праці.

У фінальній частині Положення можуть визначатися порядок оскарження нарахованої заробітної плати працівниками, строки та процедури її перегляду.

Відтак, облік праці та заробітної плати має бути організований таким

чином, щоб сприяти підвищенню продуктивності, ефективному використанню робочого часу, зміцненню трудової дисципліни та правильному розрахунку чисельності персоналу для цілей оподаткування.

1.3. Методичні підходи до аналізу розрахунків з оплати праці

У сучасних ринкових умовах відбувається трансформація самого підходу до розуміння заробітної плати. Якщо в адміністративно-командній системі вона розглядалася як розподілена частина національного доходу, то за ринкової економіки оплата праці трактується як винагорода за фактично виконану роботу. Заробітна плата відіграє вагомий соціально-економічний роль, адже є головним джерелом доходів працівників та їхніх сімей, визначає рівень добробуту, формує уявлення про соціальну справедливість, стимулює підвищення продуктивності праці, впливає на розвиток виробництва та слугує засобом регулювання співвідношення між трудовими зусиллями та споживанням.

Попри державне нормативне регулювання окремих елементів оплати праці, ключова відповідальність за організацію системи заробітної плати покладається безпосередньо на підприємство. Це зумовлює необхідність застосування різних тарифних схем і систем винагородження, що дозволяють раціонально використовувати кадровий потенціал.

У ринковій економіці питання витрат на оплату праці та ефективності використання персоналу мають особливе значення. Політика оплати праці формується на рівні підприємства та повинна враховувати його економічні потреби, галузеву специфіку, розмір, територіальне розташування, ступінь інтегрованості в міжнародне середовище та соціальний розвиток трудового колективу.

Кадровий потенціал виступає ключовим чинником вирішення науково-технічних, організаційних та економічних завдань, а його ефективне використання прямо впливає на фінансові результати діяльності

підприємства. Рівень забезпеченості персоналом та якість використання трудових ресурсів визначають техніко-технологічний рівень виробництва, ступінь освоєння сучасної техніки та матеріалів, а також створюють передумови для підвищення конкурентоспроможності та зміцнення фінансової стійкості.

Процес оцінки кадрового потенціалу починається з аналізу забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та оцінки ефективності їхнього застосування. В умовах ринку значимість аналізу трудових відносин зростає, адже працівник виступає повноцінним учасником ринкових процесів і має власну вартість на ринку праці. Це розширює сферу аналітичних досліджень: їх предмет включає не лише економічні, а й соціальні параметри. Держава забезпечує базову соціально-економічну безпеку праці та створює механізми підтримки у періоди криз, що потребує глибокого аналізу кадрових характеристик і витрат на оплату праці.

Заробітна плата як економічний індикатор визначає рівень добробуту працівників, впливає на мотивацію, продуктивність та конкурентоспроможність продукції. Макроекономічний розвиток тісно пов'язаний із підходами до формування заробітної плати та її часткою у валовому національному продукті. За сучасних ринкових механізмів оплата праці є фундаментом відтворення робочої сили та одним із найважливіших елементів розвитку суспільного виробництва.

Як інструмент регулювання ринку праці, заробітна плата потребує ретельного аналітичного супроводу. Недостатньо точний або некоректний аналіз витрат на оплату праці здатен призвести до негативних наслідків: зростання безробіття, зниження трудової мотивації, посилення соціальної нерівності, відтік кадрів та подорожчання собівартості продукції.

Підприємства, які прагнуть підвищити конкурентоспроможність і оптимізувати витрати, дедалі частіше усвідомлюють важливість систематичного економічного аналізу. Проте для багатьох компаній характерним є дефіцит кваліфікованих економістів, які здатні проводити

глибокі дослідження та надавати інформацію для оперативного управління.

На сьогодні економічний аналіз являє собою сформовану теоретико-практичну систему, що постійно удосконалюється та адаптується до нових умов господарювання. Глобальні економічні зміни та потреба у сталому розвитку стимулюють подальше розширення методичного інструментарію аналізу. Він є невід'ємною складовою управління підприємством, забезпечує прогнозування майбутніх результатів, визначення внутрішніх резервів, підвищення ефективності діяльності та формування стратегічних напрямів розвитку.

Особливу роль у сучасних реаліях відіграє оперативний аналіз. Він забезпечує щоденне спостереження за ключовими показниками, дозволяє виявляти відхилення від планових значень, встановлювати їхні причини й наслідки, а також розробляти механізми швидкого реагування на негативні тенденції. Завдяки цьому підприємство отримує можливість коригувати поточні плани і своєчасно спрямовувати виробничий процес у потрібне русло.

У системі управління оперативна аналітична інформація є одним із основних інструментів, що забезпечує прийняття обґрунтованих і своєчасних управлінських рішень. Аналіз витрат – центральний елемент комплексного аналізу, оскільки саме витрати визначають розмір прибутку. Вивчення витрат дає можливість встановлювати їхню структуру, аналізувати зміну обсягів, досліджувати вплив різних факторів та визначати можливості економії.

Особливе місце займає аналіз витрат на оплату праці, які є ваговою статтею собівартості продукції, зокрема для XXXX xxxxxxxxxx. Такий аналіз виконується як складова загального аналізу витрат або у рамках фінансово-господарського дослідження діяльності підприємства.

Головною метою аналізу витрат на оплату праці є оцінка забезпеченості трудовими ресурсами, визначення рівня продуктивності праці та пошук напрямів оптимізації витрат.

До основних завдань такого аналізу належать:

- перевірка обґрунтованості застосованих систем і форм оплати праці;
- оцінка результативності матеріального стимулювання персоналу;
- аналіз кадрової забезпеченості та рівня плинності кадрів;
- дослідження динаміки витрат на оплату праці і визначення резервів їх скорочення;
- вивчення впливу трудових факторів на обсяги виробництва та оцінка можливостей підвищення його ефективності;
- визначення загальної ефективності використання персоналу.

Результативність такого аналізу залежить від чіткої організації аналітичної роботи, яка включає збір, систематизацію, опрацювання та інтерпретацію інформації, її узагальнення та представлення у вигляді, придатному для прийняття управлінських рішень. При цьому необхідно враховувати всі методичні аспекти оцінки витрат на оплату праці.

Методологія економічного аналізу передбачає встановлення та оцінку взаємозв'язків між економічними показниками, які формуються під впливом об'єктивних умов функціонування підприємства, табл. 1.5.

Результати виробничої діяльності визначаються комплексом факторів, що охоплюють використання трудових ресурсів, засобів праці та предметів праці. Трудові фактори, у свою чергу, поділяються на кількісні (чисельність персоналу) та якісні (продуктивність праці).

Середньорічний виробіток одного працівника визначається такими чинниками: середньорічною кількістю робочих днів, середньою тривалістю робочого дня та середнім виробітком за годину. Кожен із цих показників залежить від конкретних причин. Наприклад, середня кількість робочих днів за рік може змінюватися через тривалість відпусток, періоди хвороби, службові відрядження, простої через внутрішні проблеми підприємства або прогули.

Взаємозв'язок між цими показниками утворює ланцюжок, де кожен елемент впливає на інший. Недооцінка будь-якого з факторів або порушення порядку їх розгляду може призвести до зниження ефективності економічного

аналізу.

Таблиця 1.5

Основні характеристики методики аналізу витрат на оплату праці

Особливості методики економічного аналізу	Їх суть
Системний і комплексний підхід до аналізу економічних явищ і процесів	Передбачає комплексне дослідження витрат на оплату праці у взаємозв'язку з іншими показниками діяльності підприємства, що забезпечує цілісне бачення результатів.
Використання системи показників	Забезпечує кількісний вимір різних аспектів аналізованого об'єкта та дає змогу всебічно оцінити господарську діяльність підприємства, враховуючи комплексність економічних процесів.
Виявлення взаємозв'язків і взаємозалежностей між показниками та факторами	Дає можливість встановити чинники, які найбільш суттєво впливають на рівень витрат на оплату праці, та оцінити силу їхнього впливу.
Деталізація загальних показників витрат на оплату праці	Полягає в розчленуванні загальних показників на елементи за місцем виникнення, часом та умовами формування, що забезпечує глибший і точніший аналіз.
Дослідження економічних явищ у динаміці з урахуванням економічних законів	Аналіз витрат на оплату праці проводиться з урахуванням дії економічних законів, а також зовнішніх і внутрішніх умов функціонування підприємств.

До традиційних методів економічного аналізу належать:

- Абсолютні величини – використовуються для оцінки змін показників за певний період та визначення абсолютних відхилень між порівнюваними показниками.
- Відносні величини – обчислюються на основі динамічного ряду і відображають зміни у часі, наприклад темпи зростання, приросту або виконання планових показників.
- Метод порівняння – полягає у зіставленні об'єкта з іншими об'єктами,

наприклад планових і фактичних показників, даних минулих періодів або показників аналогічних підприємств.

- Середні величини – забезпечують узагальнення якісно однорідних, але кількісно різних показників; це ключовий інструмент аналізу варіаційних рядів економічних даних.
- Групування – дозволяє об'єднати первинні дані в однорідні групи за спільними ознаками для більш зручного аналізу.
- Балансовий метод – базується на порівнянні взаємопов'язаних показників у вигляді балансових співвідношень.
- Таблиці – забезпечують наочне подання даних, включаючи вихідну інформацію, алгоритми розрахунків і результати; у таблицях абсолютні показники зазвичай наводяться перед відносними, а вихідні дані – перед розрахунковими.

Для аналізу витрат на оплату праці слід дотримуватися чіткої послідовності етапів, яка представлена в узагальненій схемі (рис. 1.4).

Джерела даних для аналізу витрат на оплату праці підприємства включають:

- Первинні документи: табелі обліку робочого часу, матеріали хронометражу робочого дня, оперативні бухгалтерські відомості, фінансова та статистична звітність.
- Протоколи виробничих нарад та результати попередніх економічних аналізів.

Для детального аналізу витрат на оплату праці рекомендовано використовувати такі джерела:

1. Первинні документи, що підтверджують фактичні витрати на оплату праці.
2. Дані синтетичного та аналітичного обліку за відповідними рахунками:
 - 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»; 65 «Розрахунки за страхуванням»; 23 «Виробництво»; 91 «Загальновиробничі витрати»; 92 «Адміністративні витрати»; 93 «Витрати на збут»;

- 94 «Витрати іншої операційної діяльності».



Рис. 1.4. Етапи аналізу розрахунків на оплату праці

3. Фінансова звітність, що включає:

- звіт про фінансові результати;
- звіт про сукупний дохід;
- примітки до річної фінансової звітності.

4. Інші матеріали, зокрема:

- дані інвентаризації;
- результати аналізу за попередні періоди;
- статистична інформація;
- звіти аудиторських перевірок.

Використання цих джерел забезпечує повноту та достовірність аналізу витрат на оплату праці, дозволяє виявити фактори їх формування та знайти резерви підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

РОЗДІЛ 2
ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ
ПРАЦІ НА ХХХХ хххххххххх

2.1. Організаційно-економічна характеристика господарства

Сільськогосподарське приватне підприємство хххххххххх було створене в 1999 році на основі колгоспу за рішенням загальних зборів працівників.

Відповідно до адміністративно-територіального поділу, підприємство знаходиться у Волинської області. Центральна садиба господарства розташована в селі Куснище, з хорошими транспортними зв'язками з районним і обласним центрами, а також з пунктами здачі сільськогосподарської продукції.

Територія підприємства належить до Волинського Полісся. Земельні угіддя господарства зосереджені в південній частині Любомльського району Волинської області. Клімат регіону характеризується помірною вологістю з м'якою зимою, часто змінними морозами, значними опадами та тривалими відлигами весною та осінню. Середньорічна температура становить $-7,2^{\circ}\text{C}$. Найвищі температури спостерігаються в липні та серпні, найнижчі — в січні та лютому.

Одним із важливих аспектів для сільськогосподарського виробництва є режим зволоження, який залежить від кількості опадів і глибини залягання ґрунтових вод. Високі врожаї в значній мірі залежать від накопичення і використання ґрунтової вологи.

На території господарства переважають північно-західні та північні вітри, що сприяють виникненню атмосферних посух, хоча вони переважно є слабкими. Загалом клімат сприятливий для вирощування всіх районованих сільськогосподарських культур.

Рельєф території господарства має слабку хвилястість з численними западинами та підвищеннями, висота яких варіюється від 1 до 7 м. Основними ґрунтами є дерново-підзолисті ґрунти, для формування яких

важливу роль відіграють ґрунтотвірні та підстилаючі породи.

Основними документами, що визначають діяльність, є Установчий договір та Статут. XXXX xxxxxxxxxx відноситься до колективної форми власності.

Сільськогосподарські землі, що перебувають у користуванні, здебільшого представлені якісними ґрунтами – звичайними малогумусними чорноземами, з вмістом гумусу у верхньому орному шарі близько 2,5%. Такі ґрунти відзначаються сприятливими водно-фізичними, фізико-хімічними та агрохімічними властивостями, що забезпечує високий потенціал врожайності сільськогосподарських культур за умови раціонального використання земель та впровадження заходів боротьби з ерозією.

XXXX xxxxxxxxxx демонструє успішні результати у вирощуванні зернових культур, зокрема соняшнику, кукурудзи на зерно та озимої пшениці.

Дані щодо аналізу майна та капіталу товариства за 2019–2021 роки представлені у таблиці 2.1.

Згідно з аналізом таблиці 2.1, що відображає стан ресурсів XXXX xxxxxxxxxx, загальна вартість майна (капіталу) у 2024 році збільшилася на 18,4% порівняно з 2022 роком. Позитивна тенденція спостерігається також у структурі необоротних активів товариства, що свідчить про ефективне управління основними фондами та інвестиційний потенціал.

Оборотні активи XXXX xxxxxxxxxx також показують тенденцію до зростання. Особливо відзначається збільшення вартості запасів, які у 2024 році досягли 67,8% від рівня 2022 року. Значне підвищення зафіксовано у поточній дебіторській заборгованості, що у 2024 році перевищила показник 2022 року на 126,5%. Найбільше вражає зростання вартості грошових коштів та їх еквівалентів, яке склало 831,3%.

Таблиця 2.1

Оцінка майна та капіталу XXXX xxxxxxxxxx, тис. грн.

№ з/п	Види активів (майна) та пасивів (капіталу)	2022 р.	2023 р.	2024 р.	2024 р. у % до 2022 р.
	Майно – усього	9821,0	10892,0	11625,0	118,4
1	Необоротні активи	5359,0	5372,0	5915,0	110,4
1.1	Основні засоби	5169,0	5156,0	5699,0	110,3
1.2	Довгострокові біологічні активи	190,0	216,0	216,0	113,7
2	Оборотні активи	4462,0	5520,0	5710,0	128,0
2.1	Запаси	2478,0	3827,0	4158,0	167,8
2.2	Поточна дебіторська заборгованість	155,0	260,0	351,0	226,5
2.3	Гроші, їх еквіваленти та поточні фінансові інвестиції	16,0	24,0	149,0	931,3
3	Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	0,0	0,0	0,0	0
	Капітал- усього	9821,0	10892,0	11625,0	118,4
4.	Власний капітал	4171,0	4325,0	5287,0	126,8
4.1	Зареєстрований (пайовий) капітал	7,0	7,0	7,0	100,0
5.	зобов'язання і забезпечення	5650,0	6567,0	6338,0	112,2
5.1	Довгострокові зобов'язання	4162,0	3587,0	3769,0	90,6
5.2	Поточні зобов'язання	1488,0	2980,0	2569,0	172,6
5.3	Поточна кредиторська заборгованість	86,0	265,0	137,0	159,3
5.4	Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, тримуваними для продажу, та групами вибуття	0,0	0,0	0,0	0

Що стосується джерел формування активів, суттєві зміни спостерігаються у власному капіталі, який у звітному році зріс на 26,8% порівняно з 2022 роком, а також у поточних зобов'язаннях, вартість яких збільшилася на 72,6%.

Варто зазначити, що зростання величини активів і пасивів не завжди є безумовним свідченням розвитку товариства або розширення його економічної діяльності. Нестабільна ситуація в країні вплинула на підвищення вартості як ресурсів, так і джерел їх фінансування.

Для більш ґрунтовного аналізу руху та використання основних засобів XXXX xxxxxxxxxx пропонується звернутися до даних таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Оцінка руху та ефективності основних засобів
XXXX xxxxxxxxxx за 2022-2024 р.р.

№ з/п	Показник	2022 р.	2023 р.	2024 р.	2024р. у % до 2022р.
1	Вартість основних засобів на початок року	5836,0	6500,0	6744,0	115,6
2	Надійшло за рік	670,0	251,0	1018,0	151,9
3	Вибуло за рік	6,0	7,0	32,0	533,3
4	Вартість основних засобів на кінець року	6500,0	6744,0	7730,0	118,9
5	Нараховано амортизації за рік	227,0	257,0	443,0	195,2
6	Знос основних засобів:	1104,0	1331,0	1588,0	143,8
	а) на початок року				
	б) на кінець року	1331,0	1588,0	2031,0	152,6
7	Річний приріст (+) або зменшення (-), тис. грн.	664,00	244,00	986,00	148,5
8	Темп зростання (зниження), %	111,38	103,75	114,62	102,9
9	Темп приросту (зменшення), %	11,38	3,75	14,62	128,5
10	Коефіцієнт оновлення, %	10,31	3,72	13,17	127,7
11	Коефіцієнт вибуття, %	0,10	0,11	0,47	470,0
12	Період оновлення (можливого повного вибуття), років	9,80	27,67	7,88	80,4
13	Коефіцієнт заміни (простого відтворення),%	0,90	2,79	3,14	348,9
14	Коефіцієнт розширення (розширеного відтворення), %	99,10	97,21	96,86	97,7
15	Період обороту, років	27,17	25,77	16,34	60,1
16	Коефіцієнт зносу, %:	18,92	20,48	23,55	124,5
	а) на початок року				
	б) на кінець року	22,81	24,43	30,12	132,0
17	Коефіцієнт придатності,%:	81,08	79,52	76,45	94,3
	а) на початок року				
	б) на кінець року	77,19	75,57	69,88	90,5

Аналіз стану основних засобів ХХХХ хххххххххх свідчить, що у 2024 році порівняно з 2022 роком річний приріст основних засобів склав 15,6%. Коефіцієнт оновлення основних засобів підвищився на 27,7%, а темп вибуття зріс на 370%. Період потенційного повного вибуття скоротився на 19,6%, що свідчить про зниження оборотності активів підприємства. Водночас коефіцієнт простого відтворення зріс на 248,9%, що є позитивним показником для діяльності товариства. Період оборотів скоротився на 39,9%, що сприяє більш швидкому руху основних засобів.

Проте аналіз функціонального стану основних засобів виявив низку негативних тенденцій у 2024 році порівняно з 2022 роком. Зокрема, коефіцієнт зносу на початок року зріс на 24,5%, а на кінець року – на 32,0%. Коефіцієнт придатності на початок року знизився на 5,7%, проте до кінця року спостерігається його зростання на 9,5%. Ці дані вказують на нестачу нової та сучасної техніки на підприємстві.

Для більш детальної оцінки ефективності діяльності ХХХХ хххххххххх рекомендується ознайомитися з показниками, представленими у таблиці 2.3.

Аналіз фінансового стану ХХХХ хххххххххх загалом демонструє позитивну тенденцію. У звітному році чистий дохід від реалізації продукції зріс на 74,4%, проте цей показник не слід розглядати як однозначне свідчення підвищення ефективності підприємства через значне підвищення цін в Україні. Собівартість реалізованої продукції зросла на 96,1%, що перевищує темпи приросту доходу. Валовий прибуток у 2024 році збільшився на 21,0% порівняно з 2022 роком, проте співвідношення валового прибутку до чистого доходу зменшилося майже на 30%.

За даними аналізу, у звітному році ХХХХ хххххххххх тимчасово припинило операційну діяльність, хоча у попередні роки спостерігалася позитивна динаміка прибутковості. Оскільки підприємство активно освоює нові напрямки діяльності, витрати на фінансову діяльність у 2024 році скоротилися на 60,5% порівняно з 2022 роком. При цьому чистий прибуток зріс майже у 12 разів, що є значним досягненням для господарства.

Таблиця 2.3

Фінансові результати діяльності ХХХХ xxxxxxxxxx, тис. грн.

№ з/п	Показник	2022 р.	2023 р.	2024р.	2024р. у % до 2022 р.
1	Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	9868,0	9339,0	16918,00	171,4
2	Операційні витрати, у тому числі: а) собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг);	6623,0	7393,0	12990,00	196,1
	б) адміністративні витрати;	802,00	551,00	618,00	77,1
	в) витрати на збут;	213,00	293,00	195,00	91,5
	г) інші операційні витрати.	645,00	333,00	1591,00	246,7
3	Валовий прибуток (збиток)	3245,0	1946,0	3928,00	121,0
4	Валовий прибуток (збиток) у % до чистого доходу (виручки) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	32,88	20,84	23,22	70,6
5	Прибуток (збиток) від операційної діяльності	1684,0	1019,0	1597,00	94,8
6	Фінансові та інвестиційні доходи	0,00	0,00	0,00	0
7	Фінансові та інвестиційні витрати	1609,0	865,00	635,00	39,5
8	Фінансовий результат до оподаткування	75,00	154,00	962,00	1282,7
9	Витрати (дохід) з податку на прибуток	0,00	0,00	0,00	0
10	Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	0,00	0,00	0,00	0
11	Чистий прибуток (збиток)	75,00	154,00	962,00	1282,7
12	Чистий прибуток (збиток) у % до чистого доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	0,76	1,65	5,69	748,7
16	Чистий прибуток (збиток) у % до валового прибутку (збитку)	2,31	7,91	24,49	1060,2

Фінансова стійкість ХХХХ xxxxxxxxxx залишається одним із ключових показників для оцінки його діяльності. Детальні дані щодо цих аспектів наведено у таблиці 2.4.

Зокрема, 1.1. Коефіцієнт автономії збільшився на 7,1%, проте залишився на 0,05 нижче нормативного значення, що слід розцінювати як негативний результат.

1.2. Коефіцієнт концентрації залученого капіталу, який є

протилежним коефіцієнту автономії, зменшився на 5,2%, але перевищує норму на 0,05, що свідчить про зниження автономності підприємства.

1.3. Коефіцієнт фінансування зріс на 12,2%, однак залишився нижче нормативного значення на 0,17, демонструючи недостатній рівень самофінансування.

1.4. Коефіцієнт фінансового ризику знизився на 11,1%, проте перевищує нормативну величину на 0,20, що вказує на наявність певних фінансових ризиків у діяльності.

1.5. Коефіцієнт довгострокового залучення позикових коштів зменшився на 16,0% у порівнянні з 2022 роком.

2. Показники стану оборотних активів загалом демонструють тенденцію до зниження, проте рівень оборотності активів залишається прийнятним.

3. Показники стану основного капіталу показали неоднозначну динаміку:

- коефіцієнт реальної вартості майна знизився на 2,1%;
- коефіцієнт реальної вартості основних засобів у майні зменшився на 7,5%.

Позитивна динаміка спостерігається за такими показниками:

- коефіцієнт накопичення амортизації збільшився на 30,0%;
- коефіцієнт співвідношення оборотних і необоротних активів зріс на 16,9%.

В цілому, стан основного капіталу має певні недоліки, які негативно впливають на результати діяльності підприємства.

Таблиця 2.4

Оцінка фінансової стійкості XXXX xxxxxxxxx

№ з/п	Показник	Норматив	2022 р.	2023 р.	2024 р.	2024 р. у % до 2022 р.
1.1	Коефіцієнт автономії	>0,5	0,42	0,40	0,45	107,1
1.2	Коефіцієнт концентрації залученого капіталу	<0,5	0,58	0,60	0,55	94,8
1.3	Коефіцієнт фінансування	>1	0,74	0,66	0,83	112,2
1.4	Коефіцієнт фінансового ризику	<1	1,35	1,52	1,20	88,9
1.5	Коефіцієнт довгострокового залучення позикових коштів	Зменшення	0,50	0,55	0,58	116,0
1.6	Коефіцієнт структури залученого капіталу	Збільшення	0,74	0,55	0,59	79,7
2.1	Коефіцієнт маневреності власного капіталу	Збільшення	2974,00	2540,00	3141,00	105,6
2.2	Коефіцієнт забезпеченості оборотних коштів	>0,1	0,67	0,46	0,55	82,1
2.3	Коефіцієнт забезпеченості запасів	>0,5	0,69	0,49	0,60	87,0
2.4	Коефіцієнт маневреності власних оборотних коштів	Збільшення	0,00	0,00	0,01	0
3.1	Коефіцієнт реальної вартості майна	Збільшення	0,96	0,95	0,94	97,9
3.2	Коефіцієнт реальної вартості основних засобів у майні	Збільшення	0,53	0,47	0,49	92,5
3.3	Коефіцієнт накопичення амортизації	Збільшення	0,20	0,24	0,26	130,0
3.4	Коефіцієнт співвідношення оборотних і необоротних активів	Збільшення	0,83	1,03	0,97	116,9

Для детального аналізу ліквідності, платоспроможності та оборотності оборотних активів XXXX xxxxxxxxx рекомендується ознайомитися з даними таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

**Оцінка ліквідності, платоспроможності та оборотності оборотних
активів XXXX xxxxxxxxxx**

№ з/п	Показник	Норматив	2022 р.	2023 р.	2024 р.	2024р. у % до 2022р.
1.1	Високоліквідні активи (A1)	$\geq P1$	16,00	24,00	149,00	931,3
1.2	Середньоліквідні активи (A2)	$\geq P2$	155,00	260,00	351,00	226,5
1.3	Низьколіквідні активи (A3)	$\geq P3$	4291,00	5236,00	5210,00	121,4
1.4	Найбільш строкові зобов'язання (П1)	$\leq A1$	86,00	265,00	137,00	159,3
1.5	Короткострокові зобов'язання (П2)	$\leq A2$	1402,00	2715,00	2286,00	163,1
1.6	Довгострокові зобов'язання (П3)	$\leq A3$	4162,00	3587,00	3769,00	90,6
2.1	Коефіцієнт абсолютної ліквідності	$\geq 0,2$	0,01	0,01	0,06	600,0
2.2	Проміжний коефіцієнт покриття	$\geq 0,7$	0,11	0,10	0,19	172,7
2.3	Коефіцієнт покриття (загальної ліквідності)	≥ 2	3,00	1,85	2,22	74,0
2.4	Коефіцієнт загальної платоспроможності	Збільшення	1,74	1,66	1,83	105,2
3.1	Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	-	9868,00	9339,00	16918,00	171,4
3.2	Середньорічна вартість оборотних активів	-	4097,50	4991,00	5615,00	137,0
3.3	Коефіцієнт обертання оборотних активів	Збільшення	2,41	1,87	3,01	124,9
3.4	Коефіцієнт завантаження оборотних активів	Зменшення	0,42	0,53	0,33	78,6
3.5	Тривалість одного обороту оборотних активів, днів	Зменшення	149	192	119	79,9

Аналіз показників ліквідності, платоспроможності та оборотності оборотних активів XXXX xxxxxxxxxx свідчить про стабільний фінансовий стан товариства. Порівняння результатів 2024 року з показниками 2022 року дозволяє зробити такі висновки:

Ліквідність активів покращилася:

- середньоліквідні активи збільшилися на 126,5%;
- низьколіквідні активи зросли на 121,4%;
- короткострокові зобов'язання зросли на 63,1%.

Платоспроможність продемонструвала негативну динаміку, що негативно позначається на фінансовій діяльності товариства.

Оборотність оборотних активів у більшості показників показала позитивні результати:

- чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) збільшився на 71,4%;
- середньорічна вартість оборотних активів зросла на 37,0%;
- коефіцієнт обертання оборотних активів зріс на 24,9%.

Водночас спостерігається зниження у таких показниках:

- коефіцієнт завантаження оборотних активів зменшився на 21,4%;
- тривалість одного обороту оборотних активів скоротилася на 20,1%.

Для повнішої оцінки ділової активності XXXX xxxxxxxxxx доцільно ознайомитися з даними, представленими в таблиці 2.6.

Дослідження ділової активності XXXX xxxxxxxxxx показало, що більшість показників демонструють позитивну тенденцію. Порівняння результатів 2024 року з даними 202 року дозволяє зробити такі висновки:

Позитивна динаміка проявляється через зростання наступних показників:

- загальний коефіцієнт обертання капіталу збільшився на 38,9%;
- фондвіддача необоротних активів зросла на 47,3%;
- коефіцієнт обертання оборотних виробничих фондів та готової продукції зріс на 54,6%;

- коефіцієнт обертання власного капіталу підвищився на 47,3%.

Позитивна тенденція спостерігається також через скорочення таких показників:

- тривалість одного обороту оборотних виробничих фондів зменшилася на 21,3%;
- тривалість одного обороту власного капіталу скоротилася на 32,5%.

Негативні зміни виявлено у тривалості одного обороту поточної дебіторської заборгованості, яка зросла на 133,3%, що пов'язано із збільшенням коефіцієнта обертання власного капіталу на 47,3%.

Таблиця 2.6

Оцінка ділової активності XXXX xxxxxxxxxx за 2022-2024 рр.

№ з/п	Показник	2022 р.	2023 р.	2024 р.	2024р. у % до 2022р.
1	2	5	6	7	8
1	Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	9868,00	9339,00	16918,00	171,4
2	Операційні витрати	9795,00	9305,00	18121,00	185,0
3	Середньорічна вартість капіталу	9179,50	10356,50	11258,50	122,6
4	Середньорічна вартість необоротних активів	4133,50	4248,00	4806,00	116,3
5	Середньорічна вартість оборотних активів	5082,00	5365,50	5643,50	111,0
6	Середньорічна вартість оборотних виробничих фондів та готової продукції і товарів	3858,00	4763,50	5223,00	135,4
7	Середньорічна величина поточної дебіторської заборгованості	95,50	207,50	305,50	319,9
8	Середньорічна вартість власного капіталу	4133,50	4248,00	4806,00	116,3
9	Середньорічна величина кредиторської заборгованості	90,00	175,50	201,00	223,3
10	Загальний коефіцієнт обертання капіталу	1,08	0,90	1,50	138,9
11	Фондовіддача необоротних активів, грн	2,39	2,20	3,52	147,3
12	Коефіцієнт обертання оборотних активів	1,94	1,74	3,00	154,6

13	Тривалість одного обороту оборотних активів, днів	185	207	120	64,9
14	Коефіцієнт обертання оборотних виробничих фондів та готової продукції і товарів	2,56	1,96	3,24	126,6
15	Тривалість одного обороту оборотних виробничих фондів, днів	141	184	111	78,7
16	Коефіцієнт обертання поточної дебіторської заборгованості	103,33	45,01	55,38	53,6
17	Тривалість одного обороту поточної дебіторської заборгованості, днів	3	8	7	233,3
18	Коефіцієнт обертання власного капіталу	2,39	2,20	3,52	147,3
19	Тривалість одного обороту власного капіталу, днів	151	164	102	67,5
20	Коефіцієнт обертання кредиторської заборгованості	108,83	53,02	90,15	82,8
21	Тривалість одного обороту кредиторської заборгованості, днів	3	7	4	133,3

Загалом оцінка фінансового стану свідчить, що у 2024 році XXXX xxxxxxxxxx має фінансовий стан, який є незадовільним у порівнянні з 2022 р.

2.2. Особливості документування господарських операцій з обліку розрахунків на підприємстві

У досліджуваному господарстві здійснює бухгалтерський облік відповідно до вимог Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність», а також національних і міжнародних стандартів фінансової звітності та інших нормативно-правових актів у сфері бухгалтерії. Облікова політика товариства формується самостійно з урахуванням специфіки діяльності та організаційних особливостей підприємства.

Керівником бухгалтерської служби є головний бухгалтер, який відповідає за ведення бухгалтерського обліку, складання та подання

фінансової звітності, а також за формування облікової політики. Його обов'язки визначаються внутрішнім положенням, затвердженим керівником підприємства.

Структура бухгалтерії залежить від організаційних умов та виробничих технологій. Бухгалтерія поділяється на кілька підрозділів:

- **матеріальна група** – веде облік матеріальних цінностей;
- **група обліку оплати праці** – відповідає за нарахування зарплати та пов'язані з нею розрахунки;
- **виробничо-калькуляційна група** – здійснює облік витрат на виробництво;
- **група обліку готової продукції** – веде облік випуску та зберігання продукції;
- **загальна група** – займається обліком інших операцій та складанням фінансової звітності.

Облікова політика розробляється головним бухгалтером і затверджується керівником.

Відповідно до положень частини першої статті 9 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», первинні документи є базою для ведення бухгалтерського обліку господарських операцій. Вони фіксують факти здійснення цих операцій і створюються під час їх виконання або, якщо це неможливо, безпосередньо після завершення операції [45].

Бухгалтерський облік господарських операцій здійснюється через суцільний та безперервний процес документального оформлення. Записи в бухгалтерських регістрах робляться на основі первинних документів, які оформлені відповідно до вимог Положення про документальне забезпечення бухгалтерських проводок, затвердженого наказом Міністерства фінансів України від 24 травня 1995 року № 88.

Для приведення українського бухгалтерського обліку у відповідність до стандартів МСФЗ необхідно вдосконалити організацію основних операцій з оплати праці на підприємствах України. У зв'язку з цим,

протягом останніх років нормативно-документальна база оплати праці зазнала суттєвих змін, що робить питання її адаптації до сучасних вимог особливо актуальним.

Організація оплати праці в Україні регулюється чинними нормативно-правовими актами, колективними договорами, трудовими договорами та іншими внутрішніми нормативними документами рис. 2.1.



Рис. 2.1. Нормативне регулювання розрахунків за виплатами працівникам.

Схематичне зображення процесу бухгалтерського обліку нарахування заробітної плати представлено на рис. 2.2.

При цьому регулювання обліку заробітної плати здійснюється відповідно до положень статей 4, 14 та 18 Закону України «Про державну статистику», а також норм, викладених у статтях 80, 81 і 95 Цивільного кодексу України, частині восьмій статті 19 та статті 55 Господарського кодексу України.



Рис. 2.2. Схема облікового процесу нарахування заробітної плати у
XXXX xxxxxxxxxx.

Згідно з наказом Держкомстату України від 5 грудня 2008 року № 489 «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці», з 1 січня 2009 року запроваджено нові форми первинного обліку щодо:

- обліку особового складу;
- використання робочого часу;
- розрахунків із працівниками по заробітній платі.

Серед основних форм виділяють:

- № П-1 «Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу»;
- № П-2 «Особова картка працівника»;
- № П-3 «Наказ (розпорядження) про надання відпустки»;
- № П-4 «Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)»;
- № П-5 «Табель обліку використання робочого часу»;
- № П-6 «Розрахунково-платіжна відомість працівника»;
- № П-7 «Розрахунково-платіжна відомість (зведена)».

Ці форми дозволяють стандартизувати облік та підготовку звітів державних статистичних спостережень із праці, полегшують ведення документації в електронному вигляді та враховують зміни, передбачені проектом нового Трудового кодексу України, міжнародні стандарти статистики зайнятості та оплати праці, а також практичні пропозиції користувачів інформації.

Облік особового складу рекомендується вести за формами № П-1, П-3, П-4, а при потребі підприємство може додавати власні накази або вносити зміни, дотримуючись основних вимог нових типових форм.

При складанні наказів у довільній формі необхідно включати всі обов'язкові показники типової форми, зокрема: назву підприємства, номер і дату наказу, дату прийняття на роботу, структурний підрозділ, професію (посаду), умови праці, посадовий оклад, надбавки (якщо є), підпис керівника та відмітку про ознайомлення працівника.

Оперативний облік надходження, переміщення та вибуття особового складу здійснює кадрова служба. Нові форми первинної документації набрали чинності з 01.01.2009 року та детально представлені в таблиці 2.7.

Керівники підрозділів та служб XXXX xxxxxxxxxx, відповідальні за оформлення первинних документів, зобов'язані забезпечити їх точне і своєчасне заповнення відповідно до положень наказу про облікову політику підприємства.

Типові форми первинних документів

№ з/п	Номер типової форми	Назва типової форми
1	П-1	Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу
2	П-2	Особова картка
3	П-3	Наказ (розпорядження) про надання відпустки
4	П-4	Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)
5	П-5	Табель обліку використання робочого часу
6	П-6	Розрахунково–платіжна відомість працівника
7	П-7	Розрахунково–платіжна відомість (зведена)

У випадку несвоєчасного складання документів, відображення некоректних або неповних даних, порушення вимог законодавства та нормативних актів, відповідальність покладається на посадових осіб, які здійснювали підготовку та оформлення первинних документів.

Перелік основних документів, що використовуються для забезпечення бухгалтерського обліку нарахування заробітної плати працівникам ХХХХ хххххххххх, представлено на рис. 2.3.

Ці документи включають накази про прийняття на роботу, табелі обліку робочого часу, розрахунково-платіжні відомості, накази про відпустки та припинення трудових договорів, а також інші первинні документи, передбачені внутрішньою обліковою політикою та законодавством.

В ХХХХ хххххххххх облік використання робочого часу організовується через ведення щомісячних табелів для всіх працівників підприємства. Фіксація робочого часу здійснюється або шляхом постійного відзначення присутності та відсутності співробітників, або тільки відзначенням їх неявок.

Нова форма табеля поділяється на дві основні частини: «умовні позначення» та «табелі обліку використання робочого часу». У розділі «Відмітки про явки та неявки за числами місяця (годин)» передбачено чотири рядки. Перший і третій рядки відображають фактично відпрацьовані години за першу (з 1 по 15 число) та другу половину місяця (з 16 по 30 або 31 число),

а другий і четвертий рядки містять буквенний код умовних позначень за ці періоди.

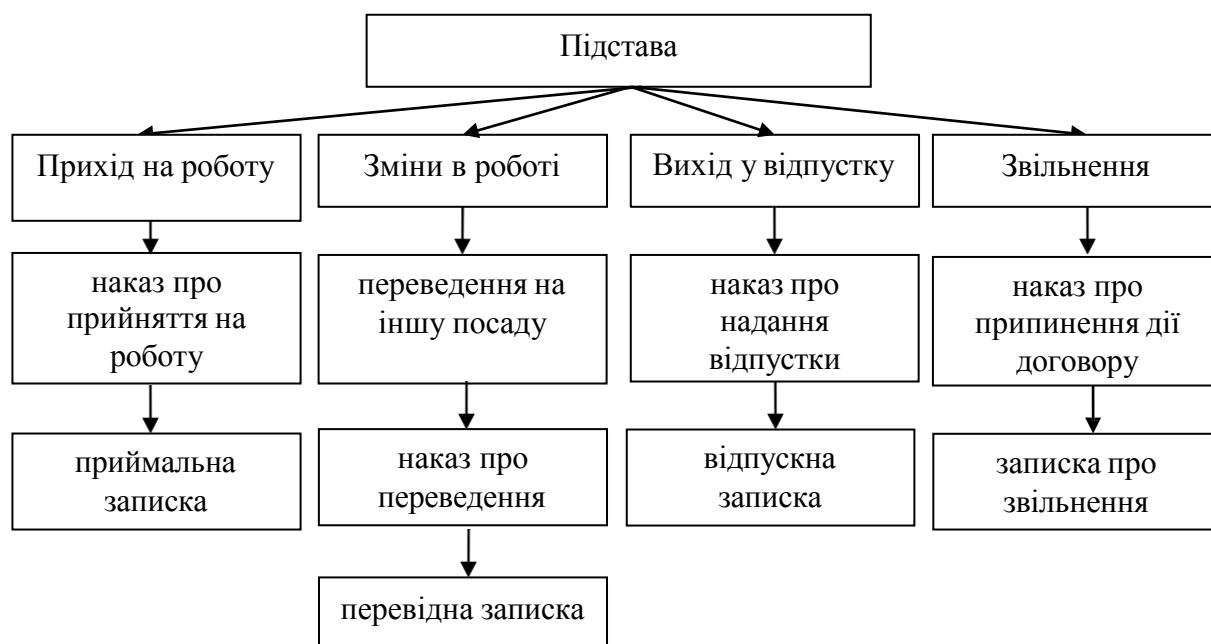


Рис. 2.3. Документальне оформлення змін складу працівників.

Оскільки заробітна плата виплачується регулярно у встановлені робочі дні відповідно до умов колективного договору, табель заповнюється двічі на місяць або принаймні раз на 16 календарних днів. Це дозволяє нараховувати аванс за першу половину місяця та основну зарплату за весь місяць. Підсумки за місяць відображають загальну кількість відпрацьованих днів і годин, а також днів та годин відсутностей.

Нарахування зарплати, її утримання та виплата регулюються чинними нормативно-правовими актами, зокрема Законом України «Про оплату праці» № 108/95-ВР від 24.03.1995 р., який визначає заробітну плату як грошову винагороду за виконану роботу, підставою для якої є первинні облікові дані підприємства.

Наказ № 489 передбачає нові форми для обліку оплати праці, зокрема П-6 «Розрахунково-платіжна відомість працівника» та П-7 «Розрахунково-платіжна відомість (зведена)». Одночасно скасовані старі форми, зокрема П-

49 та інші, затверджені наказом від 22.05.1996 р. № 144.

У формі «Розрахунково-платіжна відомість» всі види нарахувань систематизуються за фондами оплати праці відповідно до Інструкції зі статистики заробітної плати. Також у новій формі передбачено позначення статі працівника, його посади та індивідуального ідентифікаційного номера.

Форма П-2 «Особова картка» заповнюється кадровим відділом для кожного нового співробітника на підставі паспорта та військового квитка. Вона є обов'язковою та містить дані про паспортні реквізити, військовий облік, а також інформацію про посаду та види відпусток. Картки П-2 зберігаються як конфіденційні документи.

Для сільськогосподарських підприємств використовуються форми П-9, П-10 та П-11, які ведуться працівниками кадрової служби. Форма П-10 передбачає журнал обліку трудових книжок співробітників. При прийомі на роботу працівника кадровик робить запис у журналі, а під час звільнення співробітник підтверджує отримання трудової книжки підписом.

Таким чином, таблиць обліку використання робочого часу та інші первинні форми забезпечують точний і своєчасний облік фактичного використання робочого часу працівників та правильне нарахування заробітної плати. Всі процеси організовані відповідно до наказу № 489 та чинного законодавства України, що гарантує дотримання прав працівників та належне ведення бухгалтерського та кадрового обліку.

2.3. Синтетичний та аналітичний облік розрахунків

Облік розрахунків із заробітної плати в системі рахунків XXXX xxxxxxxxxx здійснюється на 66 рахунку та охоплює нарахування, розподіл заробітної плати між працівниками, визначення сум, що належать до виплати, а також віднесення цих виплат на відповідні статті витрат та об'єкти калькулювання. Застосовують два субрахунки:

- 661 «Розрахунки з оплати праці»;

- 662 «Розрахунки з депонентами».

За кредитом рахунка 66 відображаються всі види нарахувань, які здійснюються працівникам підприємства: основна та додаткова заробітна плата, премії, допомога по тимчасовій непрацездатності, матеріальні допомоги, індексація заробітної плати, компенсації за порушення термінів виплат, а також інші доходи працівників (наприклад, дивіденди або відшкодування витрат на проїзд). Дебет рахунка 66 відображає фактичні виплати працівникам та утримання податків і обов'язкових платежів за виконавчими листами.

Для ефективного ведення обліку заробітної плати на підприємстві організовано низку заходів, серед яких:

- контроль за чисельністю персоналу та ефективним використанням робочого часу;
- перевірка коректності оформлення документів щодо фактично відпрацьованого часу та виробітку працівників;
- своєчасне нарахування та виплата заробітної плати, а також допомог і компенсацій;
- вчасне утримання податків, зборів та їх перерахування до бюджету;
- розподіл нарахованої заробітної плати за об'єктами калькулювання;
- планування та підготовка звітності з питань праці.

Облік заробітної плати веде бухгалтер підприємства, використовуючи робочий план рахунків. Визначено коло посадових осіб, відповідальних за достовірність первинних документів, що підписуються для нарахування та виплати заробітної плати. Загальний контроль за виконанням правил обліку покладається на керівника підприємства.

Аналітичний облік ведеться по кожному працівнику окремо і співставляється з оборотами кредиту та дебету синтетичного рахунка 66. Таким чином, сума всіх нарахувань за аналітичними рахунками відповідає кредитовому обороту синтетичного рахунка, а сума утримань

– дебетовому сальдо рахунка 661.

Щомісячно формується детальна інформація про нарахування та виплату заробітної плати, що включає такі дані: «Нарахування заробітної плати», «Утримання, перерахування, виплати» та «Сума до виплати на 1 число».

Розрахунково-платіжна відомість виконує подвійне призначення: по-перше, вона використовується для безпосередніх розрахунків з працівниками; по-друге, слугує формою аналітичного обліку за рахунком «Розрахунки з оплати праці». Дані з цього рахунка також застосовуються для формування звітності з праці.

Приклади типових господарських операцій та кореспонденції рахунків, що використовуються для обліку розрахунків із заробітної плати в XXXX xxxxxxxxxx, наведено в таблиці 2.8.

Таблиця 2.8

**Господарські операції з обліку розрахунків за виплатами працівників
у XXXX xxxxxxxxxx**

№	Зміст господарської операції	Дебет	Кредит
1	Нараховано заробітну плату працівникам за виконану роботу:	661	
	– адміністративно-управлінський персонал	92	661
	– працівники, які обслуговують машини та обладнання, а також зайняті загальновиробничими роботами у цехах і підрозділах	91	661
	– працівники рослинницького, тваринницького та промислового підрозділів, а також ремонтних робіт	23	661
	– працівники, що займаються вирощуванням довгострокових біологічних активів	15	661
2	Проведено відрахування на обов’язкове соціальне страхування з фонду оплати праці	15, 23, 91, 92	65
3	Нараховано відпускні працівникам за рахунок сформованого резерву на оплату відпусток	471	661
4	Нараховано допомогу працівникам по тимчасовій непрацездатності за рахунок фонду соціального страхування	652	661

№	Зміст господарської операції	Дебет	Кредит
5	Утримано із заробітної плати працівників різні суми:	661	
	– втрати від браку, допущеного з вини працівника	661	24
	– безповоротні підзвітні суми	661	372
	– чергові платежі, зокрема за товари, придбані в кредит, аліменти та інші виплати за виконавчими листами	661	685

Відповідно до вимог чинного трудового та податкового законодавства України, усі види надбавок і доплат до посадових окладів чи тарифних ставок у тому числі компенсації за роботу у нічний період — включаються до складу фонду додаткової заробітної плати. Ці виплати також відносяться до валових витрат підприємства, оскільки є елементом витрат на оплату праці.

В обліковій системі підприємства зазначені нарахування відображаються відповідними бухгалтерськими проводками, наведеною у таблиці 2.9.

Таблиця 2.9

**Журнал реєстрації господарських операції станом
на 01.02.2024 р. у XXXX xxxxxxxxx**

№	Зміст господарської операції	Бухгалтерський облік		Сума, грн.
		Дт	Кт	
1	Нараховано заробітну плату працівнику, включаючи:			
	– основна тарифна ставка	92	661	13200,00
	– доплата за роботу у нічний час	92	661	400,00
2	Відображено обов'язкові нарахування на фонд оплати праці:			
	– Єдиний соціальний внесок	92	651	2992,00
3	Відображено обов'язкові утримання із зарплати:			
	– податок на доходи фізичних осіб	661	641	2376,00
	– військовий збір	661	642	211,2
4	Перераховано кошти з поточного рахунку:			
	– працівнику	661	311	11012,8

№	Зміст господарської операції	Бухгалтерський облік		Сума, грн.
	– до фонду соціального страхування	651	311	2992,00
	– до бюджету сума ПДФО	641	311	2376,00
	– військовий збір	642	311	211,20

Приклад 1. Для ілюстрації порядку нарахування таких виплат розглянемо ситуацію на підприємстві ХХХХ хххххххххх. Охоронцю Іванюку В. за місяць було нараховано 13 600,00 грн заробітної плати. Основна частина цієї суми — 13 200,00 грн — становить тарифну ставку, а додаткові 400,00 грн — це доплата, нарахована йому за виконання службових обов’язків у нічний час.

На підприємстві передбачено надання допомоги у випадку тимчасової непрацездатності працівників, яка виникає через захворювання або травму, що не пов’язані з виробничими нещасними випадками.

Умови надання допомоги: протягом перших п’яти календарних днів непрацездатності виплати здійснюються за рахунок коштів підприємства, тоді як починаючи з шостого дня фінансування проводиться за рахунок коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, відповідно до положень статті 2 Закону № 2213.

Тривалість виплат: допомога надається протягом всього періоду непрацездатності до повного відновлення працездатності працівника або до встановлення групи інвалідності.

Сума допомоги визначається виходячи з середньоденної заробітної плати працівника за розрахунковий період. Розрахунковим періодом вважаються останні 12 календарних місяців перед настанням страхового випадку або фактично відпрацьовані місяці, згідно з порядком № 1266.

Для обчислення страхових виплат та виплати компенсації за перші п’ять днів непрацездатності за рахунок підприємства використовується середньоденна заробітна плата. Згідно з пунктом 3 зазначеного порядку, її розмір визначається шляхом ділення загальної суми нарахованої заробітної

плати за розрахунковий період на кількість календарних днів зайнятості працівника, при цьому дні, не відпрацьовані з поважних причин, не враховуються.

Крім того, величина допомоги залежить від страхового стажу застрахованої особи, який визначається відповідно до пункту 5 порядку № 440, табл. 2.10.

Таблиця 2.10

Розмір оплачуваного лікарняного відповідно до страхового стажу (у % до середньоденної заробітної плати)

№ п/п	Страховий стаж	Розмір лікарняного у % до середньоденної заробітної плати
1	До 3 років	50
2	Від 3 до 5 років	60
3	Від 5 до 8 років	70
4	Більше 8 років	100

Існують ситуації, коли лікарняний виплачується працівнику у розмірі 100% від його середньоденної заробітної плати, незалежно від страхового стажу. До таких випадків належать:

- виплати по вагітності та пологах;
- особи, які віднесені до 1–3 категорій інвалідності і постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи;
- один з батьків або особа, яка його замінює, що доглядає за дитиною до 14 років, постраждалою від наслідків Чорнобиля;
- ветерани війни, учасники Революції Гідності, члени сімей загиблих ветеранів або Захисників та Захисниць України;
- особи, які визнані жертвами нацистських переслідувань згідно з Законом України «Про жертви нацистських переслідувань»;
- донори, яким законодавством (стаття 10 Закону «Про безпеку та якість донорської крові та компонентів крові») надано право на пільгові виплати;

- особи, реабілітовані відповідно до Закону України «Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917–1991 років», з числа тих, хто зазнав позбавлення або обмеження волі, а також примусового поміщення до психіатричних закладів без законних підстав;
- працівники, які перебувають на самоізоляції, в обсервації або в спеціалізованих медичних закладах під час карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, за винятком медиків та фахівців з реабілітації, яким також нараховується 100% середньоденної заробітної плати;
- застраховані особи, які працюють у якості працівників або гіг-спеціалістів резидента «Дія Сіті», із фактично сплаченими страхові внески.

Приклад 2. Розглянемо механізм нарахування лікарняних для водія транспортної бригади.

У лютому 2024 року працівник Кардаш О.А., який працює водієм вантажного автомобіля, надав лікарняний лист, де зазначено, що період хвороби тривав з 19.02.24 по 28.02.24. Страховий стаж Кардаша О.А. становить 15 років, тому допомога йому нараховується у повному обсязі – 100% середньоденної заробітної плати. Розрахунковий період для визначення лікарняних охоплює період з 01.01.23 по 31.01.24, заробітна плата за цей час склала 15 000 грн.

Середньоденна заробітна плата розраховується наступним чином:
 $15000 \text{ грн} \div 31 \text{ календарний день} = 483,87 \text{ грн.}$

Відповідно, сума допомоги складає:

- за перші п'ять днів хвороби (оплата за рахунок роботодавця):
 $483,87 \times 5 = 2419,35 \text{ грн.}$
- з шостого дня (оплата за рахунок Фонду соціального страхування):
 $483,87 \times 5 = 2419,35 \text{ грн.}$

Щорічна відпустка працівників встановлюється тривалістю не менш ніж 24 календарні дні. Під час визначення її загальної тривалості не включаються святкові й неробочі дні, перелік яких закріплений у Кодексі

законів про працю України (усього 11 таких днів).

Право на щорічну основну, а також на додаткову відпустку отримують працівники, які пропрацювали на підприємстві не менше шести місяців. Надання відпусток здійснюється відповідно до затвердженого графіка, який формується на підприємстві.

Працівникам-сумісникам відпустка надається одночасно з відпусткою за основним місцем роботи, навіть якщо шестимісячний стаж роботи за сумісництвом ще не набрано.

Після оформлення працівником наказу (розпорядження) про надання відпустки цей документ передається до відділу кадрів, а вже на його підставі бухгалтерія проводить нарахування відпускних.

Розрахунок суми відпускних здійснюється відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 р. № 100 (із подальшими змінами). Згідно з вимогами цього Порядку, сума оплати за період щорічної основної або додаткової відпустки визначається таким чином: загальний заробіток за останні 12 календарних місяців ділиться на кількість календарних днів у році (за мінусом святкових і неробочих), після чого отриманий середньоденний заробіток множиться на кількість днів наданої оплачуваної відпустки.

Цей розрахунок можна виразити за допомогою формули 2.1.

$$B = (M : (K - C)) \times N \quad (2.1)$$

У наведеній формулі позначення мають такі значення:
В – це сума коштів, що підлягає виплаті працівнику як відпускні;
М – загальний обсяг заробітку працівника за попередні дванадцять місяців;
К – кількість календарних днів у році;
С – кількість святкових та неробочих днів, визначених нормами КЗпП;
Н – тривалість наданої працівникові відпустки у календарних днях [44].

Під час визначення середньої заробітної плати існує перелік виплат, які

не включаються до розрахунку, а саме:

- суми, що компенсують витрати, пов'язані з відрядженнями, включаючи оплату проїзду, проживання, а також добові;
- матеріальні допомоги будь-якого характеру;
- премії, пов'язані з ювілейними чи пам'ятними датами;
- виплати у вигляді компенсації за невикористану відпустку;
- кошти, що виплачуються у зв'язку з виходом на пенсію;
- оплата окремих доручень, які не належать до постійних трудових обов'язків;
- різні соціальні виплати, доходи у вигляді дивідендів, авторські гонорари тощо.

Якщо працівник не мав повного відпрацьованого календарного року, то для обчислення відпускних використовуються фактичні:

- сума заробітку за період роботи;
- кількість календарних днів, що враховуються у розрахунку;
- кількість святкових та неробочих днів у цьому проміжку.

Усі виплати для обчислення середнього заробітку беруться у **фактично нарахованому розмірі**, без віднімання податків чи інших обов'язкових відрахувань.

Приклад 3. Працівник підприємства, який працює з 2015 року, оформлює відпустку з 20.05.2024 тривалістю 14 календарних днів. Загальний заробіток за розрахунковий період (з 01.05.2023 по 30.04.2024) становив 156000 грн.

Середньоденна зарплата визначається так:

$$156000 \text{ грн} / (365) = \mathbf{439,44 \text{ грн.}}$$

Відпускні складають:

$$439,44 \text{ грн} \times 14 = \mathbf{6152,16 \text{ грн.}}$$

Із заробітної плати працівників підприємств та осіб, що працюють за трудовими договорами чи за сумісництвом, здійснюються як **обов'язкові**, так і **добровільні** утримання. До обов'язкових відносять:

- податок на доходи фізичних осіб; – військовий збір;
- утримання, передбачені виконавчими листами.

Відповідно до норм Податкового кодексу, заробітна плата є об'єктом оподаткування ПДФО. Базою для обчислення ПДФО служить сума нарахованої заробітної плати, зменшена на суму ЄСВ та суму податкової соціальної пільги (у разі, якщо працівник має право на її застосування). Ставка ПДФО становить **18%**, що встановлено п. 167.1 ПКУ. У 2024 році величина податкової соціальної пільги дорівнювала **1135 грн**, а граничний розмір доходу для її застосування залежав від кількості дітей у платника податків.

Доходи, отримані працівником у вигляді заробітної плати, включаючи лікарняні та відпускні, відносяться до тих місяців, за які вони були нараховані (абзац 3 підпункту 169.4.1 ПКУ). ПСП може застосовуватися працівником лише за одним місцем роботи, яке він визначає сам.

Право на «звичайну» ПСП має будь-який платник ПДФО, якщо його заробітна плата не перевищує гранично дозволеного розміру доходу (п. 169.1.1 ПКУ). Для цього особа подає роботодавцю відповідну заяву.

Пільга у розмірі **150% звичайної ПСП** надається таким категоріям осіб:

- а) саодиоким матерям чи батькам, вдовам або вдівцям, а також опікунам та піклувальникам — на кожду дитину до 18 років;
- б) особам, що утримують дитину-інваліда — на кожду дитину віком до 18 років;
- в) особам, які постраждали внаслідок аварії на Чорнобильській АЕС, включаючи тих, хто отримав відзнаки за участь у ліквідації її наслідків;
- г) інвалідам I або II групи, у тому числі з дитинства, за винятком тих, хто підпадає під пільгу, зазначену у пункті «б» підпункту 169.1.4 ПК;
- д) учасникам бойових дій на території інших держав після Другої світової війни, на яких поширюється дія Закону України «Про статус ветеранів

війни», за винятком осіб, вказаних у підпункті «б» підпункту 169.1.4 ПК.

У ХХХХ хххххххххх робітники **не користуються правом на ПСП у розмірі 200%**, передбаченої ПКУ.

Відповідно до пункту 2 Порядку надання документів для застосування ПСП, затвердженого постановою КМУ від 29.12.2010 № 1227, форма заяви мала бути визначена ДФС, але станом на сьогодні вона офіційно не затверджена. З огляду на це працівник може подавати заяву у довільній формі. Можна орієнтуватися на форму, наведену у наказі ДПАУ від 30.09.2003 № 461, однак у повному вигляді її використовувати не можна, оскільки частина реквізитів суперечить чинним вимогам Податкового кодексу.

Якщо працівник втрачає право на ПСП, він повинен подати заяву про припинення її застосування.

Відповідно до пункту 4.1.1 Інструкції № 21-5, ЄСВ нараховується на всі виплати, які відносяться до бази для нарахування внеску. До цієї бази включаються виплати, визначені статтею 7 Закону № 2464 та розділом III Інструкції № 21-5. Аналізуючи зазначені норми, виділяють три основні складові бази обчислення ЄСВ:

- нарахована заробітна плата, що охоплює основну зарплату, додаткові виплати та інші заохочувальні і компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, згідно із Законом «Про оплату праці»;
- оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок роботодавця та виплати за рахунок ФСС;
- винагорода фізичним особам за цивільно-правовими договорами. Винагороди, виплачені ФОПам у межах їх діяльності, до бази нарахування ЄСВ не включаються.

На всі виплати, що входять до бази, ЄСВ нараховується у повному обсязі, без зменшення на ПДФО чи інші утримання.

У ХХХХ хххххххххх для працівників, які мають статус інваліда, ЄСВ нараховується за ставкою **8,41%**. Підтвердити інвалідність можна копією

довідки МСЕК за формою № 157-1, завіреною підприємством, де працює особа (п. 3.13 Інструкції № 21-5).

Як зазначалось вище, винагорода, виплачена фізичним особам за цивільно-правовими договорами, є базою для нарахування ЄСВ (п. 1 ч. 1 ст. 7 Закону № 2464, а також підпункт 3.1.4 Інструкції № 21-5). Нархування ЄСВ на такі виплати проводиться в межах **максимальної величини бази**, визначеної законодавством. При цьому, відповідно до п.п. 4.3.2 Інструкції № 21-5, ЄСВ на винагороди за цивільно-правовим договором наховується **після** того, як ЄСВ уже було застосовано до заробітної плати.

Під час застосування максимальної бази ЄСВ кожен місяць розглядається окремо. У випадку нарахування лікарняних чи відпускних, що охоплюють більше одного місяця, розрахунок проводиться у розрізі кожного місяця окремо.

Якщо у звітному місяці працівнику нараховано:

- заробітну плату;
- лікарняні;
- винагороду за цивільно-правовим договором,

то для визначення максимальної величини бази ЄСВ виплати враховуються у визначеній послідовності, а саме:

1. спершу – заробітна плата;
2. далі – винагорода за цивільно-правовим договором;
3. потім – допомога по тимчасовій непрацездатності.

Ставка ЄСВ застосовується **окремо до кожної групи виплат**.

Згідно із Законом України «Про внесення змін до Податкового кодексу України...» № 1621-VII від 31.07.2014, військовий збір справляється з таких платників:

- фізичні особи-резиденти, які отримують доходи як на території України, так і за її межами;
- фізичні особи-нерезиденти, які одержують доходи з джерел, розташованих в Україні;

– податкові агенти згідно з підпунктом 14.1.180 ПКУ.

Об’єктом оподаткування військовим збором є доходи фізичних осіб, отримані в Україні, зокрема:

- оплата праці, включаючи премії та надбавки;
- доходи за цивільно-правовими договорами;
- виграші у державних чи недержавних лотереях або азартних іграх.

Усі доходи, нараховані після 3 серпня 2014 року, підлягають обкладенню військовим збором. Його ставка становить **1,5%** і є єдиною для всіх видів доходів. Важливо відзначити, що військовий збір нараховується на всю суму отриманого доходу без віднімання ЄСВ чи ПДФО.

Таблиця 2.11

**Типові проведення з нарахування заробітної плати та виплати
лікарняного на XXXX xxxxxxxxxx**

№	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків	
		Дебет	Кредит
1.	Утримання з заробітної плати:		
	– ПДФО 18%	661	6411
	– Військовий збір 1,5%	661	6414
2.	Нараховано ЄСВ на заробітну плату (22%)	661	651
3.	Виплачена заробітна плата	661	311/301

Відповідно до норм Податкового кодексу України, до складу загального місячного (або річного) оподатковуваного доходу фізичної особи включаються такі види виплат:

- заробітна плата, що нараховується (або виплачується) працівникові згідно з умовами укладеного трудового договору чи контракту;
- винагороди та інші виплати за цивільно-правовими договорами, які також належать до оподатковуваного доходу;
- доходи, отримані від реалізації майнових та немайнових прав, у тому

числі об'єктів інтелектуальної чи промислової власності; до цієї категорії належать авторські винагороди та інші платежі за передачу прав користування або розпорядження нематеріальними активами (творами літератури, мистецтва, науки чи іншими результатами інтелектуальної діяльності). Такі доходи можуть бути виплачені і спадкоємцям первинного власника; – частина прибутку, отриманого від здійснення операцій з майном, визначена згідно з положеннями Податкового кодексу.

Водночас на підприємстві можуть виникати ситуації, коли із заробітної плати працівника проводяться не лише стандартні податкові утримання. Це трапляється, зокрема, тоді, коли співробітникам надається можливість придбання сільськогосподарської продукції (зернових культур, соняшникової олії, молодняка свиней чи овець) або коли підприємство виконує для них послуги з обробітку земельних ділянок. Окрім того, із заробітку можуть утримуватися аліменти, якщо працівник має відповідні зобов'язання.

РОЗДІЛ 3
ОПТИМІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ
В XXXX xxxxxxxxxx

3.1. Склад, структури та динаміки фонду оплати праці на підприємстві

Аналіз фонду оплати праці має велике значення для кожної організації, оскільки він забезпечує:

- систематичний контроль за використанням коштів;
- пошук можливостей для економії через підвищення продуктивності праці;
- зниження трудомісткості продукції.

Існує пряма залежність між:

- рівнем середньої заробітної плати працівника;
- використаним робочим часом;
- досягнутою продуктивністю праці;
- обсягом виробітку.

Вища продуктивність праці забезпечує підвищення заробітної плати, що, своєю чергою, стимулює працівників до ефективнішого використання робочого часу, підвищення дисципліни та активності.

Основні завдання аналізу фонду оплати праці на XXXX xxxxxxxxxx включають:

1. Визначення абсолютних і відносних перевитрат або економії фонду заробітної плати та аналіз причин таких явищ.
2. Дослідження структури фонду оплати праці, застосування матеріальних стимулів та оцінка їх ефективності.
3. Виявлення резервів для зниження витрат на оплату праці з метою підвищення рентабельності підприємства.

Для цього аналізу визначають склад, структуру та динаміку фонду оплати праці. З метою підвищення матеріальної зацікавленості працівників

застосовуються різні системи заохочення за досягнення поточних та кінцевих результатів. У процесі аналізу оцінюють, за які результати працівники отримують додаткову оплату, зокрема з урахуванням якості виготовленої продукції.

До складу витрат на оплату праці включаються всі відповідні витрати підприємства, незалежно від джерела їх фінансування.

Джерела інформації для аналізу:

- Форма №1–підприємництво «Звіт про основні показники діяльності підприємства за рік»;
- Форма №2 річної фінансової звітності «Звіт про фінансові результати» за період 2022–2024 років.

Послідовність аналізу фонду оплати праці включає, перш за все, аналіз складу і структури фонду заробітної плати, динаміка якого представлена у таблиці 3.1.

Аналіз використання трудових ресурсів і рівня продуктивності праці на ХХХХ хххххххххх показує, що їхня ефективність тісно залежить від системи оплати праці.

Для оптимального використання коштів на оплату праці важливо, щоб темпи зростання продуктивності праці перевищували темпи зростання заробітної плати. Лише за таких умов підприємство здатне прискорити процес розширеного відтворення.

Даний аналіз полягає у визначенні частки кожного виду доплат у загальному фонді оплати праці підприємства. Використовуються дані форми №1–ПВ «Звіт з праці» за період 2022–2024 років. Основна мета – оцінити, які види доплат найбільше впливають на структуру витрат на оплату праці та виявити резерви для оптимізації витрат.

Методика розрахунку питомої ваги:

1. Визначається сума кожного виду доплат (наприклад, премії, надбавки, матеріальні стимули) за звітний період.
2. Обчислюється загальний фонд оплати праці за відповідний період.

Таблиця 3.1

**Аналіз складу, структури та динаміки фонду оплати праці у
XXXX xxxxxxxxxx за 2022-2024 р.р.**

	Роки						Абсолютне відхилення, +,-		Відносне відхилення, %	
	2022		2023		2024					
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	2023 до 2022	2024 до 2023	2023 до 2022	2024 до 2022
1. Фонд основної зарплати, всього	7894,2	84,6	8378,5	81,3	9389,4	81,1	484,3	1010,9	106,1	112,1
2. Фонд додаткової зарплати, всього	1334,4	14,3	1803,5	17,5	2026,1	17,5	469,1	222,6	135,2	112,3
- надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	457,2	4,9	700,8	6,8	752,5	6,5	243,6	51,7	153,3	107,4
- премії за виробничі результати	867,8	9,3	1092,4	10,6	1262,0	10,9	224,6	169,6	125,9	115,5
- виплати в порядку компенсації втрати заробітної плати в наслідок зростання споживчих цін	9,4	0,1	10,3	0,1	11,6	0,1	0,9	1,3	109,6	112,6
3. Заохочувальні та компенсаційні виплати	102,6	1,1	123,7	1,2	162,1	1,4	21,1	38,4	120,6	131,0
- матеріальна допомога	56,0	0,6	41,2	0,4	57,9	0,5	-14,8	16,7	73,6	140,5
- соціальні пільги, що носять індивідуальний характер	46,6	0,5	82,5	0,8	104,2	0,9	35,9	21,7	177,0	126,3
Оплата за невідпрацьовани й час	354,6	3,8	381,3	3,7	428,4	3,7	26,7	47,1	107,5	112,4
Всього фонд оплати праці (1р.+2р.+3р.)	9331,2	100	10305,6	100	11577,6	100	974,4	1272,0	110,4	112,3

Отже, проведений аналіз свідчить про зростання фонду основної заробітної плати: у 2023 році порівняно з 2022 роком він зріс на 484,3 тис. грн. (6,1%), а у 2024 році порівняно з 2023 роком – на 1010,9 тис. грн. (12,1%).

Фонд додаткової заробітної плати також демонстрував приріст: у 2023 році порівняно з 2022 – на 469,1 тис. грн. (32,5%), а у 2024 році порівняно з 2023 – на 222,6 тис. грн. (12,3%).

Заохочувальні та компенсаційні виплати зросли у 2023 році на 21,1 тис. грн. (20,6%) порівняно з 2022 роком, а у 2024 році – на 38,4 тис. грн. (31,0%) порівняно з попереднім роком.

Слід зазначити, що коригуванню підлягає лише змінна складова фонду оплати праці, яка змінюється прямо пропорційно до обсягів виробництва продукції. До цієї категорії входять заробітна плата працівників за відрядними розцінками, премії для робітників і адміністративного персоналу, а також частина відпускних, що пов'язана зі змінною заробітною платою.

Натомість постійна складова заробітної плати не залежить від коливань обсягів виробництва. Вона охоплює оплату праці працівників за тарифними ставками, посадові оклади службовців, додаткові виплати, відпускні, а також заробітну плату будівельних бригад і працівників соціальної сфери.

Розрахунки показують, що у 2024 році на підприємстві XXXX xxxxxxxxxx спостерігалася економія фонду заробітної плати в розмірі 1804,9 тис. грн.

Для проведення факторного аналізу необхідно визначити причини відхилень фактичних показників від планових. При цьому важливо дослідити структуру фонду заробітної плати за категоріями працівників та виявити основні фактори, що формують абсолютне та відносне відхилення.

Абсолютне відхилення фонду залежить від двох ключових факторів: чисельності працівників та середньорічної заробітної плати одного працівника.

Вплив чисельності працівників на відхилення визначається шляхом

множення різниці фактичної та планової чисельності на планову середньорічну заробітну плату.

Вплив змін середньорічної заробітної плати оцінюється шляхом множення різниці фактичної та планової зарплати на фактичну чисельність працівників у звітному періоді.

Вихідні дані для факторного аналізу абсолютного та відносного відхилення фонду оплати праці за 2022–2024 роки наведено у таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Вихідні дані для аналізу впливу факторів на абсолютне та відносне відхилення фонду заробітної плати за 2022–2024 р.р.

Показники	2022	2023	2024
Фонд заробітної плати, тис. грн	9331,2	10305,6	11577,6
У тому числі:			
– перемінна частина	7894,2	8378,5	9389,4
– постійна частина	1437,0	1927,1	2188,2
Обсяг виробництва продукції, тис. од.	72500,0	71400,0	87600,0

Як показують дані таблиці, у 2023 році фонд заробітної плати збільшився на 974,4 тис. грн. (10,4%) порівняно з 2022 роком, а у 2024 році — на 1272,0 тис. грн. (12,3%) у порівнянні з 2020 роком.

Для визначення впливу факторів на абсолютне відхилення фонду оплати праці застосовуються наступні розрахунки:

Таким чином, у 2023 році збільшення чисельності працівників та зростання середньої заробітної плати спричинили перевитрати фонду оплати праці на 518,4 тис. грн. та 456,0 тис. грн. відповідно.

У 2022 році скорочення чисельності працівників призвело до зменшення фонду на 542,4 тис. грн., тоді як підвищення середньої заробітної плати одного працівника спричинило перевитрати фонду на 1814,4 тис. грн.

Наступним етапом аналізу є оцінка структури операційних витрат і визначення частки витрат на оплату праці у загальному обсязі. Далі розглянемо динаміку та структуру операційних витрат за період 2022–2024 років.

Таблиця 3.3

Склад та структура елементів операційних витрат

Показники	2022		2023		2024		2024 до 2019	
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	+, -	%
1. Матеріальні затрати	54673,4	80,3	76368,9	83,1	91587,7	84	36914,3	104,6
2. Витрати на оплату праці	8034,2	11,8	8914,3	9,7	9922,0	9,1	1887,8	77,1
3. ЄСВ	3608,6	5,3	4319,3	4,7	5233,6	4,8	1625	90,6
4. Амортизація	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Інші операційні витрати	1770,2	2,6	2297,5	2,5	2289,7	2,1	519,5	80,8
Разом	68086,4	100	91900	100	109033	100	40946,6	-

Згідно з інформацією з таблиці 3.3, можна спостерігати, що частка витрат на оплату праці у загальному обсязі операційних витрат скоротилася на 2,7 відсоткових пунктів у 2024 році порівняно з 2022 роком.

У процесі аналізу також важливо визначити співвідношення між темпами зростання середньої заробітної плати та продуктивності праці. Як уже зазначалося раніше, для забезпечення розширеного відтворення та досягнення необхідного рівня прибутковості й рентабельності підприємства, темпи зростання продуктивності праці повинні перевищувати темпи збільшення її оплати.

Для оцінки взаємозв'язку між оплатою праці та продуктивністю застосовують коефіцієнт випередження темпів зростання продуктивності праці щодо темпів зростання середньої заробітної плати. Також аналізують, на скільки відсотків підвищується середня заробітна плата при зростанні продуктивності праці на 1% або, навпаки, наскільки зростає продуктивність праці при збільшенні заробітної плати на 1%.

Основними джерелами даних для проведення аналізу є звіти: форма № 1-ПВ «Звіт з праці» та форма № 1-ПВ «Звіт підприємства про продукцію».

На основі цих даних розраховують коефіцієнт випередження та інші показники ефективного використання трудових ресурсів на XXXX xxxxxxxxxx за 2024 рік (див. таблиця 3.4).

Таблиця 3.4

Розрахунок показників використання трудових ресурсів

Показники	Одиниця виміру	2023 р.	2024 р.	Відхилення	
				+;-	%
1	2	3	4	5	6
Обсяг випуску товарної продукції	тис. грн.	71400,0	87600,0	16200	122,7
Чисельність працівників	чол.	76	72	-4	94,7
Фонд оплати праці	тис. грн.	10305,6	11577,6	1272,0	112,3
Продуктивність праці	тис. грн./чол.	939,5	1216,7	277,2	129,5
Середньорічна заробітна плата одного працівника	тис. грн.	135,6	160,8	25,2	118,6
Продукція на 1 грн. оплати праці	грн.	6,9	7,6	0,7	110,1

Коефіцієнт випередження показує, що у 2024 році темпи зростання середньої заробітної плати були нижчими за темпи збільшення продуктивності праці й становили 0,63, що свідчить про раціональне та продуктивне використання трудових ресурсів на підприємстві.

3.2. Напрями вдосконалення системи організації обліку та оплати праці

Ефективна організація праці неможлива без дотримання встановлених правил та порядку, тобто без забезпечення належної трудової дисципліни. На практиці розрізняють декілька видів дисципліни: трудову, виробничу, технологічну, планову, фінансову, контрактну та інші. Така різноманітність обумовлена тим, що кожна організація встановлює власні нормативи, яких мають дотримуватися працівники.

Організація праці на підприємстві значною мірою залежить від трудової активності та творчої ініціативи співробітників. Демократизація суспільства та розвиток економічної самостійності підприємств сприяють активізації праці та прояву творчого підходу, що підвищує ефективність організації праці та загальну продуктивність виробництва.

Серед методів удосконалення організації виробництва важливе значення має раціональне розташування виробничих приміщень, що забезпечує зручний зв'язок між цехами та допоміжними службами. Механізація трудомістких процесів та інших виробничих робіт дозволяє оптимізувати чисельність персоналу та покращити економічні показники підприємства.

Важливою складовою організації праці є модернізація обладнання: заміна старого на нове, більш продуктивне та зручне в експлуатації. Установка технологічних ліній, тобто послідовне розташування обладнання відповідно до етапів виробництва, сприяє підвищенню продуктивності.

Нормування праці відіграє значну роль у вдосконаленні організації. Це передбачає застосування обґрунтованих технічно норм часу та чисельності працівників, а також встановлення норм виробництва на основі прогресивних технологій та організації процесів.

Не менш важливим є поліпшення умов праці. Сюди входять механізація робіт, застосування малої механізованої техніки, сучасні системи

вентиляції та кондиціонування, профілактичне очищення вентиляційних каналів, зниження шуму за допомогою шумопоглиначів, забезпечення належного освітлення та покращення житлово-побутових умов. Також увага приділяється оптимізації режимів праці та відпочинку через гнучкі графіки роботи.

Заходи щодо підвищення ефективності праці та продуктивності підприємства представлені в таблиці 3.5.

Таблиця 3.5

Напрями підвищення ефективності праці та проуктвності

Назва заходу	Методи реалізації	Досягнуті цілі	Показники ефективності
Удосконалення принципів і методів управління	Оптимізація балансу між централізацією та децентралізацією управлінських процесів	Посилення програмно-цільового підходу на підприємстві із застосуванням досягнень науково-технічного прогресу та впровадження великих проектів	Підвищення ефективності взаємодії підрозділів і покращення управлінських процесів
Розробка системи економічних стимулів	Впровадження різноманітних стимулів: авансування, основна та додаткова заробітна плата, премії, привілеї, майнові та земельні пайові частки, дивіденди, внутрішньогосподарські ціни та тарифи, спецодяг тощо	Збільшення продуктивності праці та ефективності виробничої діяльності підприємства	Розширення функціональних можливостей підприємства, покращення фінансових результатів
Узгодження колективних інтересів	Розробка прозорих планових показників, форм і систем оплати праці	Забезпечення гармонії між особистими та колективними інтересами	Підвищення ефективності виробничих процесів
Використання адміністративних методів управління для організаційних змін	Здійснення організаційно-розпорядчих дій керівництвом та застосування методів підбору персоналу	Створення маркетингової служби, підвищення гнучкості підприємства на ринку	Збільшення продуктивності праці, розширення діяльності та обсягів реалізації продукції і послуг

З розвитком суспільства та впровадженням науково-технічних досягнень удосконалення виробничих процесів стає все більш нагальним. Це стосується і виробничих підприємств, які потребують оптимізації своєї діяльності. Для забезпечення ефективної роботи підприємства важливо здійснювати контроль за виконанням заходів, спрямованих на підвищення організації праці та продуктивності виробництва.

Кожне підприємство має потенціал для ефективної роботи та отримання високого прибутку в перспективі за умови дотримання запропонованих заходів і напрямів розвитку, зокрема шляхом удосконалення виробничої організації та впровадження нових технологій. Це дозволяє не лише відстежувати прогрес у сфері науково-технічних досягнень, але й створює можливості для економічного зростання та швидкого реагування на зміни у потребах споживачів.

На нашу думку, окрім внесення змін у систему виплати заробітної плати, доцільно розробити окреме Положення про систему та умови оплати праці, яке визначатиме структуру заробітної плати, критерії оцінки складності роботи та присвоєння кваліфікації працівникам.

Таке Положення може містити:

- визначення мети та завдань, які повинні виконувати працівники підприємства;
- структуру основної заробітної плати, що включає різні складові;
- показники, за якими розраховується заробітна плата для різних категорій працівників;
- умови підвищення або зниження заробітної плати відповідно до трудового договору з визначенням критеріїв для таких змін;
- критерії та порядок нарахування додаткової заробітної плати, включаючи премії, надбавки, доплати та інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Вступ Положення в силу здійснюється після видання відповідного наказу керівника підприємства.

Окрім цього, на підприємстві слід також розробити окремі нормативні документи щодо преміювання та річних винагород, щоб забезпечити комплексне регулювання системи матеріального стимулювання персоналу.

3.3. Проблемні питання удосконалення обліку розрахунків в умовах сучасних цифрових технологій

Нарахування заробітної плати є одним із центральних економічних процесів у діяльності будь-якого підприємства, оскільки виступає важливим засобом стимулювання персоналу до підвищення результативності праці. Невід’ємною складовою системи управління оплатою праці є бухгалтерський облік, який забезпечує достовірне та своєчасне відображення всіх операцій із нарахування та виплати заробітку. Цей етап бухгалтерської роботи вважається одним із найскладніших і найбільш відповідальних. В умовах сучасного бізнес-середовища нерідко виникають проблеми, пов’язані з організацією обліку оплати праці, що обумовлює наявність певних недоліків у його функціонуванні.

Застосування нераціональних або несправедливих підходів до формування заробітної плати може спричинити низку негативних наслідків: зменшення продуктивності праці, погіршення якості виробленої продукції, зниження трудової дисципліни, а також виникнення соціально-трудових суперечностей між персоналом і роботодавцем. Усе це негативно впливає на результати діяльності підприємства. Враховуючи, що кожна організація має власні особливості та стратегічні цілі, а працівники — свої мотиваційні фактори й цінності, важливо визначити проблемні аспекти в побудові системи обліку оплати праці. Такі проблеми відображено в операціях, наведених на рисунку 3.1.

На XXXX xxxxxxxxxx на підставі первинної документації з обліку використання праці та накопичувальних відомостей щомісячно формується

Зведена відомість нарахування та розподілу оплати праці і відповідних утримань за об'єктами обліку (форма довільна). У цьому документі зазначаються фактично відпрацьовані людино-години, сума нарахованої заробітної плати та утримань згідно з чинним законодавством (зокрема щодо соціального страхування), із подальшим розподілом цих показників між об'єктами обліку, виробничими підрозділами та підприємством загалом.

У зв'язку з наведеним, на наш погляд, виникає потреба внесення коригувань до Плану рахунків бухгалтерського обліку. Це особливо актуально тому, що через рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» проходять операції з виплатами, які не завжди можливо однозначно віднести до заробітної плати.

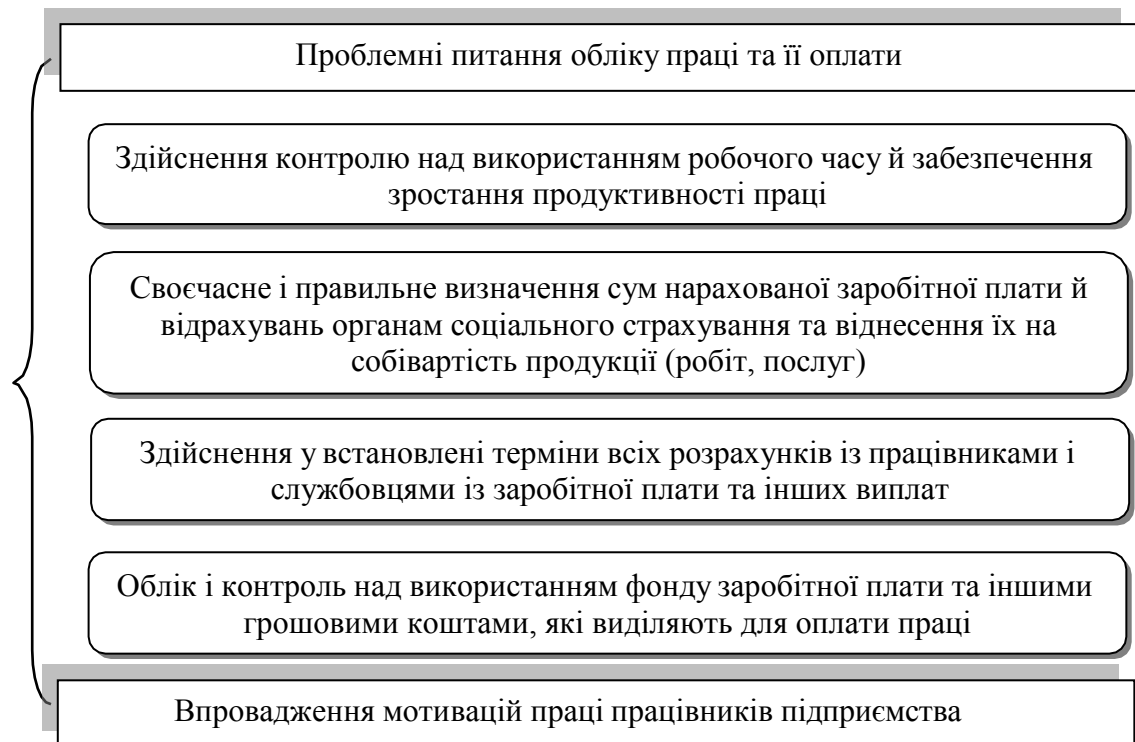


Рисунок 3.1. Проблемні питання в організації обліку оплати праці

У зв'язку з цим субрахунки рахунку 66 потребують глибшої деталізації та чіткішої структури.

Запропонована схема деталізації дає змогу керівництву різних рівнів оперативно отримувати інформацію про конкретні види виплат, їхній характер і напрям використання. Це, у свою чергу, створює підґрунтя для

ухвалення більш обґрунтованих і ефективних управлінських рішень.

Запровадження такої структури аналітичного обліку розрахунків із персоналом не лише покращує формування внутрішньої управлінської звітності, але й забезпечує своєчасне та коректне складання зовнішньої звітності:

- статистичної (Звіт з праці),
- податкової (Податковий розрахунок доходів, нарахованих фізичним особам, та сум утриманого податку),
- спеціальної звітності щодо нарахувань заробітної плати, доходів, грошового забезпечення, допомог, компенсацій та єдиного внеску.

Крім того, така деталізація забезпечує можливість оперативно реагувати на оновлення податкового законодавства, оскільки дозволяє швидко отримувати аналітичну інформацію щодо всіх видів нарахувань працівникам.

Для формування повноцінної обліково-інформаційної системи, яка б підтримувала управління розрахунками з персоналом, дані з розширених субрахунків доцільно систематизувати та відображати у формі окремого управлінського звіту. Нами наведено рекомендований формат такого управлінського бухгалтерського звіту під назвою «Виплати працівникам».

Формування такого звіту за аналітичним субрахунком 661.1 «Розрахунки за нарахованими виплатами» дає можливість керівництву отримувати детальну інформацію щодо структури, обсягів та видів виплат у розрізі відповідних об'єктів. Це забезпечує ґрунтовну базу для ухвалення рішень про коригування системи оплати праці — зокрема, перегляд посадових окладів, зміни встановлених розцінок на виготовлення окремих видів продукції (за умови використання системи обліку витрат за центрами їх формування), а також для оптимізації витрат діяльності підприємства.

Разом з тим, організація обліку та процес нарахування заробітної плати супроводжуються низкою проблем, що негативно впливають на загальну результативність підприємства. Однією з таких проблем є

недостатній рівень стимулювання праці. У ХХХХ хххххххххх матеріальне заохочення працівників є малоефективним: премії, надбавки та чинна преміальна система фактично не забезпечують належного мотиваційного впливу.

З метою підвищення зацікавленості персоналу в якісному та продуктивному виконанні обов'язків доцільно запровадити систему індивідуалізованої оплати праці, що базуватиметься на оцінці конкретних результатів роботи кожного працівника. Такий підхід передбачає диференціацію умов оплати залежно від внеску співробітника, а також регулярну оцінку його професійних досягнень.

У межах тарифної системи рекомендується застосовувати «гнучку тарифну сітку», що встановлюватиме діапазон тарифних ставок і посадових окладів для кожної кваліфікаційної групи. Це створить можливість підвищувати рівень матеріального стимулювання в межах однієї посади або категорії, не здійснюючи кадрових перестановок. Впровадження такої моделі підвищить ефективність мотивації працівників та сприятиме загальному вдосконаленню діяльності підприємства.

Для малого й середнього бізнесу це має ще більшу вагу, адже кожне управлінське рішення відразу впливає на фінансовий результат.

У період активної цифровізації бізнес-процесів все більше підприємців віддають перевагу автоматизованим системам обліку. Такі інструменти дають змогу зменшити кількість рутинних операцій, мінімізувати помилки та забезпечити швидку адаптацію до нормативних змін.

У цій доповіді основна увага зосереджена на практичному застосуванні програмного продукту Master: Бухгалтерія — рішення, яке здобуло популярність серед українських користувачів завдяки поєднанню простоти, доступної вартості та функціональності, що повністю відповідає потребам малого й середнього бізнесу.

Master: Бухгалтерія — це спеціалізована українська облікова система, створена для підприємств різних форм власності: від приватних компаній до

бюджетних організацій.

Основні особливості програми:

- розроблена відповідно до українського законодавства та його актуальних вимог;
- дозволяє працювати з необмеженою кількістю юридичних і фізичних осіб у межах однієї бази;
- підтримує український та англійський інтерфейси;
- сумісна з усіма формами та режимами оподаткування;
- забезпечує автоматичне формування фінансової та податкової звітності з можливістю експорту в системи подання регламентованих форм.

Переваги використання Master: Бухгалтерія

Одним із важливих плюсів програми є простий перехід з інших облікових систем. Дані про контрагентів, інформація щодо укладених договорів, відомості про персонал і картки необоротних активів можуть бути перенесені автоматично, що значно скорочує час на впровадження та мінімізує ризик втрати інформації.

У сучасних реаліях ведення бізнесу автоматизація бухгалтерських процесів стає невід'ємною складовою ефективного фінансового управління. Саме тому програмний продукт **Master: Бухгалтерія** набув широкого поширення серед українських підприємств малого та середнього розміру. Його популярність пояснюється простотою використання, доступністю та відповідністю реальним потребам бізнесу.

1. Призначення та загальні можливості системи Master: Бухгалтерія

Master: Бухгалтерія — це спеціалізоване програмне рішення, покликане забезпечувати повний цикл бухгалтерського і податкового обліку згідно з нормами чинного законодавства України. Продукт створено з орієнтацією на бізнес, який не потребує складних і дорогих ERP-систем, але прагне вести точний і систематизований облік.

2. Простота та зручність роботи

Одним із ключових плюсів програми є легкість освоєння. Інтерфейс побудований таким чином, щоб користувач одразу міг працювати з основними функціями без довготривалого навчання. Це особливо важливо для малого бізнесу, де бухгалтерські обов'язки часто виконуються працівниками, які поєднують кілька посад.

3. Основні інструменти та можливості програми

Продукт охоплює всі базові елементи обліку, а саме:

- оформлення та контроль операцій із товарами, матеріалами, послугами й основними засобами;
- нарахування заробітної плати та ведення кадрової документації;
- податковий облік за різними системами оподаткування (ПДВ, єдиний податок, податок на прибуток тощо);
- автоматичне формування звітів для контролюючих органів та статистики;
- можливість ведення обліку кількох підприємств у межах однієї програми.

4. Переваги для малого бізнесу

Для невеликих компаній Master: Бухгалтерія є вигідним рішенням завдяки:

- низькій вартості ліцензії;
- відсутності високих вимог до комп'ютера;
- можливості вести облік самостійно без допомоги фахівців;
- швидкому запуску програми в роботу без складних налаштувань;
- лаконічному набору функцій, без надмірних модулів.

5. Переваги для середнього бізнесу

Середні підприємства отримують розширений функціонал, зокрема:

- опцію масштабування та роботу з кількома філіями;
- налаштування прав доступу залежно від ролі працівника;
- взаємодію з банківськими сервісами, можливість обміну даними

з 1С та Excel;

- підтримку великого масиву документів і операцій.

6. Впровадження та технічний супровід

Програма легко адаптується під потреби конкретного підприємства. Розробники забезпечують своєчасні оновлення відповідно до змін законодавства. Для користувачів доступні консультації, навчальні матеріали, відеоінструкції та служба підтримки.

7. Потенційні обмеження та недоліки

Попри численні переваги, система має й певні мінуси:

- функціонал базовий, тому галузеві підприємства потребують додаткових налаштувань;
- відсутній інтегрований CRM та складні інструменти управлінського обліку;
- частково обмежена робота з хмарними сервісами;
- якість звітності напрямку залежить від своєчасних оновлень програми.

MASTER: Бухгалтерія пропонує розширений набір можливостей для ведення обліку: від закупівель і продажів до складського та фінансового обліку, управління основними засобами, роботи з партнерами й ведення кадрів. Завдяки інтуїтивному інтерфейсу робота в системі не викликає труднощів навіть у нових користувачів. Це значно спрощує адаптацію персоналу та зменшує витрати часу на навчання.

Продукт автоматизує ключові бухгалтерські процеси — формування звітів, реєстрацію документів, проведення операцій. Таким чином зменшується кількість рутинних дій, підвищується точність обліку та мінімізуються ризики помилок.

Система забезпечує контроль фінансового стану підприємства у режимі реального часу та містить вбудовані інструменти аналітики. Це допомагає керівникам оперативно оцінювати ситуацію та ухвалювати ефективні управлінські рішення.

Важливо й те, що MASTER: Бухгалтерія розроблена відповідно до

українського податкового та бухгалтерського законодавства, що дає можливість підприємствам працювати коректно та без порушень нормативних вимог.

ТОП-8 переваг MASTER-рішень демонструють, що програмний продукт із системним підходом до розробки допомагає компаніям заощаджувати в довгостроковій перспективі, швидко впроваджувати інструменти для роботи та отримувати доступ до сучасної аналітики й можливостей масштабування. Саме вони дозволяють бізнесу визначати точки росту і впевнено розвиватись.

ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ

У кваліфікаційній роботі проведено теоретичне узагальнення та запропоновано шляхи вирішення комплексу наукових завдань, спрямованих на обґрунтування теоретичних та методичних основ і розробку практичних рекомендацій щодо вдосконалення обліку та аналізу оплати праці на сільськогосподарських підприємствах.

У ході дослідження встановлено, що на підприємстві XXXX xxxxxxxxxx застосовується журнально-ордерна форма обліку.

Підприємство має три автоматизовані робочі місця для бухгалтерів, а штат бухгалтерії складається з трьох осіб. Облік ведеться у відповідності з чинним законодавством, а також розроблені всі необхідні внутрішні нормативні документи.

Первинний облік розрахунків з оплати праці здійснюється за типовими формами, затвердженими наказом Міністерства статистики України № 144 від 22.05.1996 р., серед яких: П-49 «Розрахунково-платіжна відомість», П-50 «Розрахункова відомість», П-51 «Розрахункова відомість», П-52 «Розрахунок заробітної плати», П-53 «Платіжна відомість», П-54 та П-54а «Особовий рахунок», П-55 «Накопичувальна картка виробітку і заробітної плати», П-56 «Накопичувальна картка обліку заробітної плати».

Синтетичний облік розрахунків з оплати праці ведеться у Журналі-ордері №5 с.г., де відображають нараховану заробітну плату та відповідні суми відрахувань на соціальні заходи і резерв майбутніх витрат. Для обліку дебетових оборотів за рахунками 47, 65, 66 використовується Розрахунково-платіжна відомість.

Аналітичний облік ведеться за кожним працівником, за видами виплат і утримань, для чого використовуються Розрахунково-платіжні відомості, які служать основою для аналітики.

Аналіз складу, структури та динаміки фонду оплати праці на XXXX

xxxxxxx за 2022–2024 роки показав: фонд основної заробітної плати у 2023 році зріс на 484,3 тис. грн. (6,1% порівняно з 2022 роком), у 2024 році – на 1010,9 тис. грн. (12,1% порівняно з 2023 роком). Фонд додаткової заробітної плати збільшився у 2023 році на 469,1 тис. грн. (32,5%), у 2024 році – на 222,6 тис. грн. (12,3%). Заохочувальні та компенсаційні виплати зросли у 2023 році на 21,1 тис. грн. (20,6%), а у 2024 році – на 38,4 тис. грн. (31%).

Факторний аналіз виявив, що фонд заробітної плати зріс у 2023 році на 974,4 тис. грн. (10,4%), а у 2024 році – на 1272,0 тис. грн. (12,3%). Збільшення середньорічної чисельності працівників та середньої заробітної плати у 2023 році призвело до перевитрат фонду на 518,4 тис. грн. і 456,6 тис. грн. відповідно. У 2024 році скорочення чисельності працюючих зменшило фонд на 542,4 тис. грн., а зростання середньої зарплати – призвело до перевитрат на 1814,4 тис. грн.

Аналіз структури операційних витрат показав, що питома вага витрат на оплату праці у загальному обсязі операційних витрат знизилась на 2,7 в.п. у 2024 році порівняно з 2022 роком. Коефіцієнт випередження продемонстрував, що темпи зростання середньої заробітної плати у 2024 році були нижчими за темпи зростання продуктивності праці (0,63), що свідчить про ефективне використання трудових ресурсів.

Щодо вдосконалення методичних підходів до бухгалтерського обліку розрахунків за виплатами працівникам, пропонуємо, зокрема:

- раціоналізація поняття «заробітна плата», як встановлену трудовим договором ставку для працівника, яка залежить від ринкової ситуації, витрат на робочу силу, умов найму, попиту та пропозиції, кваліфікації, спеціалізації та системи стимулювання;
- деталізувати структуру рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», що дасть змогу керівництву отримувати актуальні дані для прийняття оперативних управлінських рішень;
- розробити управлінську форму звіту «Виплати працівникам» за

аналітичним субрахунком 661.1, що дозволяє оцінювати розмір і види виплат по об'єктах, важливих для вибору форми оплати праці;

- запровадити впровадження системи індивідуальної оплати праці («гнучка тарифна сітка») з урахуванням заслуг працівника та регулярною оцінкою результатів;
- визначено напрямки підвищення ефективності праці та виробництва для підвищення прибутковості та фінансових показників підприємства.

Реалізація цих заходів дозволить керівництву своєчасно отримувати необхідну інформацію для управлінських рішень, підготовки та впровадження заходів з контролю витрат на оплату праці, а також забезпечить відповідність основним завданням системи управління витратами.

Можна стверджувати, що Master: Бухгалтерія є зручним, практичним і доступним інструментом для автоматизації облікових процесів на малих та середніх підприємствах. Завдяки поєднанню достатнього базового функціоналу, інтуїтивного інтерфейсу та підтримки актуальних змін у законодавстві, програма дозволяє оптимізувати роботу бухгалтерії без значних фінансових витрат. Незважаючи на деякі обмеження, вона повністю відповідає потребам компаній, які шукають просте і надійне рішення для ведення обліку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Балан О. Д., Савченко Ю. К. Оплата праці та її соціально-економічні аспекти. АГРОСВІТ. 2018. № 10. С. 22-26. URL: http://www.agrosvit.info/pdf/10_2018/6.pdf
2. Безпалько О.С. Вдосконалення обліку заробітної плати працівників підприємства. URL: <https://naub.oa.edu.ua/2018/вдосконалення-обліку-заробітної-пла/>.
3. Бондар М.І. та ін. Фінансовий облік : підручник: у 2 ч. Ч. 1, / за заг. ред. М.І. Бондаря та Л.Г. Ловінської. Київ : КНЕУ, 2012. 553 с.
4. Бутинець Ф.Ф. Бухгалтерський фінансовий облік : підручник для студентів спеціальності «Облік і аудит» вищих навчальних закладів, 5-те вид., доп. і перероб. Житомир : ПП «Рута», 2003. 726 с.
5. Валецька О. В. Правове регулювання оплати праці: монографія. Миколаїв: УДУ, 2012. 220с.
6. Вачевська Н. Л. Теоретичні аспекти заробітної плати в умовах ринкової економіки. Актуальні проблеми економіки. 2005. № 1. С.177-188.
7. Виплати працівникам. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 : Наказ МФУ 28.10.2003 № 601 / URL: <http://pro-u4ot.info/index.php>.
8. Виплати працівникам: 19 Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку для державного сектора. URL : [www.minfin.gov.ua/document/265674/25 final.pdf](http://www.minfin.gov.ua/document/265674/25%20final.pdf).
9. Гарасим П.М., Журавель Г.П., Бруханський Р.Ф., Хомин П.Я. Первинний та аналітичний облік на підприємстві : навч. посіб. Тернопіль : Астон, 2005. 464 с.
10. Дієсперов, В. Оплата праці як похідна від її продуктивності та дохідності. Україна: аспекти праці. 2008. № 7. С. 32-38.

11. Дубовська О. В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії та її специфіка у галузі освіти URL : <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/4.1/110.pdf>.
12. Економічна теорія: Політекономія : підручник / За ред. В.Д. Базилевича. 6-те вид., перероб. і доп. Київ : Знання-Прес, 2007. 719 с.
13. Економічний тлумачний словник. Понятійна база законодавства України у сфері економіки / Д.Д. Гордієнко. Київ : КНТ, 2006. 308 с.
14. Жук Н.Л. Первинний облік праці та її оплати на сільськогосподарських підприємствах. Облік і фінанси АПК. 2005. № 7. С.59- 62.
15. Завгородній В.П. Бухгалтерський облік в Україні. Київ : А.С.К., 2002. 419 с.
16. Завіновська Г.Т. Економіка праці : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2013. 300 с.
17. Івченко Л.В., Федорченко О.Є. Аналіз фінансового стану підприємств: інформаційне та методичне забезпечення. Фінанси, облік і аудит. 2015. Вип. 1. С. 197-210. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Foa_2015_1_17.
18. Колот А. М. та ін. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС) : монографія : Київ : КНЕУ, 2008. 274 с.
19. Кулик Ю.М. Шляхи вдосконалення обліку оплати праці. Київ : КНУТД, 2016. С. 63.
20. Кулинич М.Б., Коваль Н.І. Удосконалення методики складання та аналізу фінансової звітності підприємств. Економіка і суспільство. Вип. № 6. 2016. С.367-372. URL: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/6_ukr/63.pdf.
21. Миронова Ю.Ю., Панасенко В.А. Проблеми організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. Економіка і

регіон. 2016. № (56). С. 121–126.

22. Моссаковський В.Б., Кононенко Т.Б. Невирішені питання обліку оплати праці. Бухгалтерський облік і аудит. 2013. № 2. С. 19-22.

23. Мочерний С.В. Економічна енциклопедія. у 3-х т. Т. 1 / Редкол.: С.В. Мочерний. Київ : Вид-во «Академія», 2008. 864 с.

24. Кожанова Є. П., Отенко І. П. Економічний аналіз : навч. посіб. для самостійного вивчення дисципліни. Харків : ВД «ІНЖЕК», 2003. 208 с.

25. Мулик Т. О., Материнська О. А., Пльонсак О. Л. Аналіз господарської діяльності : навч. посіб. Київ : «Центр учбової літератури», 2017. 288 с.

26. Островерха Р. Е. Теоретичні засади удосконалення організації обліку заробітної плати. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2014. № 797. С. 284-291

27. Податковий кодекс України : від 2 грудня 2010 року № 2755-VI зі змінами та доповненнями. Відомості Верховної Ради України. 2011. № 13-14. С. 112.

28. Покатаєва О. В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві. Держава та регіони. Науково-виробничий журнал. Серія: Економіка та підприємництво. 2010. № 3 С. 139-141.

29. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16.07.1999 р. № 996-ВР URL : http://zakon.nau.ua/doc/?doc_id=478874

30. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. №504/96-ВР, із змінами і доповненнями. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр>.

31. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці : Наказ Держкомстату України від 5.12.2008 р. № 489 URL :<http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1157.103.0>

32. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці. Про внесення змін до наказу Держкомстату від 05.12.2008 р. № 489 : Наказ Держкомстату України від 25.12.2009 р. № 496 URL

:http://kadrovik01.com.ua/index.php?option=com_laws&view=laws&layout=article&Itemid=35&law_id=419

33. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95–ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>.

34. Садовников, О. А., Сировой Г. В. Сучасні проблеми обліку розрахунків з оплати праці та вдосконалення їх шляхів. Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Науковий журнал. 2011. № 8 (162). С. 16.

35. Семенов Г.А., Андрущенко Л.О Організація обліку розрахунків з персоналом з оплати праці. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2009. № 2. С.180-187.

36. Сопко В. В., Завгородній В. В. Організація бухгалтерського обліку, економічного контролю та аналізу : підручник. Київ : КНЕУ, 2004. 412 с.

37. Суліменко Л.А., Киян А.В., Вітер С.А. Облік і аналіз розрахунків з оплати праці. Інфраструктура ринку. 2018. № 18. С. 395–404.

38. Тибінка Г. І. Підходи до трактування суті заробітної плати та визначення чинників її формування. Вісник Львівського університету. Серія економічна. Випуск 44. Львів: ЛНУ ім. І. Франка. С. 242-248.

39. Ткаченко Н. А. Особливості документального оформлення операцій з обліку праці та її оплати. Облік і фінанси АПК. Науково-виробничий журнал. 2011. № 3. С. 79-83.

40. Ткаченко Н.М. Бухгалтерський фінансовий облік на підприємствах України. Київ : АСК, 2002. 427 с.

41. Холод Н. М. Розподіл доходів та бідність у перехідних

економіках : монографія. Львів : Видавн. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2009. 442с.

42. Черниш С. С. Економічний аналіз : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 312 с.

43. Шепель І.В. Організація обліку і контролю оплати праці на аграрних підприємствах та запропоновані шляхи їх удосконалення. Причорноморські економічні студії. Бухгалтерський облік, аналіз та аудит. Випуск 35. 2018. С.151-158. URL:
http://bses.in.ua/journals/2018/35_2_2018/30.pdf

44. Шульга Н.В. Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів : автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.09. Київ, 2008. 24 с.

45. Robert Peace. Auditing state and federal protections for migrant and seasonal agricultural workers. International Journal of Critical Accounting, 2011, vol. 3, issue 1, pp. 80-90. URL :
<http://www.inderscience.com/offer.php?id=39606>

46. Yoshiaki Jinnai. Rethinking the relationship of accounting to labour and capital. International Journal of Economics and Accounting, 2021, vol. 2, issue 4, pp. 373-386. URL :<http://www.inderscience.com/offer.php?id=44384>

47. Raquel Fonseca and Rafael Muñoz. Can the matching model account for Spanish unemployment? Investigaciones Economicas, 2023, vol. 27, issue 2, pp. 277-308. URL :
<http://ftp.fundacionsepi.es/InvEcon/paperArchive/May2003/v27i2a3.pdf>