

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЧОРТКІВСЬКИЙ НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ
ПІДПРИЄМНИЦТВА І БІЗНЕСУ
Кафедра фундаментальних та спеціальних дисциплін

КАЛІННІКОВ Максим Олександрович

**ОБЛІК, АНАЛІЗ І ПОДАТКОВИЙ КОНТРОЛЬ РОЗРАХУНКІВ ЗА
ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ НА ПІДПРИЄМСТВІ/ ACCOUNTING,
ANALYSIS AND TAX CONTROL OF PAYMENTS TO EMPLOYEES AT
THE ENTERPRISE**

спеціальність: 071 – Облік і оподаткування
освітньо-професійна програма – Облік і оподаткування

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Виконав студент групи
ОПД чм-21
Калінніков М.О.

Науковий керівник:
к.е.н., доц. Дерманська Л.В.

Кваліфікаційну роботу
допущена до захисту
_____ 20__ р.

Зав. кафедри
к.е.н., доцент Дерманська Л.В.

Чортків-2024

ЗМІСТ

Вступ.....	3
Розділ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ В УМОВАХ ВІЙНИ.....	6
1.1. Економічна сутність розрахунків за виплатами працівникам, види та форми оплати праці.....	6
1.2. Нормативно-правове регулювання організації обліку і оподаткування розрахунків за виплатами працівникам під час війни....	13
Висновок до розділу 1.....	17
Розділ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ТА ПОДАТКОВОГО КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ.....	19
2.1. Організація обліку праці та розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві та їх вдосконалення.....	19
2.2. Податковий контроль щодо правомірності нарахування податків і зборів в результаті проведених розрахунків за виплатами працівникам.....	25
Висновок до розділу 2.....	30
Розділ 3. АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗРАХУНКАМИ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ.....	32
3.1. Аналіз структури й ефективності формування та використання фонду оплати праці.....	32
3.2. Удосконалення механізму управління й оптимізації системи оплати праці на підприємствах малого бізнесу.....	37
Висновок до розділу 3.....	44
ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ.....	47
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	51
Додатки.....	56

ВСТУП

Актуальність теми. Розрахунки за виплатами працівникам на підприємстві займають центральне місце в системі бухгалтерського обліку та вимагають оперативної й достовірної інформації стосовно зміни чисельності працівників на підприємстві, їх категорії, а також норм і витрат робочого часу. Важливого значення набуває чітка організація облікової роботи розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві також тому, що заробітна плата є базою для оподаткування. В сучасних умовах господарювання підприємство вимушене застосовувати нові інструменти врегулювання трудових відносин, що впливає на організацію обліку розрахунків з оплати праці. Урядом було ухвалено низку норм трудового права, дія яких передбачена на період воєнного стану, що дозволили забезпечити належне функціонування бізнес-процесів, однак деякі права працівників було обмежено. Тому актуальності набуває дослідження особливостей організації обліку розрахунків за виплатами працівникам в умовах воєнного стану в Україні та визначення заходів щодо удосконалення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання організації обліку розрахунків за виплатами працівникам розглядалися багатьма дослідниками, серед яких Бутинець Ф. Ф., Герасимчук Л. М., Дорош Н. І., Кантаєва О. В., Коблянська О. І., Мельник Т. Г., Потриваєва Н. В., Савченко І. В. та інші. Проте на сьогоднішній день особливої важливості набуває застосування нових підходів до покращення організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві у зв'язку зі змінами трудового законодавства в період воєнного часу.

Метою роботи є розкриття особливостей організації обліку, аналізу та оподаткування розрахунків за виплатами працівникам в умовах воєнного стану в Україні та визначення заходів щодо його удосконалення.

Для досягнення поставленої мети основну увагу приділено вирішенню наступних завдань:

- обґрунтувати економічна сутність розрахунків за виплатами працівникам, види та форми оплати праці;
- дослідити нормативно-правове регулювання організації обліку і оподаткування розрахунків за виплатами працівникам під час війни;
- вивчити організацію обліку праці та розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві та навести шляхи їх вдосконалення;
- розкрити особливості податкового контролю щодо правомірності нарахування податків і зборів в результаті проведених розрахунків за виплатами працівникам;
- провести аналіз структури й ефективності формування та використання фонду оплати праці, запропонувати удосконалення механізму управління й оптимізації системи оплати праці на підприємствах малого бізнесу.

Об'єктом дослідження є існуюча система обліку та оподаткування діяльності ТОВ «Зірка».

Предметом дослідження є теоретичні та практичні проблеми обліку, аналізу та оподаткування розрахунків за виплатами працівникам підприємства.

Методи дослідження. Методичною основою дослідження є діалектичний метод пізнання економічних явищ і процесів у безперервному їх розвитку та взаємозв'язку. У роботі було використано загальнонаукові методи дослідження: моделювання, аналіз, синтез, індукцію, дедукцію, порівняння, математичні методи.

Інформаційним забезпеченням для застосування зазначених вище методів дослідження слугували показники фінансово-господарська діяльність підприємства. У процесі дослідження було вивчено й проаналізовано погляди вітчизняних і зарубіжних науковців-економістів, законодавчі акти щодо питань обліку, аналізу та оподаткування розрахунків за виплатами працівникам підприємств.

Наукова новизна одержаних результатів. Основні положення, що формують наукову новизну результатів роботи, полягають у запропонуванні низки заходів для підприємства в напрямку оптимізації управління оплатою праці на підприємства з врахуванням сучасних викликів й загроз: налагодження комунікативних зв'язків усіх ланок функціонування: від підбору кадрів до оцінки фінансового стану підприємства; заходи стимулювання: індивідуальний розрахунок й оцінка внеску робітника, визначення критеріїв преміювання; удосконалення умов праці персоналу – оптимізація штату, погоджування функцій, формування відділів моніторингу.

Практичне значення одержаних результатів. Застосування на практиці запропонованих рекомендацій слугуватиме підвищенню ефективності та результативності формування, обліку, аналізу та оподаткування розрахунків за виплатами працівникам підприємства з урахуванням національних особливостей та позитивного досвіду зарубіжних країн у цій сфері та врахування сучасних умов невизначеності.

Інформація про апробацію результатів роботи та власні публікації

Основні положення та висновки дослідження було представлено та обговорено на конференціях: XIV студентській науково-практичній конференції «Теоретичні та практичні аспекти стійкого розвитку економіки України» (м.Чортків, 17 травня 2024р.) та XV студентській науково-практичній конференції «Теоретичні та практичні аспекти стійкого розвитку економіки України» (м.Чортків, 20 листопада 2024р.).

На їх основі опубліковано та оприлюднено тези доповідей: «Облік, аналіз і податковий контроль розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві», «Проблемні аспекти оплати праці у воєнний період».

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел та додатків. Обсяг кваліфікаційної роботи 49 сторінок. Робота містить 4 таблиці, 10 рисунків та 2 додатки. Список використаних джерел складається з 36 найменувань поданих на 5 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ В УМОВАХ ВІЙНИ

1.1. Економічна сутність розрахунків за виплатами працівникам, види та форми оплати праці

Поняття розрахунки за виплатами працівникам має складну і багатогранну економічно-соціальну природу. Складність у першу чергу, пов'язана з тим, що воно відображає взаємовідносини між роботодавцями та найманими робітниками. Для останніх це можливість отримати винагороди за виконану роботу, а для перших – це сукупність витрат, які підприємець вимушений сплати. Відповідно, відносини між двома протилежними сторонами завжди супроводжуються несприйняттям один одного, адже робітник пране отримати більше, а роботодавець – заплатити менше. Для захисту прав і соціальних норм регулятором у цих відносинах виступає держава. Вона також зацікавлена в тому, що працівники отримували якомога більшу винагороду за свою працю, адже з оплати праці справляється один з головних податків – податок з доходів фізичних осіб.

Таким чином, розрахунки за виплатами робітникам з економічної точки зору пов'язані з категорією «оплата праці», або «заробітна плата». Саме їх суми отримуються працівники в результаті здійснення розрахункових операцій. Ми вважаємо, що ці поняття є тотожними, тому розкриваючи сутність розрахунків за виплатами працівникам будемо розуміти «заробітну плату», котра з економічного змісту являє собою ціну за робочу силу, яку працівник продає як товар.

Суб'єкти господарювання, відповідно з досвіду європейських країн, вважаються економічно передовими та стабільно стійкими, якщо у їх компаніях існують сприятливі умови праці та систематично оновлюються

інноваційні технології. Таке середовище розвитку та розкриттю творчого потенціалу співробітниками бізнес-структур.

Величина винагороди за працю вважається провідним показником рівня економічного розвитку не тільки конкретного робітника чи підприємства, на якому він працює, а й країни в цілому. Даний показник має популярність у використанні для здійснення економічних порівнянь як на мікро- так і на макро- рівні; для забезпечення формування рейтингів компаній, відповідних кваліфікації; для проведення аналізу трудової міграції та купівельної спроможності в країні. Тому, заробітна плата є важливим і стрижневим механізмом для працівників і визначає їх поточний та майбутній добробут.

Дослідники по-різному трактують поняття «заробітна плата» і «винагорода праці», одні вбачають у них сукупність отриманою працівником винагороди, інші – тільки як форму оплати (винагороди), а треті – загалом не розрізняють цих понять. Через свою багатогранність та складність поняття заробітної плати науковцями розглядається з різних точок зору та відповідних до різних підходів (рис. 1.1).

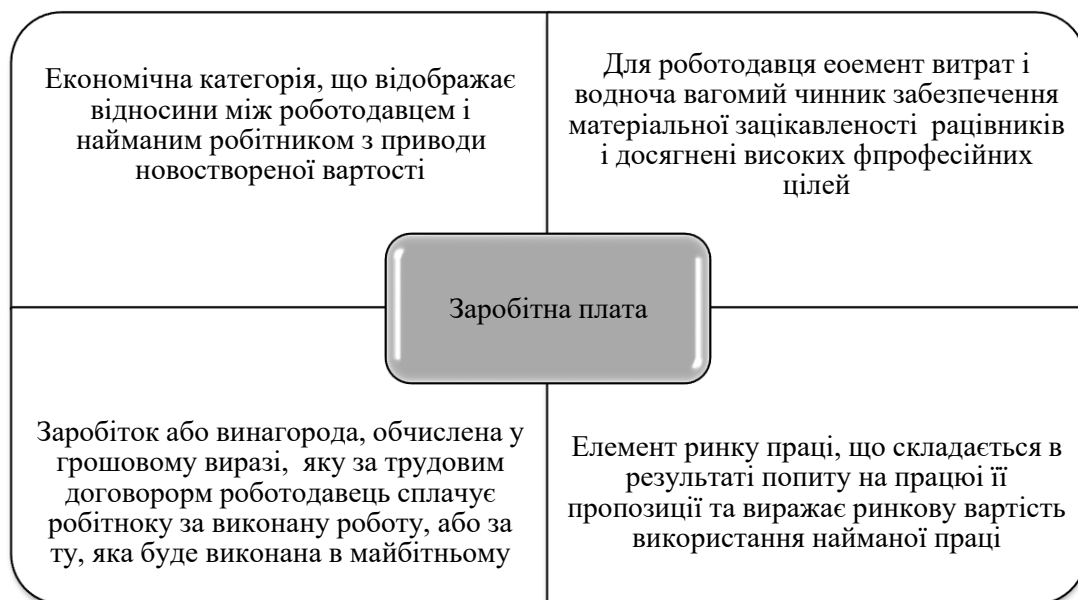


Рис. 1.1. Розуміння сутності категорії «заробітна плата»

Джерело: Сформовано автором на основі [15]

Як економічна категорія «заробітна плата» віддзеркалює взаємовідносини між працівниками та роботодавцями щодо розподілу вартості, яка виникла в результаті виконання певних дія чи роботи. Економісти вважають, що вирішення проблеми підвищення рівня заробітної плати, яка як підсумок залежить від результатів виконаної роботи працівником, ґрунтується на загальному внутрішньому прибутку на душу населення, в основі якого лежить більш ефективне та повне використання ресурсів виробництва. Розрахунки за виплатами працівникам є одним із корисних механізмів впливу роботодавців на своїх підлеглих, а також сума нарахованої оплати праці обкладається податками, які є джерелом соціального забезпечення та наповнення державного й місцевих бюджетів.

Сучасна економічна теорія, яку підтримують видатні американські економісти, визнає робочу силу фактором виробництва, а заробітну плату – ціною праці робітника. Через це понесені витрати на виплати робітникам у формі оплати праці є важливим економічним показником, який демонструє продуктивності праці та її ефективність.

Узагальнюючи підходи до трактування категорії «заробітна плата», можемо зробити висновок, що ця категорія як економічне явище повинна відображати з однієї сторони взаємовідносини між працівником та роботодавцем через створення виробничої вартості, а також показувати ринкову вартість зайнятої робочої сили. Іншими словами, розрахунки за виплатами робітникам являють собою вид доходу, котрий отримується працівником у грошовій чи/і в натуральній формі за виконану ним роботу або надані послуги.

Для бізнесменів це важливий фактор у собівартості продукції і водночас для забезпечення цінних інтересів працівників для досягнення високих кінцевих результатів. Хоча заробітна плата є частиною витрат, вона діє як стимул для досягнення високої продуктивності та визначає кінцевий результат підприємця.

Оплата праці як ринковий фактор є ціною праці та елементом витрат виробництва, які входять у собівартість товарів, продукції, послуг конкретного суб'єкта господарювання. При розумінні розрахунків за виплатами працівникам як винагороди за їхню працю доцільно враховувати єдину міру, яка базується на реальній вартості життя працівників та їх сімей. Розрахунки за виплатами робітникам як ціновий показник робочої сили формується на ринку праці та існує поза бізнес-структурою.

Розрахунки за виплатами працівникам, як складова ціни виробництва, повинні обчислюватися пропорційно виробленій підприємством вартості. При формуванні частки заробітної плати необхідно не допускати компенсації наднормативних витрат на оплату праці. Підвищення рівня оплати праці здійснювати через підвищення продуктивності та якості самої праці, ефективніше використовувати ресурси, збільшення кількості вироблених товарів.

Розрахунки за виплатами працівників пов'язані із виконанням певних функцій в процесі участі у суспільному економічному відтворенні (рис.1.2).

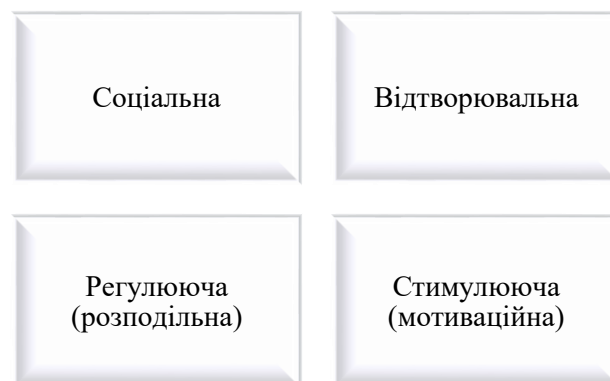


Рис. 1.2. Функції заробітної плати як результату розрахунків за виплатами працівникам

Джерело: Сформовано автором на основі [7]

Відповідно до законодавчих норм нашої країни перевага надається стимулюючій та відтворювальній функції оплати праці, тобто законодавець на вважає, що першочергово слід сприяти виконанню якісної найманої праці

через механізм збільшення виплат, адже в кінцевому результаті це збільшиться поповнення бюджету країни. Однак, винагорода за працю є також соціальною категорією, яка проявляється у формі захисту та відновлення соціальної справедливості, а тому з метою сприяння платоспроможності населення країни вимагає виконання соціальної та регулюючої функцій.

Основними китами, на який тримається система розрахунків за виплатами працівникам є: правила трудового розпорядку, тарифна система та види і форми оплати праці. Загалом дана система показує взаємозв'язок між рядом показників, таких як рівень заробітної плати та норми праці, а також визначає поде їх функціонування як в межах так і поза межами даних норм. Дані показники є гарантією отримання оплати праці працівником в погоджених умов з роботодавцем.

Кожна бізнес-структура самостійно обирає механізми щодо формування власної системи розрахунків за виплатами працівникам відштовхуючись від видів своєї діяльності, організації господарської діяльності, способів проведення розрахунків тощо. Усі ці фактори впливають на обрання однієї із форм оплати праці – відрядної чи почасової. Цей вибір визначає численні особливості організації розрахунків за виплатами працівникам та самих методик проведення розрахунків щодо нарахування заробітної платні. Дані форми мають свої відмінності, пов'язані з матеріальним стимулюванням кількісних та якісних показників виробництва, колективних та індивідуальних показників результатів виконаної роботи. Відповідно до умов соціально-економічного розвитку, визначається рівень розрахунків за виплатами працівникам базуючись на потребах відтворення робочої сили (табл.1.1).

Сьогодні найбільшої популярності серед бізнес-структур набуває саме погодинна форма оплати праці, за якої отриманий працівником дохід залежить від посадового окладу чи тарифної ставки, враховуючи фактично

відпрацьований час робітником. У свою чергу тарифна сітка містить показники тарифного розряду та відповідного тривалості робочого часу.

Таблиця 1.1

Порівняльна характеристика організації системи розрахунків за виплатами працівникам відповідно до форм оплати праці

Форми оплати праці	Системи розрахунків за виплатами працівникам	Особливості проведення нарахувань оплати праці
Відрядна (фактично виготовлена кількість продукції)	Пряма відрядна	Оплата по розцінці за кожну одиницю виготовленої продукції
	Відрядно-преміальна	Оплата по розцінці за кожну одиницю виготовленої продукції + премія за виконання
	Відрядно прогресивна	Розцінки за продукцію збільшуються по мірі виконання плану
	Непряма відрядна	Використовується для оплати праці допоміжних виробництв
	Акордна	Оплата праці здійснюється за певний етап виконання роботи чи комплексу робіт
Почасова (фактично відпрацьований час)	Проста почасова	Оклад (або погодинна чи денна ставка) за відпрацьований час
	Почасова-преміальна	Оклад (або погодинна чи денна ставка) за відпрацьований час + премія
	Почасова з системою мотивації	Оплата праці обраховується як сума постійної та змінної частин, а також нерегулярної премії.

Джерело: Сформовано автором на основі [18]

Така затребуваність пояснюється простими розрахунками щодо її нарахування, а от головною вадою почасової форми оплати є відсутність стимулювання щодо якості та кількості виконаної роботи. Однак цей недолік можна виправити, якщо підприємство буде приділяти різним методам та способам стимулювання та преміювання своїх працівників.

Перевагами відрядної форми оплати праці є мотивування працівників до збільшення виробництва. Через це дану форму найбільш практикують у використанні промислові суб'єкти господарювання. Проте її головним недоліком є не врахування якісних показників, а лише збільшення кількості виробітку, по-друге, дана система оплати передбачає складні розрахунки, які потребують додаткового контролю та відповідного програмного забезпечення для їх здійснення.

Вважаємо, що за сучасних умов розвитку цифрових технологій та діжиталізації бізнес-структури можуть поєднувати обидві форми оплати праці, в залежності від особливостей своїх господарської діяльності, тобто для виробничого персоналу, в обов'язки якого входить якісне виробництво продукції та від їх вмінь та наполегливості залежить і кількість виробітку використовувати саме відрядну форму, а для управлінського чи обслуговуючого персоналу – почасову.

Яку б форму не обрало підприємство система розрахунків за виплатами працівникам передбачає нарахування та виплату заробітної плати у двох видах – основної та додаткової. Перша являє собою винагороду за виконану працівником професійну роботу до норм та обов'язків, прописаних у посадових інструкціях. Друга – застосовується як компенсація працівнику за виконання роботи у складних чи шкідливих умовах праці, за виконану роботу понад встановлені норми, за певні трудові досягнення чи кмітливість і винахідливість, які сприяли покращенню діяльності бізнес-структури.

Окрім описаних видів оплати праці у світовій практиці використовують різного роду заохочення, які непередбачені видами оплат особливо у законодавчих нормативних документах, зокрема це виплати-премії за особистісними фірмовими системами чи положеннями, винагороди, за перевищення норм, що непередбачувані у правових документах, виплати що враховують річну продуктивність бізнес-структури тощо. Детальніша порівняльна характеристика основної, додаткової оплати праці та інших заохочень наведені у додатку Б.

Отже, в ринкових умовах системи розрахунків за виплатами працівникам займає провідне становище у реалізації ефективних методів стимулюванні та мотивації усіх учасників, які перебувають у трудових відносинах із суб'єктом господарювання. Тому важливо застосовувати механізми мотивації для роботодавців і працівників, щоб скоротити паралельні сектори та гарантувати соціальний захист.

1.2. Нормативно-правове регулювання організації обліку і оподаткування розрахунків за виплатами працівникам під час війни

Сучасний соціально-економічний розвиток суспільних відносин потребує високоефективних та конкурентоспроможних трудових ресурсів. Підвищення їх рівня має значений вплив на покращення та зростання національної економіки. Вагомим показником такого зростання є налагодження стабільних, міцних та справедливих взаємостосунків між роботодавцями та працівниками у питанні нарахування та виплат їм заробітної плати, як суми системи розрахунків за виплатами працівникам.

Регулювання таких взаємовідносин здійснюються на рівні держави відповідними нормативними актами та законами. Одним із таких документів є Кодекс законів про працю України [8]. Даний документ утверджено з метою регулювання трудові відносини для всіх працівників, підвищення якості праці, сприяння підвищенню продуктивності роботи та ефективності суспільного виробництва. При цьому переслідується ціль за рахунок здійснених дій сприяти покращення культурного та матеріального рівня життя усіх робітників, поступовому трансформуванню праці у на благо суспільства для кожної здорової людини.

Правові, економічні, та організаційні аспекти щодо регулювання розрахунків за виплатами працівникам в Україні здійснюються відповідно до Закону України «Про оплату праці» [6]. Даний документ визначає основні поняття так категорії щодо встановлення трудових відносин і на цій основі проведення нарахування та виплати оплати праці, не зважаючи на приналежність підприємства чи установи до конкретної галузі, форми їх господарювання тощо.

Зі встановленням на території України воєнного стану на законодавчому рівні закріплено новий механізм регулювання трудових

відносин. Вжити невідкладних заходів щодо подолання проблем, з якими стикаються роботодавці в організації трудових відносин та забезпеченні прав працівників, вирішили шляхом прийняття Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Однак й надалі зберігаються прогалини старого законодавства та лишаються недосконалими деякі аспекти через незадовільну та неефективну організацію трудових відносин у воєнний та мирний час.

Розрахунки за виплатами робітникам з економічної та облікової позиції являються собою отримання робочим персоналом оплати за виконану ними роботу. Оскільки від рівня оплати праці безпосередньо залежить продуктивність і якість виконуваної роботи через це категорія «заробітної плати» є одним із найважливіших факторів підвищення ефективності діяльності підприємства. Оплата праці працівників суб'єкта господарювання фінансується за рахунок частини доходу бізнес-структури та інших коштів, отриманих від господарської діяльності.

Сьогодні через невизначені умови господарювання усе гостріше постає питання через ймовірність того, що бізнесова діяльність може бути призупинена чи/і у суб'єктів господарювання виникнуть труднощі у зв'язку сплати заробітної плати своєму персоналу. Якщо підприємство перебуває на території, де ведуться військовій операції або на тимчасово окупованій території, роботодавець не несе відповідальності за невиплату чи затримання розрахунків із оплати праці. Але роботодавці повинні докласти максимум зусиль, щоб вчасно оформити заробітну плату. Для цього бухгалтерія підприємства та уповноважені працівники можуть використовувати форму дистанційної роботи. Така форма організації роботи дозволяє своєчасно вести облік доходів і витрат суб'єкта господарювання.

До провідних нормативно-правових документів щодо регулювання та організації розрахунків за виплатами працівникам у нашій державі можна зарахувати: Конституцію України, Кодекс законів про працю, Закон України «Про охорону праці», Закон України «Про відпустки», Закон України «Про

оплату праці», НП(С)БО 16 «Витрати», НП(С)БО 26 «Виплати працівникам», рішення КМУ «Про затвердження порядку обчислення середньої заробітної плати». Таким чином, сучасна законодавча та правова база, яка регулює механізми нарахування та виплати заробітної плати на державному рівні узгоджується із міжнародними стандартами.

Для забезпечення стабільності національної економіки та задоволення потреб населення, не зважаючи на скрутні військові часи, більшість підприємств відновили свою діяльність. Проте воєнний стан торкнувся всіх сфер життя суспільства, не винятком є й організація праці та її оплати в частині ведення обліку трудових відносин та документально забезпечення. Через це в Україні у березні 2022 року було ухвалено Закон України «Про трудові відносини в умовах воєнного стану», що має наметі узгодити інтереси найманих працівників та роботодавців в умовах воєнного стану. Дія цього Закону поширюється на формування трудових відносин працівників усіх підприємств, установ і організацій України незалежно від форм власності, видів діяльності, належності до філіалів і представництв, іноземних компанії, а також осіб, які під час воєнного стану працюють за трудовими договорами, укладеними з фізичними особами [24].

Для кращого регулювання та вдосконалення норм трудових відносин в умовах війни законодавчим органом України у травні та липні 2022 року прийнято низку законів: Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» [23] та Закон України «Про внесення змін до деяких актів України щодо оптимізації трудових відносин»[22]. Відповідно до цих документів у період дії військового стану:

- допускаються переведення на іншу роботу, враховуючи особливі обставини, навіть без згоди на те працівника;
- дозволено звільняти працівників у період їх тимчасової непрацездатності або коли вони перебувають у довготривалій відпустці;
- щорічна відпустка обмежується правом у 24 календарні дні;

- дозволяється залучення жінок до важкої роботи, але за їх згодою;
- відпустка без збереження заробітної обмежень немає, проте, тільки для осіб, які покинули країну або є внутрішньо переселеними особами термін її дії не більше 90 календарних днів;
- подовжено норми робочого часу для працівників, котрі виконують професійні обов'язки на підприємствах критичної інфраструктури до 60 годин;
- скасовано усі норми щодо святкових та неробочих днів.

Більш детально про особливості змін між трудовим законодавством у мирний та військовий час наведено у додатку А.

У зв'язку зі змінами, внесеними чинним законодавством, роботодавець і працівник взаємно визначають форму трудового договору. Законодавством встановлено право на призначення роботодавцями випробувального терміну під час укладення трудового договору всіх катігорій бажаючих працювати, навіть для внутрішньо переміщених осіб, вагітних жінок, осіб з інвалідністю, неповнолітніх, одиноких матерів, які мають дітей інвалідів чи віком до 14 років та інших осіб, яких це раніше не стосувалося. З метою оперативного виконання завдань під час дії військового стану також дозволено укладати строкові договори з новими працівниками.

Вивчення основних законодавчих реформ у сфері трудових відносин показує, що застосування тимчасових норм трудового законодавства спрямоване на забезпечення коректного функціонування господарських процесів в умовах воєнного стану, усунення окремих обмежень та запровадження нового правового механізму «призупинення трудових договорів». Проте деякі норми трудового законодавства, зокрема права та гарантії працівників щодо норм тривалості робочого часу та відпочинку, скасовано.

Таким чином, військовий стан, який введено у нашій країні, безпосередньо вплинув на бізнес-активність в Україні. Роботодавцям доводилося переміщувати робочі технології та процеси разом із своїми

працівниками у безпечніші райони нашої держави, а також вимушені шукати шляхи мінімізації витрат щодо розрахунків з ними. Зміни, які діються сьогодні відповідно до чинного трудового законодавства, забезпечують спрощення існуючих механізмів і запровадження нових щодо встановлення взаємовідносин між робітниками та працівниками за умов невизначеності, а також вони дали роботодавцям ефективні механізми для прийняття рішень, які дозволяють швидко оптимізувати витрати на оплату праці.

Роботодавці можуть вводити форми дистанційної роботи, як одним механізмів для забезпечення ефективної організації робочих процесів у воєнний час. Важливою особливістю цього виду праці є те, що цей вид праці заснований на принципі гнучкості системи робочого часу, що дозволяє працівникам регулювати час початку і закінчення роботи, тривалість робочого часу, що визначає рівень безпеки людини у воєнний час.

Отже, складні умови сьогодення для України залишають негативний слід на усіх економічних процесах, а особливо впливають на організацію трудові відносини.

Висновок до розділу 1

Поняття розрахунки за виплатами працівникам має складну і багатогранну економічно-соціальну природу. Складність у першу чергу, пов'язана з тим, що воно відображає взаємовідносини між роботодавцями та найманими робітниками. Для останніх це можливість отримати винагороди за виконану роботу, а для перших – це сукупність витрат, які підприємець вимушений сплати. Для захисту прав і соціальних норм регулятором у цих відносинах виступає держава. Розрахунки за виплатами робітникам з економічної точки зору пов'язані з категорією «оплата праці», або «заробітна плата», тому у роботі розглянуто різні точки зору щодо трактування цих понять науковцями, наведені функції оплати праці. Також визначено основні

елементи системи розрахунків за виплатами працівникам, до яких належить: правила трудового розпорядку, тарифна система та види і форми оплати праці. Дослідженого особливості організації видів та форм оплати праці та проаналізовано їх переваги і недоліки. Таким чином, в ринкових умовах системи розрахунків за виплатами працівникам займає провідне становище у реалізації ефективних методів стимулювання та мотивації усіх учасників, які перебувають у трудових відносинах із суб'єктом господарювання. Тому важливо застосовувати механізми мотивації для роботодавців і працівників, щоб скоротити паралельні сектори та гарантувати соціальний захист.

Військовий стан, який введено у нашій країні, безпосередньо вплинуло на бізнес-активність в Україні. Вивчення основних законодавчих реформ у сфері трудових відносин показує, що застосування тимчасових норм трудового законодавства спрямоване на забезпечення коректного функціонування господарських процесів в умовах воєнного стану, усунення окремих обмежень та запровадження нового правового механізму «призупинення трудових договорів». Проте деякі норми трудового законодавства, зокрема права та гарантії працівників щодо норм тривалості робочого часу та відпочинку, скасовано.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ТА ПОДАТКОВОГО КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

2.1. Організація обліку праці та розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві та їх вдосконалення

Розрахунки з оплати праці працівників підприємства є одним із основних об'єктів системи бухгалтерського обліку і вимагає достовірної та швидкої інформації про витрати та норми робочого часу, кількість працівників підприємства, їх категорії та зміни витрат. Важливо бізнес-структурі чітко організувати бухгалтерську роботу, пов'язану з розрахунками виплат працівникам, адже заробітна плата є базою для нарахування єдиного соціального внеску (ЄСВ), податку з доходів фізичних осіб (ПДФО) та військового збору (ВЗ).

До основних завдань організації та методики відображення інформації про розрахунки за виплатами працівникам в обліку можна виділити:

- достовірне та своєчасне віднесення сум з оплати праці на собівартість продукції (товарів, послуг);
- дотримання встановлених термінів та умов нарахування і виплати заробітної плати;
- вживання доцільних заходів щодо контролю за використання робочого часу працівниками, дотримання внутрішньої роботи нормативних документів та наявність і рух персоналу;
- підготовка відповідної зведеної інформації для форм статистичного спостереження, адміністративної та бухгалтерської звітності.

Вивчення системи обліку розрахунків за виплатами працівникам доречно через призму практичного досвіду суб'єктів господарювання, яким у нашому дослідженні є Товариство з обмеженою відповідальністю «Зірка».

Воно відноситься до малих підприємств, що займається переробкою м'яса та виробництвом ковбас та м'ясопродукції. Штат підприємства є невеликий, сьогодні тут працює п'ятнадцять працівників. Історія діяльності підприємства становить понад тридцять років, що за цей час дозволило значно розширити його діяльність від початкового сімейного бізнесу.

Система обліку розрахунків за виплатами працівникам на ТОВ «Зірка», враховуючи його особливості як юридичної особи – малого підприємства, має свою специфіку та порівняно спрощену організаційну форму. Для її реалізації суб'єкт господарювання обрало почасову форму оплати, за якої працівникам виробничого, обслуговуючого та адміністративного персоналу оплата нараховується відповідно тарифних ставок, затверджених на підприємстві. Тарифні ставки розраховані із врахуванням особливостей, складності та важкості виконання виробничих операцій. Основою їх розрахунку використовується, затверджена законодавством, мінімальна заробітна плата (МЗП). Доприкладу, для робочого працівника 1 розряду, в обов'язки якого входить розроблення та обвалка м'ясних туш, ставка оплати праці становить сума із МЗП та розрядного коефіцієнта. Відповідно із зміною мінімальної зарплати змінюється і тарифна ставка робітника.

Виходи на роботу робітників фіксуються у таблиці відпрацьованих годин та виконаних робіт. На основі таблицю, який складає майстер цеху, розраховується оплата праці для кожного працівника. Даний розрахунок здійснює обліковий працівник у спеціальному реєстрі «Відомість нарахованої заробітної плати робочого персоналу».

Слід відмітити, що облік зведених операцій здійснюється з допомогою автоматизованої системи обліку, що дозволяє значно економити час та трудові ресурси на виконання розрахункових операцій.

В обліку нарахування заробітної плати робочому персоналу відображається проведення, за якого дебетується рахунок 23 «Виробництво» та кредитується рахунок 661 «Розрахунки за заробітною платою».

Для обслуговуючого персоналу оплата праці розраховується відповідно від затверджених ставок, з врахуванням кваліфікаційних компетентностей щодо виконання даними працівниками. При цьому в основі розрахунків також є змінна сума МЗП. Щодо мінімальної зарплати, доречно вказати, що відповідно до чинного законодавства ця сума виплачується за роботу, яка не потребує особливих навичок та професійних компетентностей, відповідного це сума виступає як соціальна гарантія, якою держава захищає своїх громадян.

Нарахування заробітної плати обслуговуючому та адміністративному персоналу здійснюється обліковим працівником на основі табелю виходів на роботу, в якому фіксуються відпрацьовані із вказанням кількості відпрацьованих годин у цей день.

Сума заробітної плати розраховується за наступною методикою: на основі отриманого табелю, обліковий працівник обраховує кількість відпрацьованих годин робітником. Далі відповідно до робочого календаря, з'ясовує кількість робочих днів у місяці, на основі цього суму основного окладу працівника ділиться на кількість робочих днів і розраховується сума середньоденного заробітку. Слідуючим кроком є розрахунок вартості години, шляхом поділу середньоденного заробітку на вісім годин (відповідно до трудового законодавства, в нашій країні затверджено 8-годинний робочий день). Згодом шляхом множення кількості відпрацьованих годин працівниками на їх середню вартість обчислюється оплата для конкретного працівника за відпрацьований місяць із фіксуванням результатів розрахунку у реєстрі обліку «Відомості нарахованої заробітної плати обслуговуючого та адміністративного персоналу».

У синтетичному обліку нарахування заробітної плати для обслуговуючого персоналу показують проведенням: по дебету рахунок 91 «Загальновиробничі витрати» та по кредиту рахунка 661 «Розрахунки за заробітною платою». Для нарахування оплати праці адміністративному

персоналу складається відповідне проведення: Дт 92 «Адміністративні витрати» Кт661 «Розрахунки за заробітною платою».

Таким чином, ТОВ «Зірка» відповідно до вимог чинного законодавства використовує системи обліку розрахунків за виплатами працівникам рахунок однойменний обліковий рахунок 66 з відповідними субрахунками.

Оскільки заробітна плата підлягає оподаткуванню, то її зменшення на суми нарахованих податків в обліку показуються проведенням: дебетується рахунок 661 «Розрахунки за заробітною платою» та кредитується рахунок 64 «Розрахунки та податками та зборами» на суми нарахованих ПДФО та військового збору.

Виплати заробітної плати працівникам ТОВ «Зірка» здійснює двічі на місяць: як авансовий платіж та як остаточна сума оплати праці.

Оплата відпусток ТОВ «Зірка» здійснює відповідно до умов чинного законодавства, тобто протягом року працівник перебуває у відпустці не більше 24 календарні дні. Надання відпустки керівництвом підприємства дозволяє працівникам обирати самостійно (написанням заяви), тобто чи вони використають повний її обсяг за один раз в рік, чи шляхом розподілу на часті. При цьому в бухгалтерії складається графік відпусток, щоб забезпечити безперервний процес діяльності підприємства.

Нарахування суми відпускних здійснюється на підставі визначеного середньомісячного заробітку. За основу розрахунку береться річна заробітна плата конкретного працівника.

Система обліку розрахунків за виплатами працівникам пов'язана із нашаруванням та виплатам лікарняних, які ТОВ «Зірка» здійснює також відповідно до вимог чинного законодавства.

На нашу думку, для ТОВ «Зірка» з метою покращення взаємостосунків врахувати напрями поліпшення організації та методики обліку розрахунків за виплатами працівникам: удосконалення та оновлення автоматизованої системи обліку, поліпшення моделі аналітичного обліку, використання

гнучких системи та форм розрахунків з працівниками, створення ефективної моделі документообігу.

ТОВ «Зірка» доцільно проводити регулярний аналіз та внутрішній аудит діючої на підприємстві системи документообігу щоб забезпечити своєчасну та повну обробку документів суб'єкта господарювання. Виконання таких дій допоможе менеджерам з'ясувати слабкі сторони та виявить напрями для зміни існуючої систем організації використання та руху первинних на більш ефективну та корисну, це також допоможе оптимізувати накопичування документів та допоможе впровадити типові форми, які будуть адаптовані до автоматизованої системи підприємства.

Через неспроможність традиційних механізмів з метою підвищення ефективності господарської діяльності було прийнято рішення про впровадження гнучких форм і систем оплати праці, таких як договірна (контрактна) та безтарифна системи. Всупереч міжнародному досвіду, внутрішні системи розрахунків за виплатами працівникам не є повністю ефективними через неврахування мотивації та заохочення до покращення якості виконання своїх професійних обов'язків. На підприємствах часто спостерігається плинність робочої сили, оскільки розмір заробітної плати не залежить від якості та продуктивності праці, що збільшує матеріальні витрати на навчання нових працівників.

Діюча модель аналітичного обліку бізнес-структур має також дуже важливе значення для організації розрахунків за виплатами працівникам. Саме з ,допомогою аналітичності в обліку групується та акумулюється така інформація як: склад персоналу, тривалість робочого часу конкретного працівника, обсяг виробленої продукції, а також щодо обсягів та оптимізації фонду оплати праці.

Для оновлення моделі аналітичного обліку рекомендовано визначити рахунки для групування відомостей про оплату праці за видами та формами оплати. Рахунки можуть бути додатково уточнені з точки зору субрахунків третього порядку залежно від потреб підприємства в управлінні, контролі та

аналізі. Для реалізації мети з удосконалення інформативності процесів оплати праці у ТОВ «Зірка» та акумулювання чіткішої інформації, вважаємо за доречним ввести у робочий план наступні рахунки аналітичного обліку (рис. 2.1).

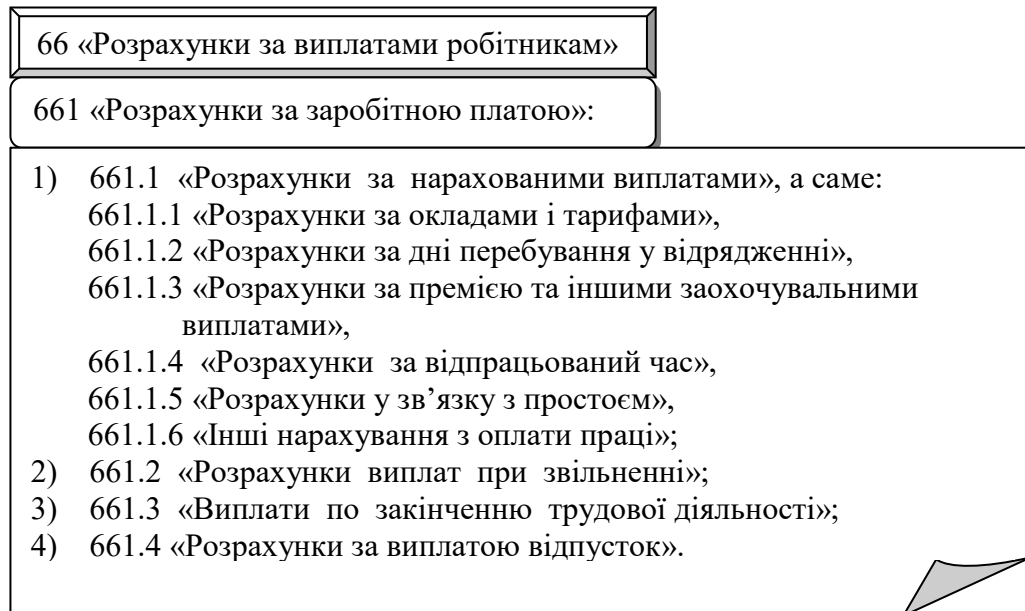


Рис. 2.1. Пропоновані зміни до Робочого плану рахунків підприємств для удосконалення розрахунків за виплатами працівникам

Джерело: Сформовано автором

Пропозиції щодо вдосконалення аналітичного обліку дозволять точніше та ефективніше розраховувати фонд оплати праці великої кількості працівників, забезпечити стабільність суб'єкта господарювання та посилити його інформаційну безпеку.

Покращуючи організацію бухгалтерського обліку шляхом осучаснення та модернізації автоматизованих систем бухгалтерського обліку, забезпечую можливості уникнути помилок за рахунок мінімізації ручних операцій, скоротити час на обробку інформації щодо нарахування та виплат заробітної плати, підвищити точність такої облікової інформації. Автоматизація маршрутизації документів сприятиме ефективному управлінні документообігом, швидкому та оперативному доступ до облікової та звітної

інформації, а також зниженню витрати суб'єкта господарювання на записами у документах.

Вважаємо за доцільне під час організації моделі обліку з розрахунків за виплатами персона враховувати міжнародний досвід. Який демонструє зміну заробітної плати один раз у рік залежно від ефективності роботи співробітника за певний період, утвердження індивідуальної заробітної плати для кожного конкретного працівника, застосування для певних категорій працівників значної системи заохочення, встановлення оплати праці на рівні, який відображає мотивацію працівників.

Отже, під час удосконалення механізмів обліку оплати праці ТОВ «Зірка» слід орієнтуватися, що усі заходи направлені на коригування розмірів виплат працівників в залежності від особистого внеску. Це допоможе зацікавити співробітників результатами своєї праці, підвищити її продуктивність, змінімувати та оптимізувати витрати суб'єкта господарювання на документообіг.

2.2. Податковий контроль щодо правомірності нарахування податків і зборів в результаті проведених розрахунків за виплатами працівникам

Система обліку розрахунків за виплатами працівникам тісно пов'язана із особливостями оподаткування категорії оплата праці. Відповідно до ПКУ сума отриманого доходу працівниками підлягає оподаткування податком з доходів фізичних осіб (ПДФО), що сьогодні становить 18% від бази оподаткування. Сучасна системи оподаткування результаті проведених розрахунків за виплатами працівників має чимале значення, через те що вона є однією з найважливіших і впливових систем наповнення державного бюджету та має найбільшу групу платників податків. з точки зору податку на доходи фізичних осіб безпосереднє визначення доходів платників податків.

Через вторгнення в Україну росії та проведення бойових дій на нашій території, на державному рівні прийнято оподаткувати доходи населення військовим збором. Сьогодні ставка ВЗ становить 1,5% від розміру нарахованого доходу працівників, але існують численні дискусії щодо її збільшення.

Окрім проведення відрахувань із заробітної плати, ТОВ «Зірка» здійснює нарахування та сплату єдиного соціального внеску (ЄСВ), який розраховується за ставкою 22% від суми нарахованої (ще не зоподаткованої) заробітної плати робітників. Даний збір сплачує підприємство із свого доходу, а тому в обліку розраховану суму демонструють відповідним бухгалтерським проведенням. Для контролю у податкові органи подається відповідний звіт.

Суб'єкти господарювання самостійно здійснюється такий розрахунок і у відповідно встановлені терміни в нашій країні, сплачують його до державного бюджету. Заразом про здійсненні розрахунки та сплати ТОВ «Зірка» зобов'язане звітувати перед податковими органами поданням відповідних декларацій.

Інформація про суму нарахованого та сплаченого ПДФО до бюджету ТОВ «Зірка», як податковий агент, подає до органів адміністрування податків за формою 4ДФ, котра призначена для розрахунку саме даного податку. Інформація про розрахунок ПДФО відображається щомісяця, хоча він проводиться дискретним шляхом кожного кварталу.

З метою проведення податкового контролю за правильністю здійснених ТОВ «Зірка» нарахувань та сплат ПДФО податкові агенти мають право проводити камеральні перевірки, під час яких можуть виконувати відповідні контрольні заходи. Першочерго визначають зміни у складі працівників, з якими ТОВ «Зірка» пов'язана трудовими відносинами.

різні адміністративні дії, інформація (ПІБ, ідентифікаційний номер) повинна відповідати відомостям податкового розрахунку за другий і третій місяці поточного кварталу, виходячи з податку за останній місяць поточний

за даними першого та другого місяців кварталу. Якщо склад трудового колективу залишився незмінним, то інформація про кожного працівника, представлена в податковому розрахунку поточного звітного кварталу (ПБ, ідентифікаційний код) має відповідати відомостям податкового розрахунку за другий і третій місяці поточного кварталу з податку. При цьому здійснюють вибірккову перевірку сум нарахованих доходів працівникам за різні місяця як у поточному кварталі, що перевіряється, так і за суміжних до нього кварталів.

Коли податковий агент виявить нетотожність у звітах за суміжні квартали чи місяці окремого кварталу щодо поданої ТОВ «Зірка» інформації про його особового складу, податківці з'ясовують причини таких змін. Якщо протягом звітного кварталу ТОВ «Зірка» приймає на роботу нових працівників, то до податкових органів мале підприємство подає відповідне Повідомленням про прийняття працівника на роботу. Інформацію про звільнення своїх працівників ТОВ «Зірка» демонструє у додатку №5 до Податкового розрахунку. Відповідно податковими агентами здійснюють перевірки таких документів на відповідність. Доволі частим випадком є виявлення відсутності інформації у додатку 4ДФ про працівників. Це пов'язано із перебуванням конкретного працівника ТОВ «Зірка» у відпустці саме цього періоду без збереження оплати праці. Для зіставленості інформації та її контролю, податкові агенти перевіряють інформацію, котра наведена у додатку 1 до Податкового розрахунку [21].

Якщо під час камеральної перевірки податковий агент виявив розбіжність у сумах нарахованого та виплаченого доходу, які представлені ТОВ «Зірка» у податковому розрахунку, то це свідчить про факти несвоєчасних розрахунків за виплатами працівникам.

Також слід звернути особливу увагу на розраховані та перераховані до бюджету значення індексу ПДФО. Якщо вони не ідентичні, то необхідно з'ясувати, чому так сталося: чи це через порушення встановлених строків

сплати податків до бюджету або нерозуміння чинних правил подання відомостей у податкових розрахунках.

Слід зазначити, що дохід від заробітної плати працівника може бути відображений у Податковому розрахунку, в передбаченому рядочку із кодом 101. Також зауважимо, що якщо працівник отримує дохід від заробітної плати одночасно від кількох податкових агентів, то працівник може використовувати право на отримання соціальної пільги тільки за одним із місць роботи.

Відповідно до чинного закону основною нормою щодо нарахування та сплати ПДФО, цей податок повинен справлятися суб'єктом господарювання до державного бюджету одночасно із фактом виплати заробітної плати своїм працівникам. Через це у процесі камеральної перевірки встановлюються факти простроченої та/або неповної сплати податків, які були фактично нараховані підприємством [17].

Водночас, незважаючи на те, що кожен суб'єкт господарювання має виплачувати заробітну плату працівникам не рідше двох разів на місяць, строки такої виплати, як правило, різні, тому й умови сплати бюджетних податків також різні. . Так само, крім доходу працівника, який виплачується на умовах, чітко визначених внутрішніми документами суб'єкта господарювання, виплачуються також інші виплати (відпускні, матеріальне забезпечення, сума невикористаної відпустки, пов'язаної зі звільненням). службовців: для службовців та ін.

Водночас, строки такої виплати заробітної плати можуть різнитися через те, що кожна бізнес-структура зобов'язана виплачувати винагороду за працю своїм робітникам не рідше двох разів на місяць. Це біде впливати на дати сплати самого ПДФО ВЗ до бюджету. Крім того, з доходу працівника здійснюються інші виплати, які виплачуються на умовах, чітко визначених внутрішніми документами підприємства (матеріальне забезпечення, відпустка, суми невикористані у зв'язку зі звільненням працівника тощо).

Умови наведених виплат, та відповідно і дати справляння податку будуть відрізняються для кожної організації на правах індивідуального підходу. Адже якщо ТОВ «Зірка» порушує визначені для неї терміни виплати винагороди за виконану роботу своїм працівникам, то суму недоплаченого податку (утриманого з доходу працівника) необхідно сплатити на рахунок бюджету не пізніше 30 числа місяця, наступного за місяцем нарахування оплати праці [2].

Сучасною проблемою є відсутність відображення інформації про суми нарахованого ПДФО у електронному кабінеті, який використовують платники податків для покращення комунікації із податковими органами. Така ситуація ускладнює призводить до ускладнення проведення податкового контролю щодо здійснення розрахунків бізнес-структур з державним бюджетом країни. Адже в електронних кабінетах відображається виключно інформація про сплачені суми податків, а не нарахованих. У такій ситуації самі суб'єкти господарювання не можуть провести повне коригування (інвентаризацію) цього збору.

Перевірка з боку пред'явників податкових органів коректності та достовірності внесення ТОВ «Зірка» даних про суми сплачених чи нарахованих ПДФО чи ВЗ до Податкового розрахунку має право відбуватися тільки як документальна перевірка, в результаті якої детально вивчаються показники які відображені у відомостях нарахованих винагород працівникам чи табелях обліку робочого часу.

Така форма податкового контролю сьогодні, враховуючи умови пропорційної системи нарахування та адміністрування доходів найманих працівників, не повинна визивати характерних труднощів.

У центрі уваги податкового інспектора перебувають суми сукупного розміру заробітку усіх працівників бізнес-структури, включаючи отримання, які з певних причин не були оподатковані (як-от, нараховані та сплачені суми благодійних донатів, які не мають цільового призначення), правильність

використання соціальних пільг за рахунок податків, умов перерахування податків до бюджет.

Отже, на нашу думку, ефективним напрямом вдосконалення системи податкового контролю за достовірністю здійснених суб'єктами господарювання розрахунків за виплатами працівникам, полягає в розширенні умов користування електронним кабінетом платника податків. Тобто, щоб у відповідній картці, із відображення ПДФО підприємці мали можливість відображати не тільки суми сплаченого податку, а й моменти його нарахування. Це сприятиме вчасному усуненні потенційних помилок, які сьогодні часто виникають та попередить ймовірні зловживання у частині неповної сплати податку або взагалі ухилянні від його несплати. Крім того доречно забезпечити відповідні умови проведення вибіркового звірок інформації щодо нарахування та справляння податків з оплати праці враховуючи умови війни. Як один із форм такої перевірки, можливе зіставлення інформації, з допомогою використання сучасних новітніх цифрових технологій, між податковими органами та органами державної статистичної служби.

Висновок до розділу 2

Значення обліку розрахунків за виплатами працівників за сучасних умов невизначеності значно посилюється через потрібність постійного об'єктивного визначення та контролю виконаної роботи, відпрацьованого часу, простоїв, відсутності працівника на роботі безповажних чи поважних причин. Впровадження заходів щодо удосконалення організації праці та обліку розрахунків із працівниками у ТОВ «Зірка», які наведено у роботі, забезпечить суб'єкта господарювання можливістю оперативно провадити нарахування та виплати заробітної плати, продуктивність праці, оскільки

працівники будуть зацікавлені в результатах своєї роботи, а також покращить документообіг та мінімізує витрати щодо ведення.

Сучасна системи оподаткування результаті проведених розрахунків за виплатами працівників має чимале значення, через те що вона є однією з найважливіших і впливових систем наповнення державного бюджету та має найбільшу групу платників податків. з точки зору податку на доходи фізичних осіб безпосереднє визначення доходів платників податків Відповідно до ПКУ сума отриманого доходу працівниками підлягає оподаткування податком з доходів фізичних осіб (ПДФО), що сьогодні становить 18% від бази оподаткування. У роботі продемонстровані особливості проведення податкового контролю щодо відповідності та правомірності здійснення підприємством розрахунків за виплатами працівникам. Визначено недоліки та запропоновано шляхи їх усунення. На нашу думку, ефективним напрямом вдосконалення системи податкового контролю за достовірністю здійснених суб'єктами господарювання розрахунків за виплатами працівникам, полягає в розширенні умов користування електронним кабінетом платника податків. Це сприятиме вчасному усуненні потенційних помилок, які сьогодні часто виникають та попередить ймовірні зловживання у частині неповної сплати податку або взагалі ухилянні від його несплати

РОЗДІЛ 3

АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗРАХУНКАМИ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ

3.1. Аналіз структури й ефективності формування та використання фонду оплати праці

Оплата праці аналізується з позиції ефективності є одним із важливих фаз управління та посідає вагоме місце у внутрішній обліково-аналітичній системі підприємства. Дана задача потребує оперативності й чіткості, адже необхідно зважати на переміни кількості працюючих, витрат на оплату праці й кадрову категорійність. Заробітна плата знаходиться в центрі уваги значної кількості зацікавлених сторін, враховуючи працюючих, роботодавців, пенсійні фонди, органи оподаткування, державні установи. Одним із ключових елементів ефективного управління бізнесом є аналіз розрахунків заробітної плати персоналу. Заробітна плата визначається не тільки кількістю годин, відпрацьованих працівником, але й багатьма іншими факторами, такими як кваліфікація, практика і продуктивність.

Продуктивність працівників має безпосередній вплив на фінансовий стан компанії. Фінансовий стан є вагомим відображенням ефективності його виробничої-господарської діяльності. Мета поліпшення фінансового стану передбачає пошук шляхів підвищення ефективності використання всіх активів суб'єкта господарювання, враховуючи трудові. Фінансово-економічні показники визначають фінансовий стан підприємства.

Основою проведення аналітичного дослідження в межах цієї кваліфікаційної стало мале підприємство ТОВ «Зірка», що розташоване у місті Копиченці. Функціонування малого підприємництва є вагомою підтримкою, зокрема крізь надходження податків, в напрямку подолання економічної кризи.

Для початку, проаналізуємо основні фінансові показники функціонування згаданого підприємства, що є підґрунтям для формування фонду оплати праці (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Аналіз фінансових показників ТОВ «Зірка» за 2021-2023 рр.

	2021р.	2022р.	2023р.	Відхилення 2023р(+,-) від			
				2021р.		2022р.	
				сума	%	сума	%
Дохід від реалізації (тис. грн.)	4460,0	5598,8	6335,1	1875,1	142	736,3	113
Собівартість реалізації (тис. грн.)	3966,0	5096,2	5579,1	1613,1	140	482,9	109
Фінансовий результат до оподаткування	476,0	467,4	739,1	263,1	155	271,7	158
Чистий прибуток (збиток), грн.	390,3	383,3	606,1	215,8	155	222,8	158
Чисельність працівників, чол.	20	19	15	-5	75	-4	78
Продуктивність праці, тис. грн./чол.	223	294	422,3	199,3	189	128,3	144

Джерело: Розраховано автором за даними підприємства

Проведений аналіз засвідчив зростання показників, що оцінювались. Зобразимо результати аналізу показників діаграмою (рис. 3.1.).

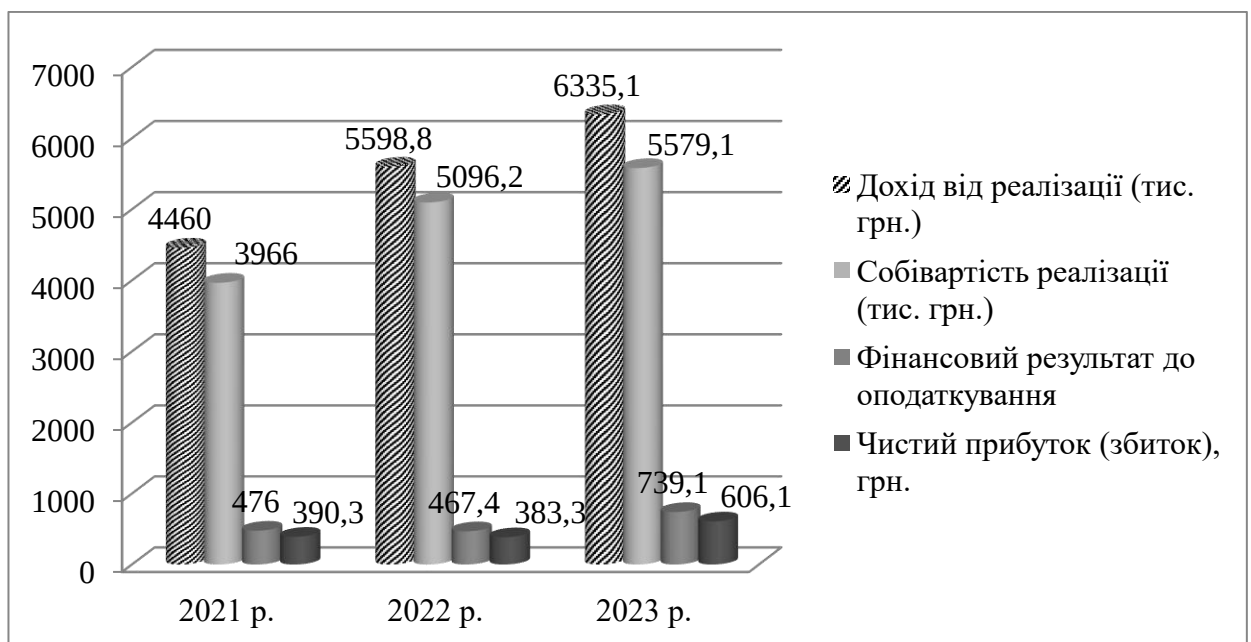


Рис. 3.1. Динаміка фінансових показників ТОВ «Зірка» за 2021-2023 рр.

Джерело: Сформовано автором

Зокрема, зростає дохід від реалізації продукції у 2023 р. в порівнянні із аналогічним показником 2021 р. на 1875,1 тис. грн., в співставленні з доходами 2022 р. на 736,3 тис. грн. Відповідно, зростає й собівартість реалізації: якщо співставляти із таким ж показником 2021 р., то у 2023 р. він збільшився на 1613,1 тис. грн., а зіставляючи з витратами цього виду 2022 р. – на 482,9 тис. грн. більше у 2023 р.

Доцільно звернути увагу на оцінку взаємозв'язку між зміною чисельності працюючих із продуктивністю праці. Зобразимо графічно взаємозалежність чисельності працівників із продуктивністю праці (рис. 3.2).

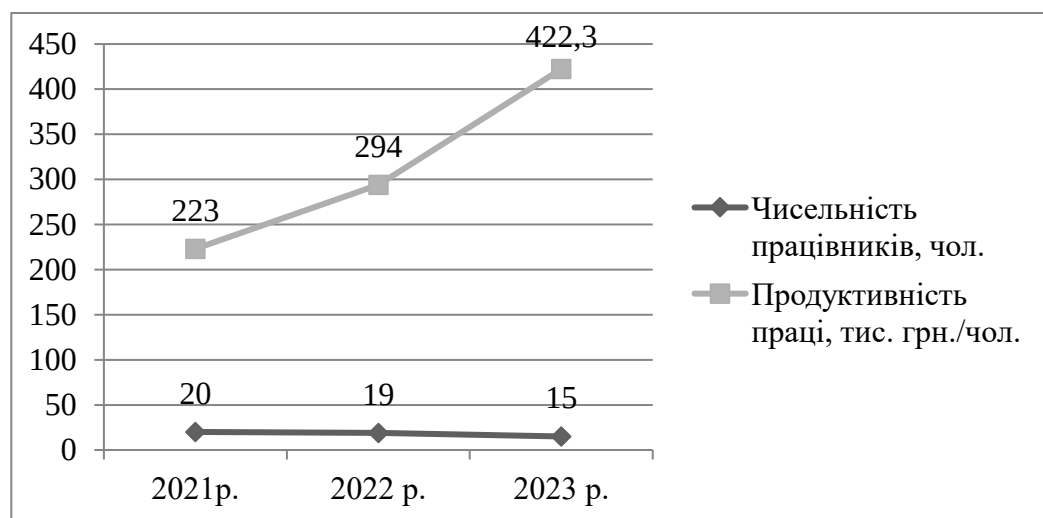


Рис. 3.2. Зв'язок динаміки чисельності працівників й продуктивності праці на ТОВ «Зірка» за 2021-2023 рр.

Джерело: Сформовано автором за даними підприємства

Провівши аналіз, можемо констатувати збільшення показника продуктивності праці у 2023 р. на 199,3 тис.грн/чол. в порівнянні із 2021 р., на 128,3 тис.грн/чол.в порівнянні із 2022 р. Ця тенденція виникла при скорочення кількості працівників з 20 чол. у 2021 р. до 15 чол. у 2023 р. Таким чином, важливо враховувати зміни не лише в чисельності робітників, а й щодо забезпечення належного рівня якості й продуктивності праці.

Основоположною задачею аналізу оплати праці є окреслення впливу першорядних чинників на валову суму виплат, що розраховуються на одного працівника підприємства, та їх динаміки. Важливість даного завдання, що

постає в ході аналізу, зазначається в тому, що воно дає перспективу означити, як провести оптимізацію витрат з оплати праці з точки зору усіх сторін діяльності підприємства.

Здійснимо аналіз структури й стану фонду оплати праці на досліджуваному малому підприємстві (табл. 3.2).

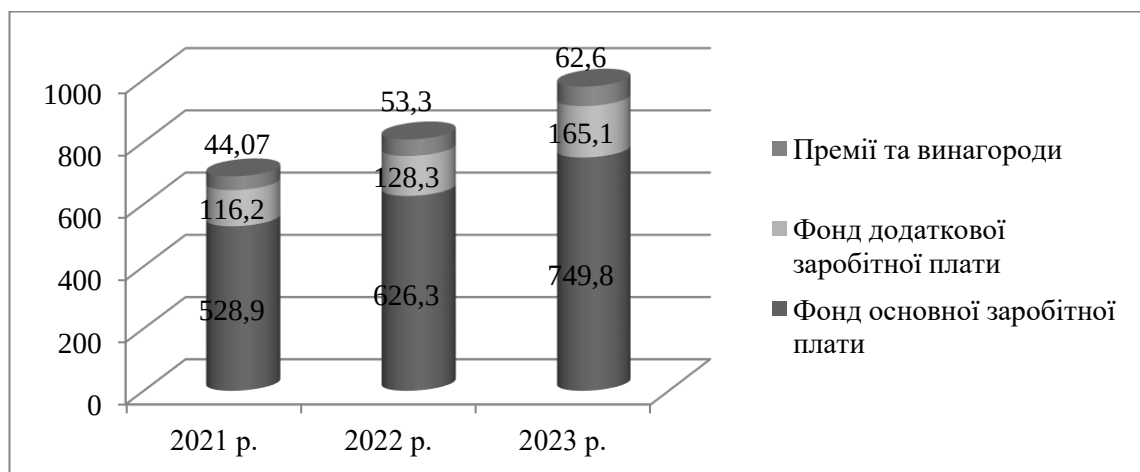
Таблиця 3.2.

**Аналіз структури й стану фонду оплати праці на ТОВ «Зірка»
за 2021-2023 рр., тис.грн**

Назва показників	2021р.	2022р.	2023р.	Абсолютне відхилення (+, -)	
				2023- 2021 рр.	2023- 2022 рр.
Фонд оплати праці штатних працівників	689,1	807,8	977,0	287,9	169,2
Фонд основної заробітної плати	528,9	626,3	749,8	220,9	123,5
Фонд додаткової заробітної плати	116,2	128,3	165,1	48,9	36,8
Премії та винагороди	44,07	53,3	62,6	18,5	9,3

Джерело: Розраховано автором за даними підприємства

Впродовж періоду, що аналізується фонд оплати праці підприємства прямував до зростання. Зокрема, у 2023 р. в порівнянні із 2021 р. фонд збільшився на 287,9 тис. грн., а у зіставленні із 2022 р. на 169,2 тис. грн. Зобразимо структуру фонду оплати праці у вигляді діаграми (рис. 3.3.).



**Рис. 3.3. Фонд оплати праці та його динаміка на ТОВ «Зірка»
за 2021-2023 рр., тис.грн**

Джерело: Сформовано автором за даними підприємства

Спостерігається зростання витрат на преміювання працівників, як один із факторів мотивації. Винагороди й премії для працівників у 2023 р. зростають на 18,5 тис. грн. в порівнянні із аналогічним показником 2021 р. й в співставленні із 2022 р. зростають на 9,3 тис. грн..

Наступним етапом аналізу витрат виплати працівникам підприємства є оцінка темпів зростання рівня заробітної плати й ефективності цього процесу за коефіцієнтами. Оцінка ефективності оплати праці працівників відбувається за низкою фінансових показників, зокрема рентабельності заробітної плати, яка показує, скільки продукції припадає на гривню фонду оплати праці підприємства. Результати аналізу наступного етапу наведено в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3.

Оцінка ефективності оплати праці на ТОВ «Зірка» за 2021-2023 рр.

тис.грн

Показники	2021 р.	2022 р.	2023 р.	Абсолютне відхилення (+, -)
Зарплатовіддача (Зв = ОВП/ФОП)	0,8	1,3	1,5	0,2
Коефіцієнт закріплення фонду оплати праці (Кзакф = ФОП/ЧД)	0,4	0,4	0,5	0,1
Рентабельність витрат на оплату праці $R = \text{Пр}/\text{ФОП} \times 100\%$	3,5	6,1	7,9	1,8
Частка заборгованості з оплати праці у загальній величині джерел фінансування $\text{ЧЗпр} = (\text{Забпр})/\text{К}$	0,1	0,1	0,09	-0,01
Частка заборгованості з оплати праці у сумі позикових джерел фінансування підприємства $\text{ЧЗ пр поз} = (\text{Забпр})/\text{ПК}$	0,1	0,08	0,07	-0,01

Джерело: Розраховано автором за даними підприємства

За період 2021-2023 рр. коефіцієнт зарплатовіддачі зростає разом із рентабельністю витрат на оплату праці. Ці роки діяльності підприємства характеризують вкрай низькою часткою заборгованості заробітної плати, які має й надалі тенденцію до зниження. Загалом ефективність виплат працівникам на даному підприємстві оцінюється як позитивна.

3.2. Удосконалення механізму управління й оптимізації системи оплати праці на підприємствах малого бізнесу

Для побудови економіки з пріоритетом соціального розвитку й приросту конкурентоспроможності в Україні суб'єктів господарювання різноманітних форм власності й сфер потребує пошуку новітніх механізмів мотиваційного функціоналу, основою яких є винагорода. Оплата праці постійно є одним із ключових питань економічного розвитку та господарювання. В умовах трансформаційних тенденцій української економіки вирішенням найважливішого завдання є економіко-соціальна стабілізація становища всередині країни, розширення вітчизняних виробничих сфер відповідно міжнародних стандартів, зростання рівня життя людей, що призведе до становлення належної конкурентоздатності й оптимізації системи у оплатою праці.

За умов інтенсивної глобалізації стратегічна оптимізація механізму управління виплатами працівників повинна зважати на нестабільність функціонування середовища економічної системи. За нинішніх умов наростає вагомість прогнозування впливу як внутрішніх, так і зовнішніх факторів впливу на фінансову систему загалом.

Вивчення тенденцій розвитку ринку праці регіонального рівня надає підприємствам інформування щодо змін різногалузевої робочої сили й цін на неї, спеціалізаціях, а також довгострокові, середньострокові та короткострокові рівні оплати праці. Ці моніторингові показники дадуть змогу здійснювати стратегічний прогноз вартості робочої сили й генерувати оптимальну систему оплати праці для суб'єктів господарювання.

Зовнішні чинники впливу на процес становлення належного рівня конкурентоспроможності управління системою оплати праці містять умови макроекономічної і грошово-кредитної політики в Україні, ухилення від сплати податків, не повне інформування відносно стану показників щодо оплати праці, криміналізація населення, політичні фактори, тощо.

Особливо виражений вплив внутрішніх факторів, кількісне вираження

яких залежить від економічних умов і обставин, що склалися. Представлено модель дії внутрішніх факторів на побудову належного механізму управління заробітною платою в соціальній стратегії підприємства (рис. 3.4.).



Рис. 3.4. Дія внутрішніх факторів на побудову належного механізму управління оплатою праці на підприємстві

Джерело: Сформовано на основі [28]

На тлі стрімкого відтоку фахових працівників із підприємств України, неврахування мотиваційних факторів на ринку праці призведе до значного спаду рівня продуктивності праці, якості продукції та робочої сили, що зумовлює феномен кризи в Україні.

В даний час управління колективом для підвищення мотивації в будь-якій компанії спрямоване на мінімізацію непомірної трудової експлуатації, створення комфортних й відповідних нормам умов праці та об мотивоване зростання заробітної плати співробітникам. Проблеми з поточною системою оплати праці (системи преміювання) включають брак стимулювання залученості до праці, нерівність в оплаті праці та той факт, що рівень оплати праці, як правило, передається привілейованій групі керівників і спеціалістів.

Удосконалення систем виплат працівникам на основі збереження ресурсів та заохочення працівників сумлінно виконувати свої завдання є одним із найважливіших новітніх інструментів управління людськими ресурсами, який приносить найбільшу користь. Це не тільки допомагає спиняти відтік затребуваної робочої сили, а й убезпечує формування конкурентоспроможного виробленого продукту шляхом здійснення організаційних й технічних заходів.

На основі даних, що розкривають стадії прийняття бізнес-рішень, ми розробили наступний полегшений алгоритм застосування актуальних інформаційних систем в процесі ухвалення бізнес-рішень у сфері оплати праці працівників.

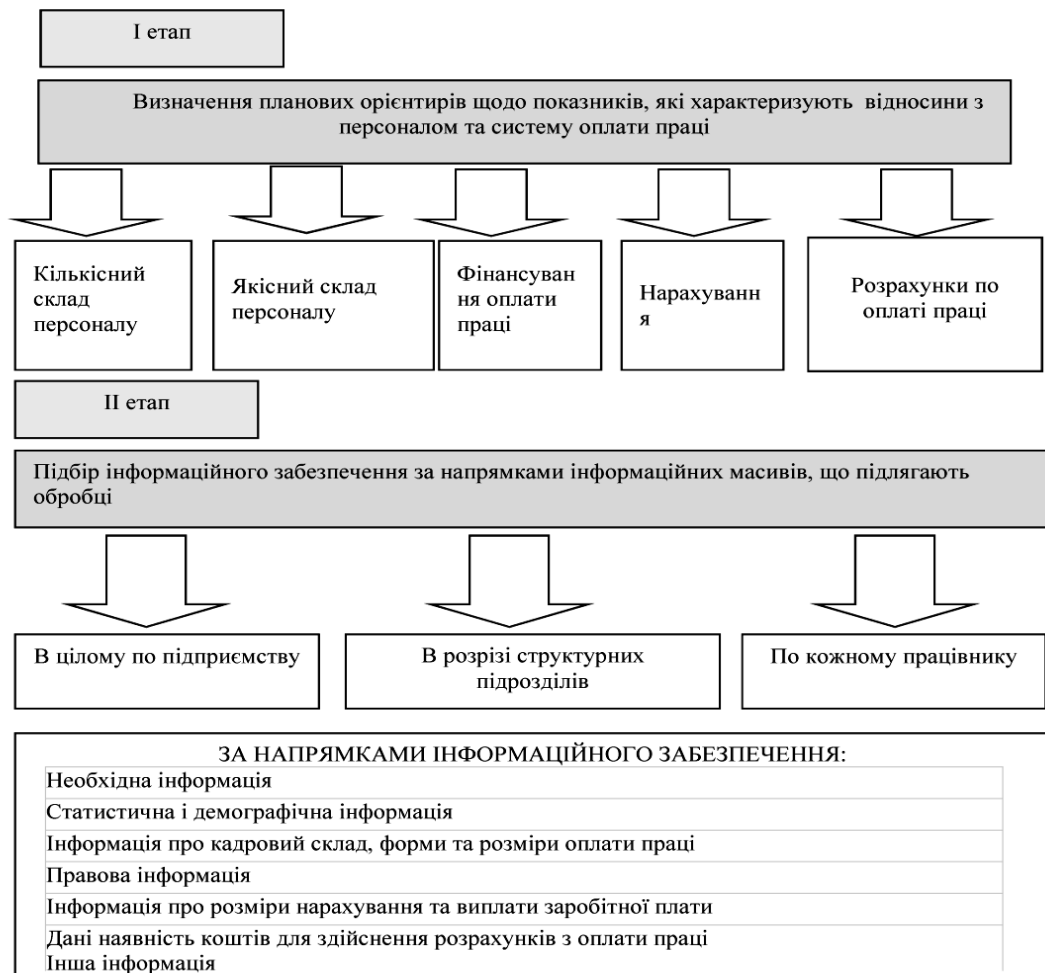


Рис. 3.5. Створення інформаційних масивів для належного управління системою оплати праці

Джерело: Сформовано на основі [36]

Обґрунтований підхід до оптимізації заробітної плати через застосування інформаційних систем вимагає створення належних інформаційних полів і декомпозиції цих полів за напрямом, рівнем і сферою використання (рис. 3.5).

Модель процесу управління витратами на працівників оптимізує входи (кошти, виділені на операції з персоналом) у результати - оптимізацію витрат на заробітну плату за наявності допоміжних елементів управління, таких як загальна стратегія компанії, нормативно-правова база, бюджет витрат, з застосуванням інструментів, реалізованих через функції планування роботи бухгалтерії й відділу кадрів.

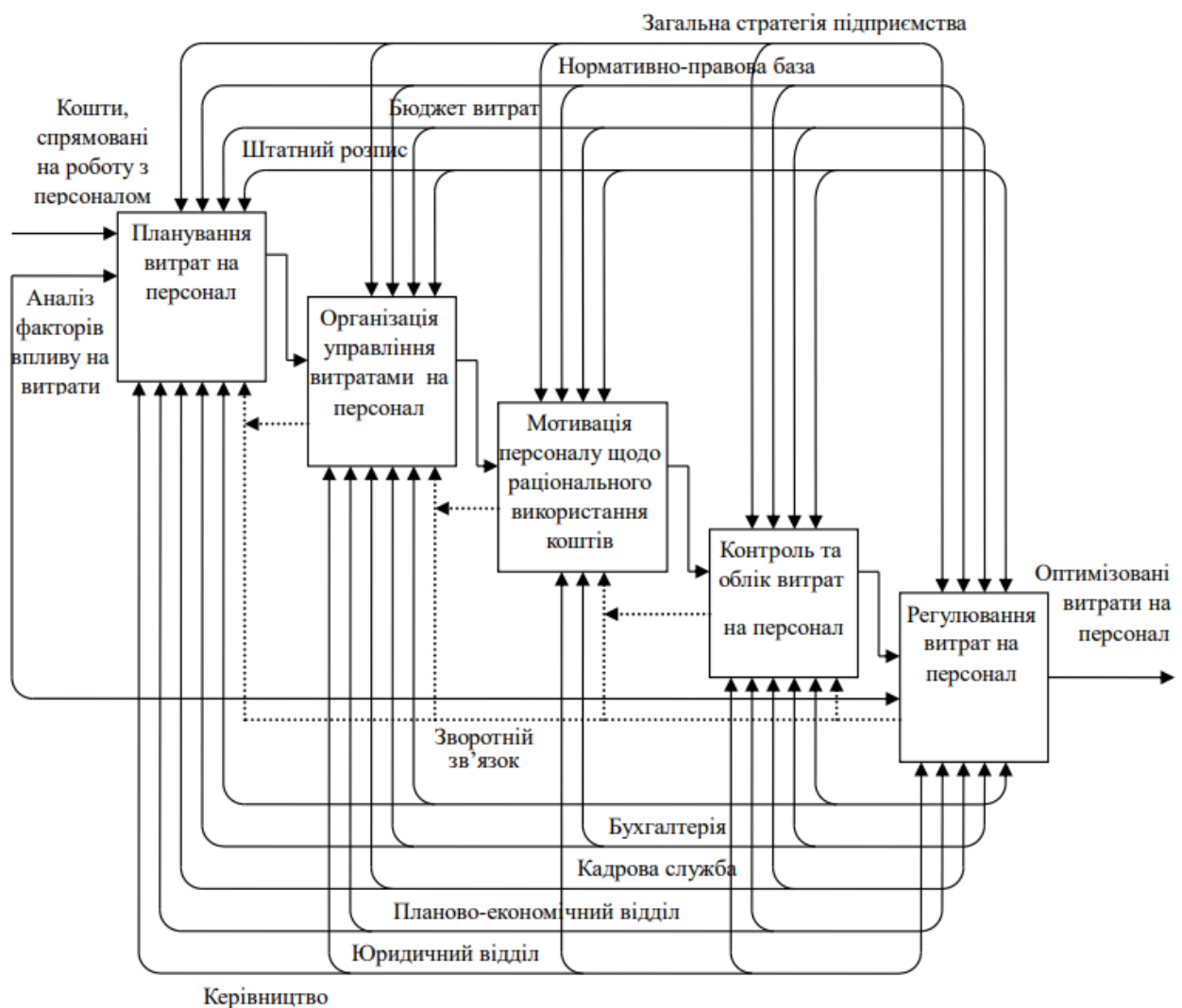


Рис.3.6. Модель процесу ефективного управління витратами на оплату праці

Джерело: Сформовано на основі [18]

Конструкція моделі процесу управління трудовими витратами дозволяє виділити дієві підсистеми, згідно яких, система управління має дотримуватись таких етапів: організація управління витратами на оплату праці, мотивація працюючих щодо доцільного вживання ресурсів, управління та облік витрат на оплату праці, нормування витрат на оплату праці. Для початку потрібні ресурси для роботи з персоналом і аналізу факторів, що впливають на витрати. Зрештою, основним результатом є оптимізація трудових витрат, що є важливим орієнтиром для ефективної роботи компанії.

Також новітнім інструментом управління оплатою праці на підприємствах малого бізнесу щ використанням міжнародного досвіду, може стати механізм персонального розрахунку заробітної плати, зміст якого полягає у:

- встановленні конкретної мінімальної річної заробітної плати для кожного працівника з включенням всіх компенсацій.
- нерівномірне підвищення посадових окладів у нормативах збільшення загального фонду.
- не використання індексації у зв'язку з підвищенням цін.
- при визначенні персональних надбавок врахування заробіток працівника, а не вислугу років.
- обґрунтування процедур визнання заслуг.

Іноземний досвід показав, що доцільно користуватися багатофакторними методами оцінки діяльності працівника. При цьому виділення елементів тісно пов'язане з видом діяльності, функціями й завданнями, видом праці тощо. За словами експертів, компанії в США зачасту застосовують такі фактори, як ефективність роботи, стиль роботи, якість, дотримання техніки безпеки, своєчасність виконання, ініціативність, адаптація. Ось що це означає. У рамках впровадження цієї системи за кожним показником необхідно розробити систему рівнів та оцінку цих рівнів.

Щоквартально керівники оцінюють ефективність і якість роботи за допомогою спеціальної анкети, а сформована відповідна комісія щорічно проводить «перевірку ефективності» кожного співробітника. Такі оцінки

дозволяють керівництву вживати заходів для просування високоефективних співробітників і карати тих, працює незадовільно.

Стимулюючими заходами в такій моделі оплати праці є підняття окладів, створення додаткових надбавок, просування по посадах, а покараннями – зменшення окладів до нижчого посадового розряду та переведення на нижчі посади, звільнення тощо.

Втім визначним елементом забезпечення прибутковості малого бізнесу є державна підтримка за рахунок стабільності оплати праці та соціального забезпечення. Здійснимо SWOT-аналіз умов функціонування малого бізнесу, щоб визначити їхні сильні й слабкі сторони, перспективи становлення й загрози (рис. 3.7).



Рис. 3.7. SWOT-аналіз умов функціонування підприємств малого бізнесу в Україні

Джерело: Сформовано автором

Результати оцінки встановили, що малий бізнес має значні переваги та можливості порівняно з другими представниками господарюючої системи, головною з яких є підлаштованість та спроможність заволодіти будь-яким сегментом ринку.

Однак є також багато слабких місць і «пасток», які можуть негативно вплинути на боротьбу за функціональне виживання в фінансово-економічній системі. Тому головними загрозами для малих підприємств є: невизначеність, відсутність стійкого економіко-правового підґрунтя, значна залежність відносно рівня підтримки від держави. Врахування цих фактів сприяє потенційній компенсації впливу негативних факторів, а належне державне регулювання окреслює стратегічний розвиток можливостей.

У результаті аналізу рівня економічного розвитку малого та середнього бізнесу в Україні ми виявили наступне:

1. Малий бізнес в контексті власного розвитку залежить від: обсягу фонду оплати праці підприємств, що діють на вітчизняному ринку, середньорічна чисельність працівників малого бізнесу, значення ВВП на одиницю населення, розмір продажу продукції малим підприємством. Ці показники необхідно враховувати при розробці та реалізації національної політики фінансової підтримки малого підприємництва.

2. Малих підприємства сприяють стабілізації функціонування ринку, через гнучкість діяльності та легкого реагування на переміни попиту без понесення.

3. Належне фінансово-кредитне забезпечення та справедливе оптимальне оподаткування є важливими чинниками забезпечення конкурентоспроможності, сталого функціонування та піднесення малого та середнього бізнесу в Україні.

4. Створення державою належних податкових засад для законної підприємницької діяльності, які є більш сприятливими для підприємців, ніж здійснення діяльності у тіні.

Пропонуємо низку заходів для ТОВ «Зірка» в напрямку оптимізації управління оплатою праці на підприємства з врахуванням сучасних викликів й загроз:

- налагодження комунікативних зв'язків усіх ланок функціонування: від підбору кадрів до оцінки фінансового стану підприємства;
- заходи стимулювання: індивідуальний розрахунок й оцінка внеску робітника, визначення критеріїв преміювання;
- удосконалення умов праці персоналу – оптимізація штату, погоджування функцій, формування відділів моніторингу;
- ініціативне застосування інформаційних й новітніх технологій в процесі визначення й оптимізації витрат на оплату праці;
- витратна консолідація – окреслення чітких напрямків зменшення витрат (приміром на утримання офісу).

Висновок до розділу 3

Проведений аналіз засвідчив зростання показників, що стосуються системи оплати праці на ТОВ «Зірка». Зокрема, зростає дохід від реалізації продукції у 2023 р. в порівнянні із аналогічним показником 2021 р. на 1875,1 тис. грн., в співставленні з доходами 2022 р. на 736,3 тис. грн. Відповідно, має тенденцію до збільшення собівартість реалізації: якщо співставляти із таким ж показником 2021 р., то у 2023 р. він зріс на 1613,1 тис. грн., а порівнюючи з витратами цього виду 2022 р. – на 482,9 тис. грн. більше у 2023 р. Спостерігається збільшення показника продуктивності праці у 2023 р. на 199,3 тис.грн/чол. в порівнянні із 2021 р., на 128,3 тис.грн/чол. в порівнянні із 2022 р. Ця тенденція виникла при скорочення кількості працівників з 20 чол. у 2021 р. до 15 чол. у 2023 р. Таким чином, важливо враховувати зміни не лише в чисельності робітників, а й щодо забезпечення належного рівня якості й продуктивності праці. Впродовж періоду, що аналізується фонд оплати

праці підприємства прямував до зростання. Зокрема, у 2023 р. в порівнянні із 2021 р. фонд збільшився на 287,9 тис. грн., а у зіставленні із 2022 р. на 169,2 тис. грн. Спостерігається зростання витрат на преміювання працівників, як один із факторів мотивації. Винагороди й премії для працівників у 2023 р. зростають на 18,5 тис. грн. в порівнянні із аналогічним показником 2021 р. й в співставленні із 2022 р. зростають на 9,3 тис. грн.. За період 2021-2023 рр. коефіцієнт зарплатовіддачі зростає разом із рентабельністю витрат на оплату праці. Загалом ефективність виплат працівникам на даному підприємстві оцінюється як позитивна.

Новітнім інструментом управління оплатою праці на підприємствах малого бізнесу щ використанням міжнародного досвіду, може стати механізм персонального розрахунку заробітної плати, зміст якого полягає у: встановленні конкретної мінімальної річної заробітної плати для кожного працівника з включенням всіх компенсацій; нерівномірне підвищення посадових окладів у нормативах збільшення загального фонду; не використання індексації у зв'язку з підвищенням цін; при визначенні персональних надбавок врахування заробіток працівника, а не вислугу років; обґрунтування процедур визнання заслуг.

Здійснено SWOT-аналіз умов функціонування малого бізнесу. Результати оцінки встановили, що малий бізнес має значні переваги та можливості порівняно з другими представниками господарюючої системи, головною з яких є підлаштованість та спроможність заволодіти будь-яким сегментом ринку. Однак є також багато слабких місць і «пасток», які можуть негативно вплинути на боротьбу за функціональне виживання в фінансово-економічній системі. Тому головними загрозами для малих підприємств є: невизначеність, відсутність стійкого економіко-правового підґрунтя, значна залежність відносно рівня підтримки від держави.

Пропонуємо низку заходів для ТОВ «Зірка» в напрямку оптимізації управління оплатою праці на підприємства з врахуванням сучасних викликів й загроз: налагодження комунікативних зв'язків усіх ланок функціонування:

від підбору кадрів до оцінки фінансового стану підприємства; заходи стимулювання: індивідуальний розрахунок й оцінка внеску робітника, визначення критеріїв преміювання; удосконалення умов праці персоналу – оптимізація штату, погоджування функцій, формування відділів моніторингу; – ініціативне застосування інформаційних й новітніх технологій в процесі визначення й оптимізації витрат на оплату праці; витратна консолідування – окреслення чітких напрямків зменшення витрат (приміром на утримання офісу).

ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ

Кваліфікаційна робота є самостійним дослідженням, яке присвячене обліку, аналізу та податковому контролю розрахунків за виплатами працівникам. За його результатами можна сформулювати наступні висновки та пропозиції, які мають теоретичне та практичне значення.

1. Поняття розрахунки за виплатами працівникам має складну і багатогранну економічно-соціальну природу. Складність у першу чергу, пов'язана з тим, що воно відображає взаємовідносини між роботодавцями та найманими робітниками. Для останніх це можливість отримати винагороди за виконану роботу, а для перших – це сукупність витрат, які підприємець вимушений сплати. Для захисту прав і соціальних норм регулятором у цих відносинах виступає держава. Розрахунки за виплатами робітникам з економічної точки зору пов'язані з категорією «оплата праці», або «заробітна плата», тому у роботі розглянуто різні точки зору щодо трактування цих понять науковцями, наведені функції оплати праці. Також визначено основні елементи системи розрахунків за виплатами працівникам, до яких належить: правила трудового розпорядку, тарифна система та види і форми оплати праці. Дослідженого особливості організації видів та форм оплати праці та проаналізовано їх переваги і недоліки. Отже, в ринкових умовах система розрахунків за виплатами працівникам займає провідне становище у реалізації ефективних методів стимулювання та мотивації усіх учасників, які перебувають у трудових відносинах із суб'єктом господарювання.

2. Військовий стан, який введено у нашій країні, безпосередньо вплинуло на бізнес-активність в Україні. Вивчення основних законодавчих реформ у сфері трудових відносин показує, що застосування тимчасових норм трудового законодавства спрямоване на забезпечення коректного функціонування господарських процесів в умовах воєнного стану, усунення окремих обмежень та запровадження нового правового механізму «призупинення трудових договорів». Проте деякі норми трудового

законодавства, зокрема права та гарантії працівників щодо норм тривалості робочого часу та відпочинку, скасовано.

3. Значення обліку розрахунків за виплатами працівників за сучасних умов невизначеності значно посилюється через потрібність постійного об'єктивного визначення та контролю виконаної роботи, відпрацьованого часу, простоїв, відсутності працівника на роботі безповажних чи поважних причин. Впровадження заходів щодо удосконалення організації праці та обліку розрахунків із працівниками у ТОВ «Зірка», які наведено у роботі, забезпечить суб'єкта господарювання можливістю оперативного провадити нарахування та виплати заробітної плати, продуктивність праці, оскільки працівники будуть зацікавлені в результатах своєї роботи, а також покращить документообіг та мінімізує витрати щодо ведення.

4. Сучасна системи оподаткування результаті проведених розрахунків за виплатами працівників має чимале значення, через те що вона є однією з найважливіших і впливових систем наповнення державного бюджету та має найбільшу групу платників податків. з точки зору податку на доходи фізичних осіб безпосереднє визначення доходів платників податків Відповідно до ПКУ сума отриманого доходу працівниками підлягає оподаткування податком з доходів фізичних осіб (ПДФО), що сьогодні становить 18% від бази оподаткування. У роботі продемонстровані особливості проведення податкового контролю щодо відповідності та правомірності здійснення підприємством розрахунків за виплатами працівникам. Визначено недоліки та запропоновано шляхи їх усунення. На нашу думку, ефективним напрямом вдосконалення системи податкового контролю за достовірністю здійснених суб'єктами господарювання розрахунків за виплатами працівникам, полягає в розширенні умов користування електронним кабінетом платника податків. Це сприятиме вчасному усуненні потенційних помилок, які сьогодні часто виникають та попередить ймовірні зловживання у частині неповної сплати податку або взагалі ухилянні від його несплати

5. Проведений аналіз засвідчив зростання показників, що стосуються системи оплати праці на ТОВ «Зірка». Зокрема, зростає дохід від реалізації продукції у 2023 р. в порівнянні із аналогічним показником 2021 р. на 1875,1 тис. грн., в співставленні з доходами 2022 р. на 736,3 тис. грн. Відповідно, має тенденцію до збільшення собівартість реалізації: якщо співставляти із таким ж показником 2021 р., то у 2023 р. він зріс на 1613,1 тис. грн., а порівнюючи з витратами цього виду 2022 р. – на 482,9 тис. грн. більше у 2023 р. Спостерігається збільшення показника продуктивності праці у 2023 р. на 199,3 тис.грн/чол. в порівнянні із 2021 р., на 128,3 тис.грн/чол. в порівнянні із 2022 р. Ця тенденція виникла при скорочення кількості працівників з 20 чол. у 2021 р. до 15 чол. у 2023 р. Таким чином, важливо враховувати зміни не лише в чисельності робітників, а й щодо забезпечення належного рівня якості й продуктивності праці. Впродовж періоду, що аналізується фонд оплати праці підприємства прямував до зростання. Зокрема, у 2023 р. в порівнянні із 2021 р. фонд збільшився на 287,9 тис. грн., а у зіставленні із 2022 р. на 169,2 тис. грн. Спостерігається зростання витрат на преміювання працівників, як один із факторів мотивації. Винагороди й премії для працівників у 2023 р. зростають на 18,5 тис. грн. в порівнянні із аналогічним показником 2021 р. й в співставленні із 2022 р. зростають на 9,3 тис. грн.. За період 2021-2023 рр. коефіцієнт зарплатовіддачі зростає разом із рентабельністю витрат на оплату праці. Загалом ефективність виплат працівникам на даному підприємстві оцінюється як позитивна.

6. Новітнім інструментом управління оплатою праці на підприємствах малого бізнесу щ використанням міжнародного досвіду, може стати механізм персонального розрахунку заробітної плати, зміст якого полягає у: встановленні конкретної мінімальної річної заробітної плати для кожного працівника з включенням всіх компенсацій; нерівномірне підвищення посадових окладів у нормативах збільшення загального фонду; не використання індексації у зв'язку з підвищенням цін; при визначенні

персональних надбавок врахування заробіток працівника, а не вислугу років; обґрунтування процедур визнання заслуг.

Здійснено SWOT-аналіз умов функціонування малого бізнесу. Результати оцінки встановили, що малий бізнес має значні переваги та можливості порівняно з другими представниками господарюючої системи, головною з яких є підлаштованість та спроможність заволодіти будь-яким сегментом ринку. Однак є також багато слабких місць і «пасток», які можуть негативно вплинути на боротьбу за функціональне виживання в фінансово-економічній системі. Тому головними загрозами для малих підприємств є: невизначеність, відсутність стійкого економіко-правового підґрунтя, значна залежність відносно рівня підтримки від держави.

Пропонуємо низку заходів для ТОВ «Зірка» в напрямку оптимізації управління оплатою праці на підприємства з врахуванням сучасних викликів й загроз: налагодження комунікативних зв'язків усіх ланок функціонування: від підбору кадрів до оцінки фінансового стану підприємства; заходи стимулювання: індивідуальний розрахунок й оцінка внеску робітника, визначення критеріїв преміювання; удосконалення умов праці персоналу – оптимізація штату, погоджування функцій, формування відділів моніторингу; – ініціативне застосування інформаційних й новітніх технологій в процесі визначення й оптимізації витрат на оплату праці; витратна консолідування – окреслення чітких напрямків зменшення витрат (приміром на утримання офісу).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Афанас'єва І.І. Інформаційна система управлінського обліку в умовах діджиталізації економіки. *Збірник наукових праць Державного університету інфраструктури: Серія «Економіка і управління»*. Вип. 49. К.: ДУІТ, 2021. С. 32-40. DOI: 10.32703/2664-2964-2021-49-32-4. URL: <https://em.duit.in.ua/index.php/home/article/view/3/3>
2. Бюджет України 2021: статистичний збірник. Київ, 2022. 278 с. URL: https://www.mof.gov.ua/storage/files/2_Budget_of_Ukraine_2021.pdf (дата звернення: 15.03.2023).
3. Гамова О. В., Козачок І. А., Нікітюк А. В. Особливості обліку та удосконалення контролю нарахування заробітної плати в бюджетній організації. *Ефективна економіка*. 2019. № 2. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6880>
4. Гуренко Т. О. Облік оплати праці та трудові відносини у воєнний період. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 36. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/1153/111>
5. Гуріна Н., Бестюк А. Організація обліку оплати праці на підприємствах: проблеми та шляхи їх вирішення. *Економіка та суспільство*. 2021. № 23. URL: <https://www.economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/156>
6. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://document.vobu.ua/doc/4873> (дата звернення 20.09.2023).
7. Казначей Г. Якими первинними документами оформити зарплату? *Дебет-Кредит*. 2023. URL: <https://news.dtki.ua/labor/labor-relations/85051-iaкими-pervinnimi-dokumentami-oformiti-zarplatu>
8. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
9. Левицька О.В. Відображення результатів діяльності у формах фінансової звітності підприємства. URL:

http://archive.nbuiv.gov.ua/portal/soc_gum./Ecan/2010_6/pdf/levytska_o.pdf

10. Максимчук І. А., Сорока Л. М. Організація обліку розрахунків за виплатами працівникам підприємства: виклики пандемії covid-19. *Економіка та держава*. 2021. № 8. С. 119–123. DOI: 10.32702/2306-6806.2021.8.119

11. Матюха М.М., Бех А.М. Удосконалення організації обліку розрахунків за виплатами працівникам. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. 2020. № 15 (95). С. 25-28

12. Машевська А. Організаційно-методичне забезпечення обліку та оподаткування оплати праці. *Ефективна економіка*. 2021. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=9759>.

13. Миронова Ю.Ю., Панасенко В.А. Проблеми організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. *Бухгалтерський облік, аналіз та аудит*. 2019. №1 (56). URL: http://irbisnbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe

14. Михайловина С, Поліщук О, Матрос О. Нормативно-Правове Забезпечення Обліку Розрахунків За Виплатами Працівникам. 2024. URL: <https://www.perspectives.pp.ua>

15. Очеретько Л.М., Удовиченко Г.І. Удосконалення обліку заробітної плати на підприємстві. *Ефективна економіка*. 2020. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8436>

16. Пеньковський С., Перчук О., Яценко І. Організації обліку й аналізу розрахунків з оплати праці та її оподаткування принципи організації обліку та аналізу розрахунків з оплати праці та її оподаткування. *Економічний вісник університету*. 2022. Вип.5 С.65-70

17. Податковий кодекс України: Закон України від 02 груд. 2010 р. № 2755- VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (дата звернення: 18.03.2023)

18. Подмешальська Ю.В., Панченко А.М. Удосконалення організації обліку заробітної плати. *Інвестиції: практика та досвід*. 2020. № 1. С. 58-63.

19. Поліщук А.В. Облік і аналіз розрахунків з персоналом по оплаті праці. *Вісник студентського наукового товариства «ВАТРА» Вінницького торговельно-економічного інституту ДТЕУ. Вінниця: Редакційно-видавничий відділ ВТЕІ ДТЕУ, 2023. Вип.169. С.401-411*

20. Попова В.Д., Колотило Ю.І. Облік оплати праці: проблеми та напрями удосконалення облікового забезпечення управління персоналом. *Молодий вчений*. 2019. № 10(74). URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2019/10/149.pdf>

21. Порядок заповнення та подання податковими агентами Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків - фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску, затверджений Наказом Міністерства фінансів України від 13.01.2015 р. № 4 (у редакції наказу Міністерства фінансів України від 04 липня 2022 року № 189). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0111-15#Text>.

22. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 No 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>

23. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників: Закон України від 12.05.2022 No 2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>

24. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 No 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/aws/show/2136-20#Text>

25. Селіванова Н. М. Особливості організації та методики обліку і документування розрахунків за виплатами працівникам підприємства. *ECONOMICS: time realities*. 2020. №2(48). С. 73-83

26. Склярчук І., Поліщук М. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах. *Економіка та суспільство*. 2023. № 47. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-50>

27. Співак С. М. Оцінка та управління ризиками як інструмент підвищення конкурентоспроможності підприємства. 2020. С. 159-162. URL: <http://journals.khnu.km.ua/vestnik/wp-content/uploads/2021/11/2020-4t3-27.pdf>
28. Суліменко Л. А., Киян А. В., Вітер С. А. Облік і аналіз розрахунків з оплати праці. *Інфраструктура ринку*. 2018. Вип. 18. С. 395–404
29. Яременко Л.М. Проблеми обліку та оподаткування розрахунків з оплати праці і шляхи їх вирішення. *Ефективна економіка*. 2020. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8466>
30. Indrasti, D. M., & Sulistyawati, A. I. Penerapan sistem informasi akuntansi penggajian dalam menunjang efektifitas pengendalian internal. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*. 2021. No 19(2). P. 65-79.
31. Natalia B. Analisa sistem informasi akuntansi penggajian untuk meningkatkan efektifitas pengendalian internal PT Gamma Utama Sejati. *Prosiding Biema Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*. 2020. No 1, Pp.171–178.
32. Pramesti, W., & Trijayanti, D. Analisis sistem informasi akuntansi penggajian pada CV ABC di Jawa Tengah. *Journal of Accounting Science*. 2019. No 3(2). 73–78. <https://doi.org/10.21070/jas.v3i2.2768>
33. Resca, Y. ., & Munandar, A. Analysis of implementation : the payroll accounting system and employee wages. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*. 2022. No 4(10), P.4564–4570. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i10.1756>
34. Ridlo Akbar, M. Analisis sistem informasi akuntansi penggajian pada PT Patra Mitra Trivestama. 2021. No 19(2). P. 14-19
35. Spivak S., Krepych S., Spivak I., Brukhanskyi R. and Tkach U. Analysis of Tax Burden in Ukraine in the Context of European Integration, 2021 11th International Conference on Advanced Computer Information Technologies (ACIT), Deggendorf, Germany, 2021, pp. 385-388, doi: 10.1109/ACIT52158.2021.9548630.

36. Spivak S., Spivak I. and Krepych S. Estimating the Competitiveness Level of Enterprises Based on the Functional Effectiveness Model. 2020 10th International Conference on Advanced Computer Information Technologies (ACIT), Deggendorf, Germany, 2020, pp. 662-665, doi: 10.1109/ACIT49673.2020.9208969.