

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Західноукраїнський національний університет
Вінницький навчально-науковий інститут економіки
Західноукраїнського національного університету
Кафедра економіки, обліку та оподаткування

Костюк Юлія Олександрівна

Облік, аналіз та контроль розрахунків з оплати праці

Спеціальність 071- Облік і оподаткування
Освітньо-професійна програма –Облік і оподаткування

Кваліфікаційна робота

Виконала : студент групи
ОПДзвнм-21
Костюк Ю.

Науковий керівник

Кваліфікаційна робота допущено
до захисту

_____ 20 __ р.
Завідувач кафедри
_____ **В.М. Пилявець**

ВІННИЦЯ – 2024

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ ТА КОТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	6
1.1. Економічна сутність та особливості розрахунків з оплати праці.....	6
1.2. Державне регулювання обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці.....	15
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ СИСТЕМИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	21
2.1. Організаційно-економічна характеристика ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат».....	21
2.2. Дослідження обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві.....	28
РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ТА КОТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ	38
3.1. Удосконалення облікової політики у сфері обліку оплати праці	38
3.2. Застосування інформаційних технологій в обліковому процесі оплати праці.....	44
ВИСНОВКИ.....	50
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	53
ДОДАТКИ.....	58

ВСТУП

Досягнення високого рівня продуктивності та ефективності роботи персоналу компанії значною мірою залежить від наявності правильної системи оплати праці. Моніторинг, облік та аналіз трудових відносин, офіційного працевлаштування, використання робочого часу, витрат на оплату праці, а також оцінка компетентності та якості роботи персоналу стають першочерговими завданнями для суб'єктів господарювання. Управління персоналом базується на системі обліку та контролю праці, аудиту витрат на оплату праці та дотримання трудового і податкового законодавства. Ці питання є проблематичними через економічну нестабільність компаній, а тому є важливими та необхідними в контексті економічного розвитку країни.

В умовах військової агресії Росії проти України суб'єкти господарювання стикаються з низкою труднощів в організації нарахування заробітної плати та обліку працівників. Це, зокрема, відсутність працівників на робочих місцях (особливо тих, хто служить у Збройних силах України або територіальній обороні), фінансові труднощі (недостатність коштів для виплат), виробничо-економічні труднощі (неможливість працювати або відсутність роботи). Хоча методологія та організація розрахунку й аналізу виплат працівникам залишилися незмінними, є певні особливості в підходах до організації оплати праці в нинішніх умовах.

У дослідженнях науковців висвітлюються проблемні питання методології та контролю заробітної плати, оподаткування заробітної плати, а також обліку фактичної наявності та руху персоналу, кадрового документування та ефективності використання трудових ресурсів. Розглядаються проблеми організації обліку заробітної плати та визначаються напрями її удосконалення. Питання обліку та аналізу оплати праці та інших виплат працівникам досліджували ряд науковців, серед яких Л. Герасимчук, О. Бондаренко, Ф. Бутинець, І. Савченко, В. В. Задорожний, Ю. Крупка, Н. Правдюк, Т. Мулик, О. Подолянчук, Н. Здирко, Ю. Іщенко, С. Пилипенко, Л. Васюренко, Н. Коваль, А.

Косяк та інші. Однак їхні праці зосереджені переважно на аспектах нарахування заробітної плати та відрахувань із неї, необхідності укладення трудових договорів та умовах відпочинку у мирний час. Тому в умовах воєнного часу питання обліку та контролю, їх особливості та проблеми, що виникають під час конфлікту та в постконфліктний період, потребують поглибленого вивчення з урахуванням змін, які можуть бути запроваджені за рішенням компетентних міністерств та відомств.

Завдання і мета дослідження. Основною метою кваліфікаційної роботи є розробка та обґрунтування теоретичних і практичних аспектів обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці, а також визначення напрямків удосконалення організації цих процесів. Для досягнення визначеної мети, в роботі окреслено наступні завдання:

- визначити економічну сутність та особливості розрахунків з оплати праці;
- охарактеризувати державне регулювання обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці;
- проаналізувати організаційно-економічну характеристику діяльності ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат»;
- дослідити систему обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві;
- розробити напрями удосконалення облікової політики у сфері обліку оплати праці;
- обґрунтувати застосування інформаційних технологій в обліковому процесі оплати праці.

Об’єктом дослідження є процес обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці. **Предметом дослідження** є методичні, організаційні та практичні аспекти бухгалтерського обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці.

Методи дослідження. У дослідженні використано як фундаментальну, так і загальнонаукову методологію вивчення досліджуваних явищ і процесів. Особливу увагу було приділено теоретико-методологічним засадам обліку

заробітної плати, що є важливим аспектом управління персоналом. Для оцінки організації обліку та аналізу на підприємстві використовувалися різні методи, такі як спостереження, табличний метод, а також методи аналізу, синтезу та порівняння, що дозволило глибше зрозуміти особливості облікових процесів та виявити їх сильні та слабкі сторони. Крім того, використання методів абстрагування сприяло формулюванню узагальнень і висновків, які можуть бути використані для подальших досліджень і практичних рекомендацій у сфері обліку розрахунків за виплатами працівникам.

Інформаційною основою дослідження стали статті з періодичних видань, монографії, навчальні посібники, підручники, законодавчі та нормативно-правові акти щодо обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці, фінансово-статистична звітність ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат», матеріали науково-практичних конференцій, а також інформація з інтернет-ресурсів.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що рекомендації, розроблені на основі теоретичних узагальнень і аналізу діяльності, можуть бути впроваджені в роботу підприємства та служити основою для подальшого створення механізмів підвищення ефективності обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці як на ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат», так і на інших вітчизняних підприємствах.

Випускна кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг дипломної роботи становить 57 сторінок (без додатків). Робота містить 9 таблиць, 7 рисунків. Список використаних джерел налічує 50 найменування.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ ТА КОТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Економічна сутність та особливості розрахунків з оплати праці

Облік праці та її оплати відіграє важливу роль у системі бухгалтерського обліку підприємств. Основними завданнями в цій сфері є своєчасні розрахунки з працівниками, точний облік їхньої чисельності, коректні обчислення сум оплати праці, а також оперативний контроль за кількістю та якістю виконуваної роботи, а також за витратами на ці цілі [1].

У ринковій економіці, яка базується на різних формах власності та господарювання, важливо підвищувати матеріальну зацікавленість працівників у результатах своєї діяльності. Це може бути досягнуто через умови оплати праці, що максимально стимулюють збільшення обсягу продажу товарів і послуг, підвищення рівня технічної підготовки, освіти та покращення організації виробництва і праці [2].

Згідно з українським законом «Про оплату праці», термін «заробітна плата» визначається як винагорода, що виплачується працівнику роботодавцем за виконану роботу на підставі трудового договору [3]. У Кодексі законів про працю в розділі «Оплата праці» немає чіткого визначення терміна «оплата праці», а його трактування аналогічне тому, що наведено в Законі «Про оплату праці».

Таким чином, у сучасній економічній літературі не існує загальноприйнятого визначення терміна «оплата праці». Так, Овсюк Н.В. вважає, що оплата праці – це система відносин, що включає різні елементи. Вона є одним із основних аспектів трудових відносин, що виникають на основі угоди між працівником і роботодавцем про виконання трудових обов'язків за винагороду. Важливим елементом у системі оплати праці є організаційний аспект, який визначає обсяги праці, умови винагороди, а також порядок

нарахування та виплати різних видів винагороди. Отже, на думку автора, система оплати праці є сукупністю зобов'язань і гарантій, трудових, організаційних, правових, фінансових, соціально-економічних і етичних відносин між працівниками та роботодавцем щодо винагороди [4].

Варто зазначити, що Васюренко Л.В. вважає, що оплата праці – це обов'язок роботодавця виплачувати працівникові зароблені ним кошти за виконану роботу чи надані послуги відповідно до умов трудового договору. Важливо відзначити, що в реальному житті заробітна плата включає не лише виплати за виконану роботу, а й гарантії та компенсації за невідпрацьований час (наприклад, за час простою не з вини працівника) [2].

Для більш ґрунтовного та глибокого аналізу сутності та розуміння оплати праці у таблиці 1.1 представлені різні підходи до вивчення даного питання.

Таблиця 1.1

Трактування науковцями поняття «оплата праці»

Автор	Визначення поняття
Закон України «Про оплату праці»	Оплата праці – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівнику за виконану ним роботу
Машевська А.А.	грошова винагорода, яку роботодавець виплачує працівнику за виконану роботу. Вона слугує стимулом для досягнення високих кінцевих результатів праці та одночасно є складовою витрат виробництва
Гуренко Т.О.	це винагорода, що визначається в грошовій формі, а за потреби може бути частково не грошовою (наприклад, в умовах економічної кризи або воєнних дій). Роботодавець відповідно до трудового договору зобов'язаний виплачувати цю винагороду працівнику за виконану ним роботу або надані послуги.
Дієсперов В.	відображає взаємозв'язки між найманими працівниками та роботодавцями у контексті розподілу новоствореної вартості (доходу).
Колот А.	заробіток, зазвичай виражений у грошовій формі, який власник або уповноважений ним орган виплачує за виконану роботу або надані послуги відповідно до трудового договору.
Грішнова О.	винагорода або заробіток, що виражається в грошах, яку роботодавець виплачує працівникові за вже виконану або таку, що має бути виконана, роботу відповідно до трудового договору.
Ілляш О., Гринкевич С.	соціально-економічна категорія, є основним джерелом грошових доходів для працівників, розмір якого значною мірою відображає рівень добробуту всіх членів суспільства.

Складено автором за даними [5-7]

Отже, враховуючи різноманітність визначень цієї категорії серед авторів, важливо зазначити такі особливості:

- з точки зору підприємця, оскільки оплата праці є витратною статтею, що зменшує прибуток, і водночас виступає як мотиваційний чинник;
- з боку працівника, оскільки для нього оплата праці є основним джерелом доходу;
- як елемент ринку праці, оскільки рівень оплати впливає на попит і пропозицію робочої сили;
- як економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником [8].

Отже, заробітна плата є ключовим елементом ринкових відносин, що відображає ефективність економіки та соціальну політику держави. Вона виступає інтегральним індикатором якості й результативності проведених реформ. Як багатогранна економічна категорія, заробітна плата відіграє значну роль у житті суспільства. З одного боку, вона є основним джерелом доходу для працівників, що визначає рівень їхнього добробуту. З іншого боку, належна організація оплати праці сприяє стимулюванню співробітників до підвищення продуктивності, що безпосередньо впливає на динаміку соціально-економічного розвитку країни.

Основними показниками результативності (витрат) праці є обсяг виготовленої продукції або наданих послуг належної якості, а також витрачений робочий час. Це передбачає вимірювання кількості днів або годин, протягом яких працівник виконував свої обов'язки на підприємстві чи в організації. Такі показники відповідають двом основним формам заробітної плати, заснованим на тарифній системі: відрядній та погодинній [9].

Форми та системи оплати праці являють собою сукупність понять і правил, які визначають зв'язок між розміром оплати праці та фактичними результатами або витратами праці. Серед показників витрат праці виділяють обсяг виготовленої продукції, кількість відпрацьованого часу, терміни виконання завдань тощо (рис. 1.1).

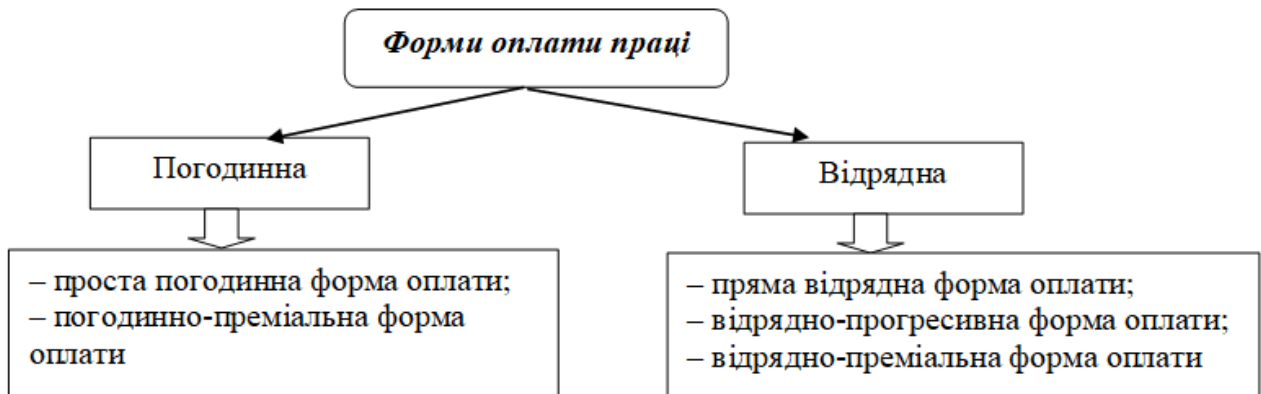


Рис. 1.1. Форми оплати праці

Сформовано автором за даними [10]

Кваліфікаційний (тарифний) розряд працівника вказує на те, яку складну роботу він має виконувати. Основними умовами відрядної оплати праці є наявність кількісних показників, що залежать від конкретного працівника і можуть бути точно зафіксовані. Також важливо, щоб ця форма оплати сприяла збільшенню виробництва і враховувала реальні можливості підвищення продуктивності на конкретному місці роботи. При цьому необхідно встановити обґрунтовані норми виробітку, вести чіткий облік виконання і, що важливо, не допускати погіршення якості продукції або порушень технологічних процесів, а також уникати перевитрат сировини та ресурсів [9].

У випадку погодинної оплати праці зарплата робітників нараховується за годинними тарифами з урахуванням відпрацьованого часу і рівня кваліфікації. Цю форму використовують, коли нормувати роботи недоцільно, наприклад, під час контролю якості, або коли роботи не підлягають нормуванню через їх змінність, як, наприклад, при ремонті обладнання. Сучасні технології вимагають високої точності та якості, тому погодинна оплата більше відповідає цим вимогам, ніж відрядна. Форми оплати будуть дієвими тільки за умови їх відповідності організаційно-технічним вимогам виробництва, тому важливо враховувати специфіку праці та умови роботи [9].

Варто зауважити, що системи та форми оплати праці взаємодоповнюють одна одну, утворюючи механізм визначення зарплати для кожного працівника

підприємства. Системи оплати праці – це методи обліку кількості та якості виконаної роботи, а форми – це способи нарахування заробітної плати, що враховують особливості виробництва і фінансову діяльність. Доцільно відмітити, що система оплати включає два основні напрямки: організацію праці і нарахування заробітної плати, що пов'язана з обліком відпрацьованого часу і виконаних завдань [7].

Для визначення розміру заробітної плати найманих працівників використовують фонд оплати праці. До цього фонду входять всі нарахування в грошовій та натуральній формах за відпрацьований і невідпрацьований час, або за виконану роботу, незалежно від джерела фінансування цих виплат (рис. 1.2).

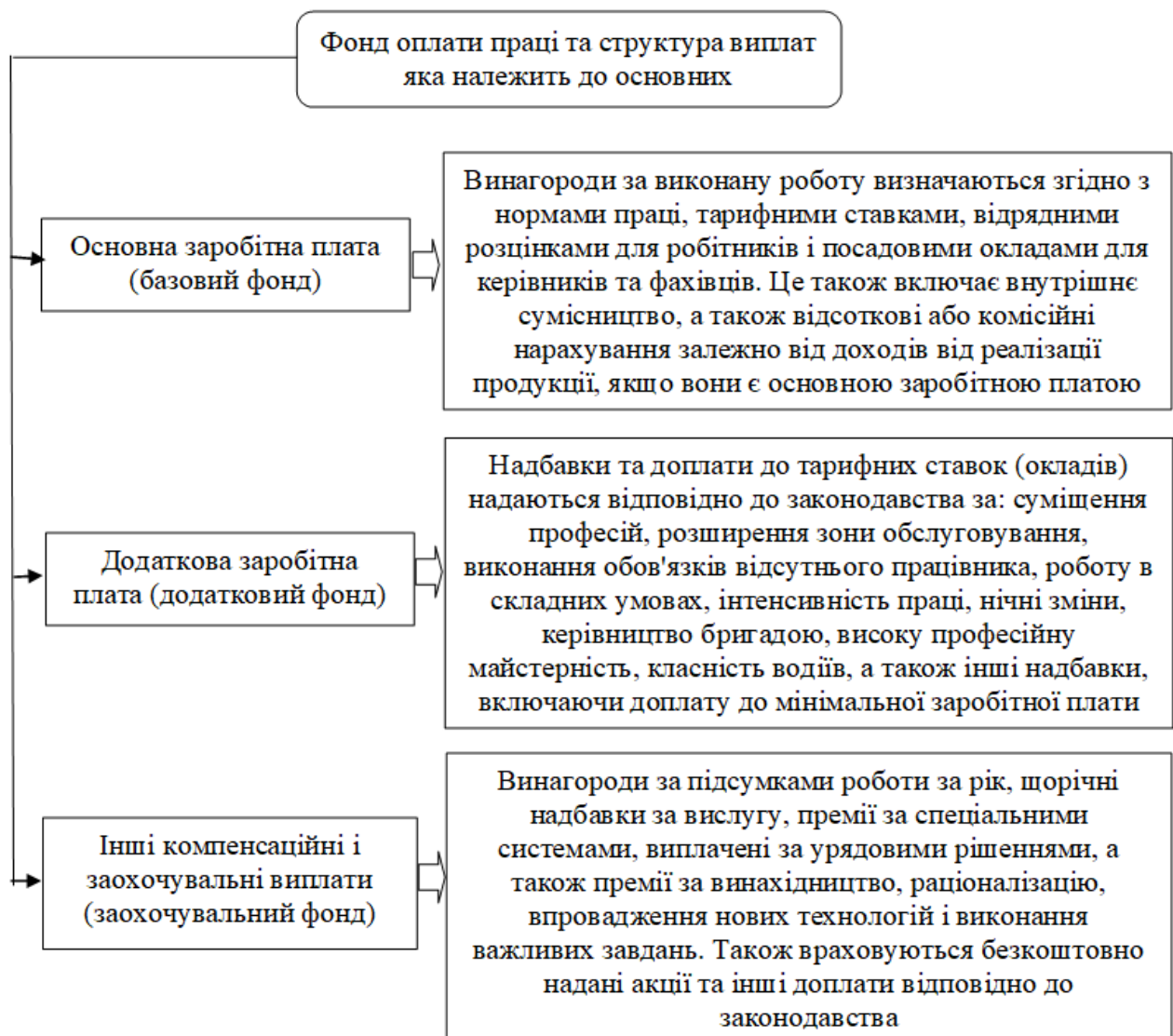


Рис. 1.2. Складові фонду оплати праці

Сформовано автором за даними [11]

Основними функціями оплати праці є:

- 1) відтворювальна – забезпечує працівників необхідними благами для відтворення робочої сили;
- 2) стимулююча – залежність заробітку від обсягу і якості праці;
- 3) регулююча – оптимізує розміщення робочої сили по регіонах і галузях;
- 4) соціальна – визначає частку працівника в фонді споживання;
- 5) формування платоспроможного попиту – узгоджує потреби споживачів і виробництво товарів [12].

Ці функції взаємопов'язані, і їх комплексне виконання забезпечує ефективність заробітної плати. Проте в сучасних умовах ринку в Україні зарплата часто виконує інші ролі, зокрема: підтримка зайнятості шляхом заниження зарплати; забезпечення соціальних гарантій; збереження попереднього статусу на робочому місці; перерозподіл працівників між галузями; сприяння нелегальній діяльності та вторинній зайнятості; підвищення мобільності робочої сили [12].

Слід пам'ятати, що розподіл заробітної плати на системи, форми та види має важливе значення для бухгалтерії, оскільки визначає синтетичний облік витрат на зарплату. Відповідно до ст. 107 КЗпП, робота у святкові дні оплачується в подвійному розмірі:

- відрядникам – за подвійними розцінками;
- працівникам на погодинній оплаті – за подвійною погодинною ставкою;
- працівникам з місячним окладом – за одинарною ставкою, якщо робота в межах норми, і за подвійною, якщо понад норму.

Оплата праці в нічний час здійснюється за підвищеним тарифом, не менше ніж на 20% більше встановленої тарифної ставки. Розрахунок за незавершеним відрядним нарядом проводиться за домовленістю між сторонами. У випадках, коли норми виробітку не виконано з причин, незалежних від працівника, оплата проводиться за фактично виконану роботу, але не може бути меншою за дві третини тарифної ставки. Якщо ж невиконання стало наслідком дій самого працівника, оплата проводиться пропорційно до

обсягу виконаної роботи (ст. 111 КЗпП) [13].

Щодо оплати праці, тарифні ставки та оклади встановлюються не урядовими постановами, а колективним договором між власником і трудовим колективом, що включає умови доплат за інтенсивність і напруженість праці. Вибір системи оплати залишається за роботодавцем, але повинен узгоджуватися з працівником відповідно до закону. Адміністрація підприємства розробляє системи оплати, враховуючи особливості працівників та виробничі потреби, і пропонує їх для включення в колективний договір. Профспілка може відхилити пропозиції, якщо вони загрожують здоров'ю працівників.

Правильно обрана система заробітної плати, яка враховує специфіку трудового процесу та інтереси працівників, є ефективним мотивуючим фактором. Тому контроль за організацією заробітної плати повинен здійснюватися систематично, що сприятиме підвищенню виробничих результатів та узгодженню інтересів працівників і роботодавців.

Варто акцентувати увагу на тому, що у воєнний час поняття заробітної плати набуває нового значення. Оскільки постає проблема в тому, як роботодавцю виконувати зобов'язання щодо нарахування заробітної плати в умовах відсутності працівника та невиконання ним своїх обов'язків. Крім цього, виникає чимало питань, на що може розраховувати працівник, який раніше працював, отримував дохід і мав соціальні гарантії.

У сьогоdnішній ситуації підприємство може опинитися в таких умовах роботи: ідеальні умови – підприємство працює в звичайному режимі; умови для роботи є, але частина працівників евакуйована; підприємство має мобілізовані добровольці територіальної оборони; обсяг робіт значно збільшився; підприємство взагалі не може працювати [14].

Серед актуальних проблем для роботодавців – як виконувати зобов'язання з нарахування заробітної плати, якщо працівники відсутні або не виконують обов'язки. У воєнних умовах підприємства можуть працювати в різних режимах: від звичайного до повної зупинки.

Крім того, роботодавці стикаються з труднощами, такими як: де взяти

кошти для виплат, чи можна оголошувати «простій», зменшувати зарплату або звільняти працівників. Працівників турбує, як зберегти дохід, чи буде виплачуватись заробітна плата та як діяти у випадку звільнення [15].

Особливо важливим є питання звільнення: для підприємства це зменшення витрат, для працівника – втрата доходу. Для регулювання трудових відносин у воєнний час ухвалено Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (Закон №2136) [16], який має пріоритет над звичайними трудовими нормами. Зміни, які відбулися під час воєнного стану, підсумовані в таблиці 1.2.

Таблиця 1.2

Зміни норм трудового законодавства в умовах воєнного стану

Показник	Мирний час	Воєнний стан
Максимальна норма часу за тиждень	40 год	60 год
Обмеження граничних норм надурочних робіт	не повинні перевищувати для кожного працівника 4 годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік	не застосовується
Тривалість роботи в нічний час	скорочується на 1 годину	не скорочується
Скорочення роботи на 1 годину напередодні святкових і неробочих днів	при п'ятиденному і шестиденному робочих тижнях тривалість скорочується на 1 годину	не скорочується
Перенесення святкових днів	якщо святковий день припадає на вихідний, то він переноситься на наступний день після вихідного	не переноситься
Компенсації за залучення до робіт у вихідні, святкові і неробочі дні	компенсація нараховується	не нараховується
Тривалість щорічної відпустки	залежно від категорії працівників	(до 56 календарних днів) 24 календарні дні
Тривалість відпустки без збереження заробітної плати	до 15 календарних днів	необмежена кількість днів (оскільки триває період карантину)
Попередження працівника про зміну істотних умов праці	попереджається за 2 місяці роботодавець має право	не попереджувати
Звільнення працівника	з ініціативи роботодавця і працівника	з ініціативи працівника

Сформовано автором за даними [16]

Прийняття Закону №2136 не вирішило всіх проблем, адже розрахунки заробітної плати залишаються складними та вимагають швидкості між узагальненням даних і виплатами. У період воєнного стану працівників можна умовно класифікувати на: мобілізованих, добровольців, евакуйованих, тих, хто працює дистанційно, та тих, хто виконує обов'язки у штатному режимі [17]. Мобілізовані та добровольці мають гарантії збереження робочого місця та середнього заробітку [15].

Для працівників, які залишили роботу, але можуть працювати дистанційно, важливо дотримуватись норм КЗпП щодо гнучкого графіку, надомної та дистанційної роботи [13]. Разом з цим, працездатні особи можуть залучатися до суспільно корисних робіт [18]. Відпустка без збереження зарплати надається лише за проханням працівника, а звільнення можливе за власною ініціативою.

Якщо підприємство не може працювати, може бути оголошено «простій», який має певні правила оплати [13]. За простій, що виникає не з вини працівника, підприємства виплачують не менше двох третин зарплати [17].

Організація кадрового обліку в умовах воєнного стану залишається на розсуд роботодавця, але заробітна плата повинна виплачуватись двічі на місяць. Сплата податків та звітність також залишаються обов'язковими, хоча є можливість їх перенесення [19].

Таким чином, для забезпечення стабільності економіки та підтримки діяльності бізнесу держава реалізує політику дерегуляції та лібералізації, що підтверджується ухваленням Закону України «Про внесення змін до Податкового кодексу та інших законодавчих актів України на період воєнного стану» від 15 березня 2022 року №212-IX [20]. Роботодавці зобов'язані здійснювати виплату заробітної плати відповідно до положень трудових договорів і вимог чинного законодавства. При цьому кожна виплата супроводжується відрахуванням податку на доходи фізичних осіб, військового збору та єдиного соціального внеску.

1.2. Державне регулювання обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці

У рамках ринкової економіки політика виплат працівникам, а також їх соціальна підтримка і захист зазнають суттєвих змін відповідно до економічного та соціального розвитку країни. Багато функцій держави в цій сфері були передані підприємствам, які тепер самостійно визначають форми, системи та розміри виплат для своїх працівників.

В економічній системі, що ґрунтується на різноманітних формах власності та господарювання, організація оплати праці базується на кількох ключових елементах: а) ринкове регулювання; б) державне регулювання; в) колективно-договірне регулювання, яке реалізується через укладання генеральних, галузевих і регіональних угод, а також колективних договорів на рівні підприємств і трудових угод із працівниками; г) встановлення індивідуальної заробітної плати на підприємствах або в їхніх структурних підрозділах, що включає такі інструменти, як тарифна система чи безтарифна модель, нормування праці, а також різні форми й системи оплати та преміювання [2].

Нижче представлено систему регулювання оплати праці в Україні із характеристикою її основних складових (рис. 1.3).

У системі оплати праці регулюванню підлягають відносини, що виникають у суспільстві внаслідок реалізації права на працю та отримання справедливої винагороди. До суб'єктів, які здійснюють це регулювання, належать: Міжнародна організація праці (МОП), державні органи влади, місцеве самоврядування, роботодавці та їх об'єднання, профспілки та їх представники, наймані працівники й громадські організації [21].

Ринкове регулювання є складним механізмом, адже оцінити потенціал кожного працівника на ринку праці доволі важко. Воно охоплює інструменти забезпечення балансу між попитом і пропозицією робочої сили, процес купівлі-продажу праці, визначення її вартості, організацію системи оплати та

забезпечення соціального захисту працівників через механізми соціального страхування. Однак ефективність ринкового регулювання ускладнюється тим, що результати праці залежать не лише від індивідуальних, а й від колективних зусиль [21].



Рис. 1.3. Система організації регулювання оплати праці

Сформовано автором за даними [21]

На думку експертів, період становлення та розвитку ринку праці був особливим для України. З одного боку, курс на лібералізацію економіки було оголошено неактуальним, і всі сподівалися, що буде реалізовано основний закон ринкової економіки, згідно з яким співвідношення потреби та пропозиції на ринку праці буде саморегульованим процесом зі встановленням рівноважної ринкової ставки заробітної плати. З іншого боку, панівна ідеологія

соціалістичного ринку психологічно не сприймає наслідків такого саморегулювання: системи банкрутств, звільнень, безробіття, соціальної несправедливості, невирішених проблем соціального захисту тощо [22].

Парадоксально, але в нашій країні рівень кваліфікації працівників не завжди відповідає рівню заробітної плати, яку вони отримують. Наприклад, у галузях з більш кваліфікованими працівниками, таких як культура, мистецтво, охорона здоров'я та інші, середньомісячна номінальна заробітна плата значно нижча, ніж у середньому по країні. Це свідчить про те, що заробітна плата більше залежить від виду економічної діяльності, ніж від результатів роботи чи кваліфікації працівників [21].

Колективно-договірне регулювання оплати праці в країні є важливим елементом соціального партнерства і здійснюється через угоди на різних рівнях: державному, галузевому та регіональному, а також через колективні й трудові договори на рівні підприємств [21].

Основною формою такого регулювання є колективна угода, яка укладається для регулювання соціально-трудових відносин на рівні галузі, регіону або країни. У переговорах беруть участь уповноважені представники найманих працівників та роботодавців [23]. Правові основи цих угод визначені в Законі України «Про колективні договори і угоди» [24].

На державному рівні переговори ведуться між Кабінетом Міністрів і Радою Федерації незалежних профспілок України, з метою укладення генеральної тарифної угоди, що базується на консультаціях з державними органами та асоціаціями. На галузевому рівні тристоронні переговори проводяться між державними представниками, підприємцями та галузевою профспілкою. Якщо профспілка відсутня, участь беруть самі працівники. Результатом таких переговорів є галузева тарифна угода. На рівні підприємства тарифна угода укладається між уповноваженими представниками адміністрації та профспілки, становлячи частину колективного договору [21].

Регулювання оплати праці з боку держави здійснюється за такими векторами: законодавчі інструменти, податкова політика та тарифні угоди.

Базовим документом є Кодекс законів про працю України, який встановлює основні соціальні гарантії. Фіскальний напрям державного регулювання пільг також є важливим, оскільки використовується, з одного боку, для реалізації економічних та фіскальних заходів держави, а з іншого – для захисту прав платників податків. Податкове законодавство дозволяє здійснювати централізоване адміністрування всієї податкової системи і тому є важливим інструментом економічної політики держави [25].

Регулювання оплати праці на рівні підприємств ґрунтується на тарифній системі, що визначає механізми формування та диференціації заробітної плати. Основними елементами цієї системи є тарифні сітки, тарифні ставки, надбавки, доплати до тарифних ставок і схеми посадових окладів [21].

Єдина тарифна сітка (ЄТС) є центральним елементом тарифної системи, що впроваджує єдиний підхід до оцінювання складності робіт і диференціації умов оплати праці для всіх категорій працівників. Тарифні ставки в рамках ЄТС диференційовані за складністю робіт і кваліфікаційними вимогами, а інші фактори, такі як умови праці та індивідуальні результати, враховуються при нарахуванні премій. Тарифна сітка складається з кваліфікаційних розрядів і відповідних тарифних коефіцієнтів, що встановлюють залежність заробітної плати від кваліфікації працівників. Параметри побудови тарифної сітки формуються на основі колективного договору з урахуванням генеральної, галузевої та регіональних угод. Вибір конкретного варіанту побудови залежить від фінансових можливостей підприємства та професійно-кваліфікаційного складу працівників [21].

Варто зазначити, що тарифна ставка визначає заробітну плату за одиницю робочого часу та є основою для встановлення ставок для працівників інших розрядів. Вона повинна враховувати фінансові можливості підприємства, рівень середньої заробітної плати та державні гарантії, не нижчі за визначені Верховною Радою України [21].

Загалом усі нормативно-правові акти, що регулюють облік заробітної плати, виплаченої працівникам підприємства, можна поділити на три великі

групи (рис. 1.4).

З огляду на воєнний стан в Україні, поняття «заробітна плата» стало більш багатогранним, оскільки до нього було додано можливість часткової виплати у натуральній формі за необхідності. Однак, не грошові виплати, що регулюються колективними договорами, не можуть перевищувати 30% від загальної заробітної плати [26].

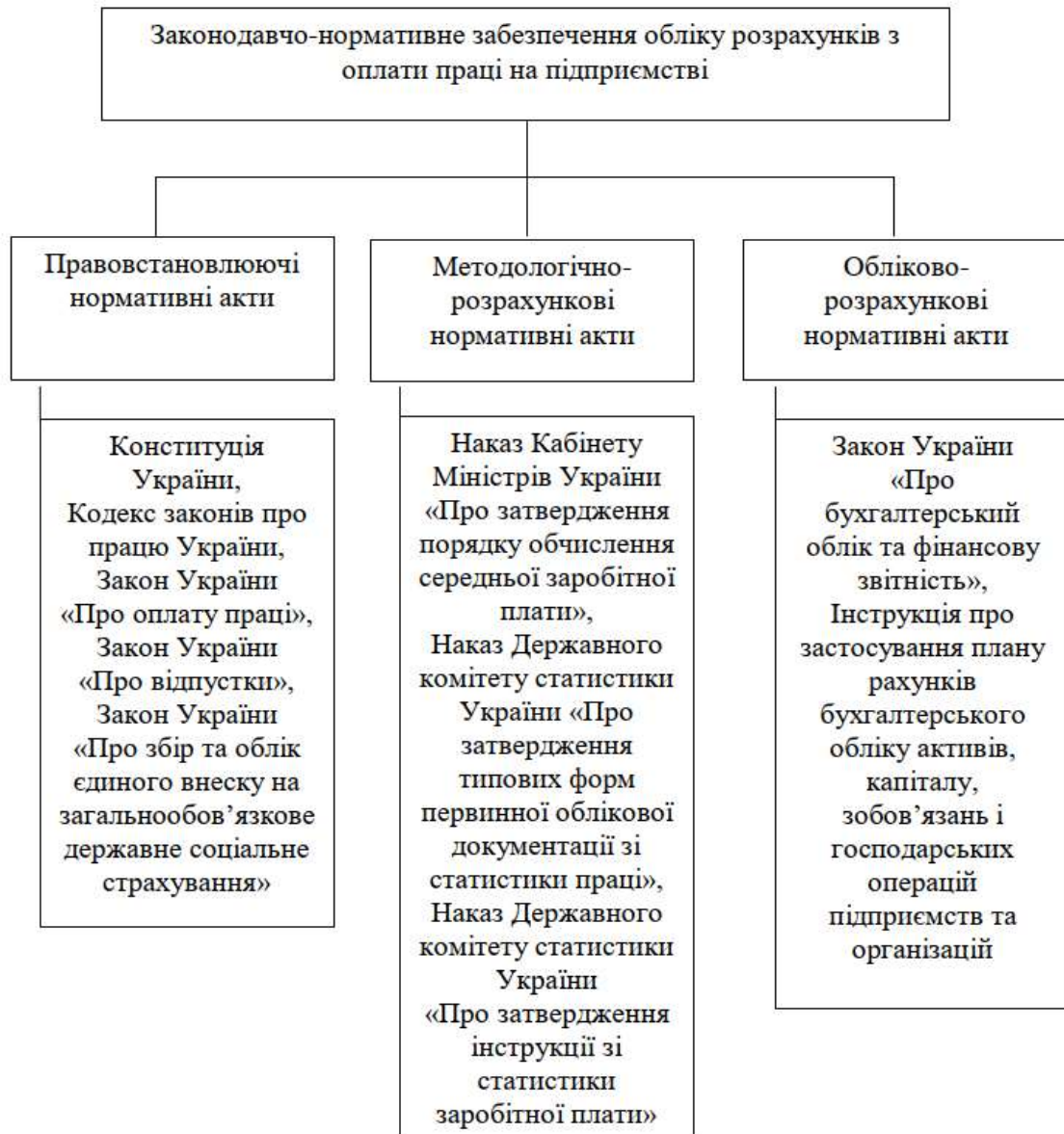


Рис. 1.4. Система законодавчих та нормативних актів, що регламентують облік розрахунків з оплати праці на підприємстві

Складено за даними [9]

Щоб зменшити витрати на заробітну плату, підприємства

використовують механізм простою. Простій визначається як призупинення роботи через відсутність організаційних або технічних умов, непередбачені обставини або інші причини, при цьому працівнику виплачується лише 2/3 заробітної плати. Однак цей варіант не підходить для підприємств, де немає активних робочих процесів, тому більшість компаній змушені шукати альтернативні методи оптимізації витрат на заробітну плату [26].

Отже, управління обліком, аналізом і контролем розрахунків з оплати праці в Україні підлягає регулюванню на різних рівнях, зокрема через ринкові, державні та колективно-договірні механізми. З одного боку, підприємства мають автономію у визначенні форм і систем виплат, однак з іншого – їм потрібно дотримуватися законодавчих норм, зокрема Кодексу законів про працю та інших нормативних актів. Колективно-договірне регулювання, яке включає укладання угод між роботодавцями та найманими працівниками, відіграє важливу роль у формуванні соціальних гарантій. З огляду на економічну ситуацію, зокрема воєнний стан, з'явилися нові аспекти виплат, включаючи можливість натуральних форм оплати, але з обмеженням. Водночас, підприємства шукають способи оптимізації витрат, використовуючи механізм простою, що ставить під загрозу фінансову стабільність у деяких секторах. У результаті, ефективне регулювання оплати праці потребує зваженого підходу, врахування різноманітних факторів, і є важливим елементом соціально-економічного розвитку країни.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СИСТЕМИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

2.1. Організаційно-економічна характеристика ПРАТ «Вінницький олійножировий комбінат»

Приватне акціонерне товариство «Вінницький олійножировий комбінат» було створено шляхом трансформації орендного підприємства «Вінницький олійножировий комбінат» в акціонерне товариство відповідно до рішення засновників. У 2010 році, згідно з вимогами Закону України «Про акціонерні товариства», підприємство змінило свою організаційно-правову форму на публічне акціонерне товариство. Основною метою створення товариства стало об'єднання майнових, виробничих і фінансових ресурсів для досягнення високих фінансових показників.

Підприємство спеціалізується на виробництві різноманітних видів рослинної олії (соняшникової, ріпакової, соєвої), а також кондитерських і кулінарних жирів, м'якого маргарину, гранульованого лушпиння, шроту та технічного кисню. Асортимент продукції також включає рафіновану та нерафіновану дезодоровану олію, яка фасується в пляшки різного об'єму (0,5 л, 0,88 л, 1 л, 5 л) для зручності споживачів.

Продукція під торговою маркою «Віолія» широко представлена на внутрішньому ринку України та має попит у різних регіонах. Серед асортименту користуються популярністю рослинні жири для глазури, замінники молочного жиру, шортенінги та саломаси серії «Віолія». Ці продукти активно використовуються такими підприємствами, як ХБК (м. Харків), «Світ ласощів» (м. Черкаси), КМЗ «ОЛКОМ» (м. Київ), ТМЗ «Тульчинка» (м. Тульчин, Вінницька область) та іншими. Окрім того, рафінований дезодорований саломас серії «Віолія» постачається для ТОВ «Авіс» (м. Вінниця). Загалом асортимент компанії налічує понад 70 найменувань продукції.

Задля задоволення вимог і уподобань споживачів, ПрАТ «Вінницький ОЖК» випускає продукцію, що відповідає державним стандартам якості (ДСТУ) та власним технічним умовам (ТУ). Важливим аспектом є те, що технічні умови, розроблені на підприємстві для забезпечення якості продукції, повністю відповідають вимогам чинних ДСТУ, а також нормативним актам і керівним документам України в сфері якості та безпеки харчових і кормових продуктів, дозволяє розширювати асортимент виробленої продукції та збільшувати її терміни придатності.

Продаж продукції, виготовленої з давальницької сировини, здійснюють постачальники сировини. Продукція ПрАТ «Вінницький ОЖК» постачається не лише по Україні та країнах СНД, але й експортується до понад 20 країн, серед яких Великобританія, Португалія, Польща, Чехія, Литва, Індія, Швейцарія, США, Китай та інші.

Окрім основної діяльності, підприємство надає широкий спектр послуг, таких як обробка та переробка насіння олійних культур, виконання промислових і непрофільних робіт, перевезення пасажирів та вантажів, а також займається комерційною діяльністю, маркетингом, посередницькою зовнішньоекономічною діяльністю та іншими послугами, передбаченими законодавством. Додатково, ПрАТ «Вінницький ОЖК» займається постачанням кисню для споживачів.

З метою охорони навколишнього середовища підприємство активно впроваджує енергозберігаючі технології, що включають використання лушпиння соняшнику для виробництва енергії та опалення приміщень. Водночас відходи переробляються й реалізуються як готовий продукт. Для очищення стічних вод застосовуються додаткові методи очищення із використанням коагулянтів і флокулянтів. Постійне впровадження екологічно чистих технологій є частиною стратегії підприємства щодо підвищення екологічної безпеки в регіоні.

Продукція підприємства має високу конкурентоспроможність, тому при виборі постачальників сировини компанія ретельно перевіряє якість насіння

соняшнику в лабораторії перед його переробкою.

На сьогодні загальна площа підприємства складає 21,46 га. Розташування комбінату поруч із залізничною лінією забезпечує зручне і швидке завантаження та вивантаження продукції. Станом на кінець 2023 року на підприємстві працює 878 осіб. Управлінська структура ПрАТ «Вінницький ОЖК» побудована за лінійно-функціональним принципом (рис. 2.1.).

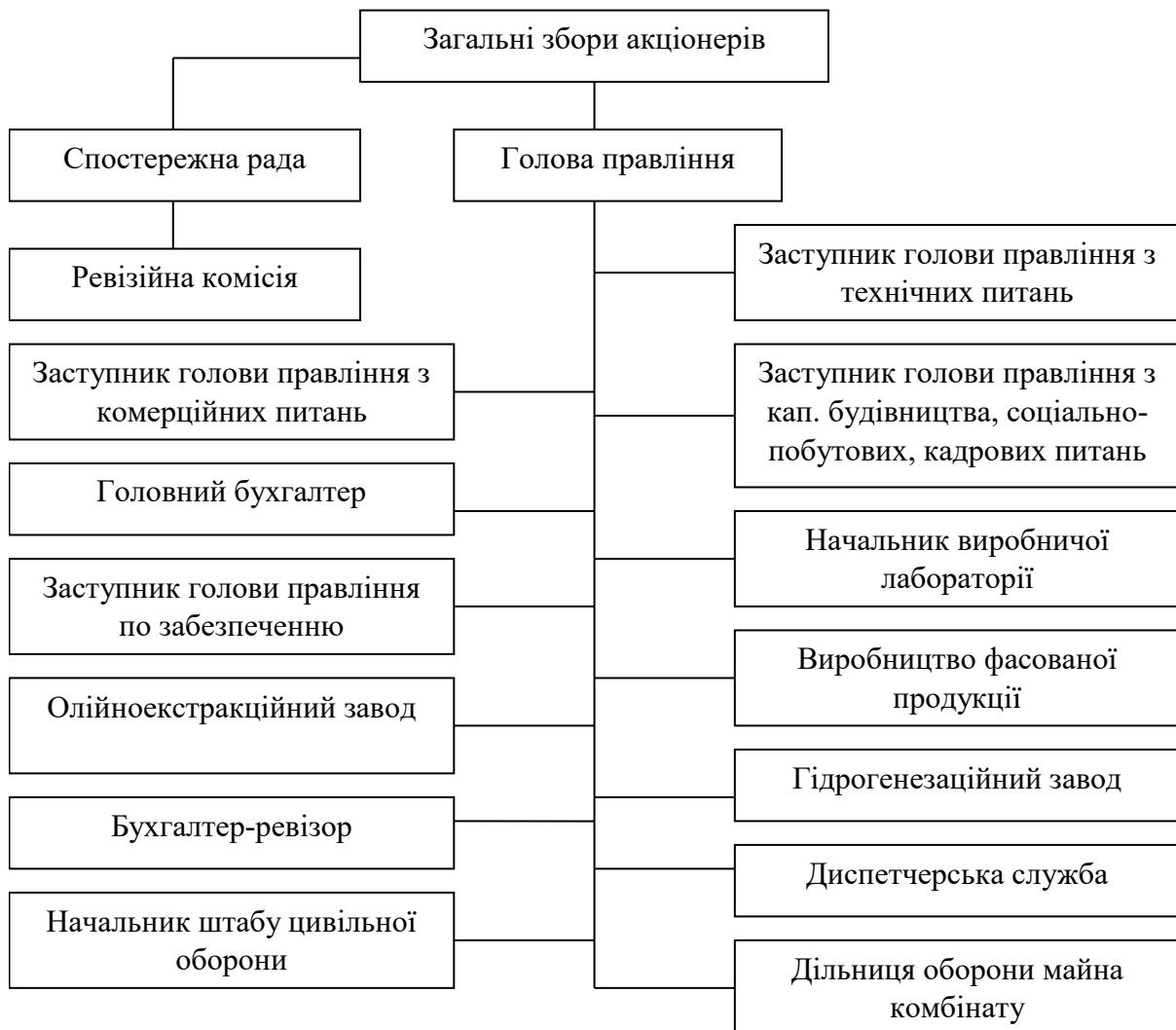


Рис. 2.1. Організаційна структура управління ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат»

Складено автором за даними ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат».

Управлінська структура ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» добре організована, що сприяє високому рівню ієрархії на всіх рівнях управління, що сприяє оперативності у прийнятті рішень. Така структура також

дозволяє ефективно налагоджувати виробничий процес і забезпечувати його необхідними ресурсами. Їй надається перевага, оскільки товариство є підприємством масового виробництва з безперервною пропозицією продукції та мінімальними змінами в технології виробництва.

Основна частина насіння соняшнику та ріпаку, що обробляється на комбінаті, надходить за умовами давальницької сировини, при цьому оплата за переробку здійснюється грошовими коштами. Транспортування насіння відбувається залізничним транспортом через найближчі аграрні підприємства.

На сьогодні ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» є одним з провідних виробників кулінарних та кондитерських жирів і саломасів в Україні. Продукція підприємства користується високим попитом на ринку завдяки кільком важливим конкурентним перевагам:

1) наявність власної сировинної бази, що дозволяє забезпечити конкурентоспроможні ціни та знижує витрати на виробництво кінцевої продукції;

2) впровадження передових технологічних інновацій і постійна співпраця між технологами комбінату та іншими підприємствами харчової промисловості для обміну досвідом;

3) наявність потужної виробничої інфраструктури, яка включає основні і допоміжні підрозділи.

Отже, на підставі аналізу організаційно-економічної діяльності ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» можна сказати, що підприємство функціонує відповідно до встановлених нормативних вимог, визначених у його статутних документах; має достатні виробничі потужності для випуску продукції, що відповідає вимогам ринку і користується попитом; має власну сировинну базу, яка дає змогу підтримувати конкурентоспроможні ціни на продукцію; постійно впроваджує інноваційні технології та активно співпрацює з фахівцями з технологій інших підприємств галузі.

Для оцінки ефективності діяльності комбінату слід використовувати дані з форм № 1 та № 2 за 2021-2023 роки, застосовуючи методи горизонтального,

вертикального, трендового та порівняльного аналізу. Детальні показники діяльності ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» наведені в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Аналіз основних показників фінансово-господарської діяльності
ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» за 2021-2023 рр., тис. грн.

Показники	Роки			Відхилення:	
	2021	2022	2023	2023/2022	2022/2021
1. Чистий дохід (виручка) від реалізації	2541681,0	1762329,0	1915837,0	+153508,0	-779352,0
2. Собівартість реалізованої продукції	2436258,0	1690515,0	1722103,0	+31588,0	-745743,0
3. Фінансові результати від операц. діяльності	(78067,0)	(119610,0)	19572,0	+139182,0	+45543,0
4. Чистий прибуток (збиток)	(97084,0)	(78653,0)	(100156,0)	+21503,0	-18431,0
5. Валюта балансу	4373125,0	4065656,0	3917226,0	-148430,0	-307469,0
6. Власний капітал	2630573,0	2547529,0	2447373,0	-100156,0	-83044,0
7. Довгострокові зобов'язання і забезпечення	861828,0	518686,0	613419,0	+94733,0	-343142,0
8. Поточні зобов'язання і забезпечення	880724,0	996390,0	856434,0	-139956,0	115666,0
9. Необоротні активи	3735956,0	3621673,0	3511728,0	-109945,0	-114283,0
10. Оборотні активи	637169,0	443983,0	405498,0	-38485,0	-193186,0

Розраховано автором за даними ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат».

Аналіз фінансово-господарської діяльності ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» за 2021–2023 роки виявив низку важливих тенденцій і змін у ключових показниках. Зокрема, у 2023 році чистий дохід (виручка) від реалізації продукції зріс на 153,508 тис. грн порівняно з 2022 роком. Однак цей показник залишився нижчим за рівень 2021 року, відзначившись зменшенням на 779,352 тис. грн у порівнянні з базовим періодом.

Собівартість реалізованої продукції у 2023 році також збільшилася на 31,588 тис. грн порівняно з 2022 роком, хоча залишилася суттєво нижчою за рівень 2021 року. Порівняно з 2021 роком, цей показник зменшився на 745,743 тис. грн, що, імовірно, вплинуло на скорочення чистого доходу.

Фінансові результати операційної діяльності у 2023 році значно

покращилися: приріст склав 139,182 тис. грн порівняно з негативним результатом 2022 року (-119,610 тис. грн). Це свідчить про підвищення ефективності операційних процесів. Однак чистий збиток у 2023 році зріс на 21,503 тис. грн порівняно з 2022 роком, хоча залишається удвічі меншим за показник 2021 року.

Загальний обсяг активів і зобов'язань підприємства скоротився, що призвело до зменшення валюти балансу на 148,430 тис. грн у 2023 році. Власний капітал також зменшився на 100,156 тис. грн порівняно з 2022 роком і на 83,044 тис. грн порівняно з 2021 роком.

Узагальнений аналіз показує, що підприємство зазнало певних фінансових труднощів у період аналізу, що, ймовірно, зумовлено політичною нестабільністю в країні, спричиненою військовим конфліктом. Водночас зростання чистого доходу та покращення фінансових результатів від операційної діяльності свідчать про часткове відновлення. Однак, наявність негативних трендів, таких як збільшення собівартості та зростання чистого збитку, вимагає уваги та перегляду стратегії підприємства.

Ще одним з важливих показників, що оцінюють фінансовий стан ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат», є його платоспроможність, яка визначається як здатність підприємства своєчасно виконувати свої фінансові зобов'язання. Для оцінки фінансової стабільності та платоспроможності ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» проведемо розрахунки та аналіз на основі даних, наведених у таблиці 2.2.

Аналізуючи дані таблиці 2.2, можна відзначити, що коефіцієнт фінансової незалежності у 2023 році становив 0,5, що на 0,1 менше порівняно з базовим 2021 роком. Це свідчить про здатність ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» покривати свої зовнішні зобов'язання на 50% за рахунок власних коштів. Коефіцієнт фінансування в 2023 році дорівнює 0,4 і має тенденцію до зниження, що вказує на зменшення залежності підприємства від зовнішнього фінансування. Значення коефіцієнта повинно бути меншим за 1, що свідчить про зростання фінансової незалежності підприємства від інвесторів та

кредиторів – позитивний показник.

Таблиця 2.2

Фінансова стійкість і платоспроможність ПрАТ «Вінницький
олійножировий комбінат»

Показники	Роки			Відхилення 2023 р. від 2021 р. (+;-)
	2021	2022	2023	
Коефіцієнт фінансової незалежності	0,6	0,58	0,5	-0,1
Коефіцієнт фінансування	0,66	0,7	0,4	-0,26
Коефіцієнт забезпечення власними оборотними коштами	-2,2	- 1,6	-1,3	0,9
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,06	0,07	0,01	0,0004
Коефіцієнт покриття	0,3	0,4	0,5	0,2
Коефіцієнт платоспроможності	0,7	1,4	2,5	1,8
Частка оборотних коштів в активах	0,008	0,1	0,09	0,082
Частка запасів в поточних активах	0,27	0,47	0,28	0,01

Розраховано автором за даними ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат».

Показник абсолютної ліквідності підприємства є низьким, але з тенденцією до зростання, що означає, що в 2023 році підприємство змогло б негайно погасити лише 0,01% своїх зобов'язань. Разом з цим, коефіцієнт покриття у 2023 році становить 0,5, що свідчить про здатність підприємства своєчасно виконувати свої боргові зобов'язання.

Далі розглянемо показники рентабельності ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат», які дозволяють оцінити ефективність використання капіталу підприємства. Аналіз рентабельності буде здійснено шляхом розрахунку і порівняння відповідних показників, представлених у таблиці 2.3.

З аналізу даних таблиці 2.3 можна зробити висновок, що, хоча ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» отримує значні прибутки протягом досліджуваного періоду, показники рентабельності демонструють тенденцію до зниження, що викликає певне занепокоєння, що пов'язано з високими витратами на виробництво та проблемами реалізації продукції та низькими цінами на неї.

Таблиця 2.3

Показники рентабельності ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат»

Показники	Роки			Відхилення 2023 р. від 2021 р. (+;-)
	2021	2022	2023	
Коефіцієнт рентабельності активів	0,009	0,001	0,001	-0,008
Коефіцієнт рентабельності реалізації	0,09	0,04	0,07	-0,02
Коефіцієнт рентабельності діяльності	0,1	0,05	0,08	-0,02
Коефіцієнт рентабельності власного капіталу	0,015	0,002	0,002	-0,013

Розраховано автором за даними ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат».

Таким чином, ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» має потужну виробничу інфраструктуру та ефективну організаційну структуру управління, що забезпечує швидке та ефективне прийняття рішень. Підприємство також переробляє олійні культури на давальницьких умовах. Проте, незважаючи на збільшення чистого прибутку та покращення операційних результатів у 2023 році, товариство стикається з фінансовими труднощами, зокрема через зростання виробничих витрат та зниження рентабельності, що вимагає коригування стратегії розвитку.

2.2 Дослідження обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві

Досліджуючи аналіз системи обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві, варто відзначити, що витрати на оплату праці – важлива складова операційних витрат підприємства, яка суттєво впливає на формування собівартості продукції та ефективність роботи суб'єкта господарювання загалом. Для цього необхідна організація обліку заробітної плати, що включає:

- 1) облік персоналу;
- 2) точне та своєчасне нарахування і виплата заробітної плати;
- 3) коректні утримання та внески до соціальних фондів;

4) своєчасне подання фінансової звітності [27].

Оплата праці працівникам ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» виплачується не рідше двох разів на місяць, але не пізніше ніж через 16 календарних днів після закінчення розрахункового періоду. Облік праці та її оплати ґрунтується на первинних документах, таких як табелі обліку робочого часу, наряди, акти та інші документи, що підтверджують витрати часу та виконану роботу. Типові форми документів затверджуються наказами Міністатсу України [27].

Документація щодо персоналу відображає інформацію про прийом на роботу, звільнення, рух кадрів, премії, відпустки тощо. Облік ведеться для всіх категорій працівників, і він є обов'язковим на всіх підприємствах та організаціях, які самостійно приймають і звільняють працівників. Також варто відзначити, що облік працівників на підприємстві здійснюється відділом кадрів, який відповідає за оформлення прийому на роботу, переведення, звільнення, облік відпусток, заохочень та дисциплінарних стягнень [28].

Первинними документами для обліку працівників є накази (розпорядження) про прийом, переведення або звільнення працівників, на основі яких ведуться інші документи обліку кадрів. Після прийому на роботу працівникові присвоюється табельний номер, його дані заносяться в особову картку, а в бухгалтерії відкривається особовий рахунок.

Контроль за використанням робочого часу та дисципліною на підприємстві здійснюється через табель обліку робочого часу, в якому фіксуються відпрацьовані години та відсутності працівників. Наприкінці місяця дані табелів підсумовуються та передаються до бухгалтерії для нарахування заробітної плати. Заробітна плата на підприємстві розраховується за місяць, де в розрахунково-платіжній відомості вказуються суми нарахованої зарплати і утримань [10].

Варто відзначити, що для нарахування доплат, таких як понаднормові, простій чи брак, використовуються спеціальні документи, наприклад, список осіб, які працювали понаднормово, або акт про брак. Окрім того, надурочні

роботи оплачуються в подвійному розмірі, а робота в нічний час – не менше 20% від тарифної ставки.

Заробітна плата за тарифом розраховується на основі годинної ставки та кількості відпрацьованих годин. У разі простою, спричиненого працівником, оплата не здійснюється, тоді як у разі виникнення простою з вини підприємства виплата проводиться в розмірі не менше ніж дві третини тарифної ставки [10].

Додаткові виплати можуть включати доплати за шкідливі умови праці, професійну майстерність, премії та інші види заохочення. Всі первинні документи передаються до бухгалтерії, де здійснюється обробка інформації та нарахування заробітної плати на їх основі [28].

Згідно з розрахунково-платіжною відомістю, заробітна плата визначається на основі обліку виробітку, відпрацьованого часу, додаткових виплат та відповідної документації. Одночасно проводиться розрахунок усіх утримань, таких як податки, внески до соціальних фондів, аліменти тощо (рис. 2.2). До складу утримань входять податок на доходи фізичних осіб (18%) та військовий збір (1,5%).

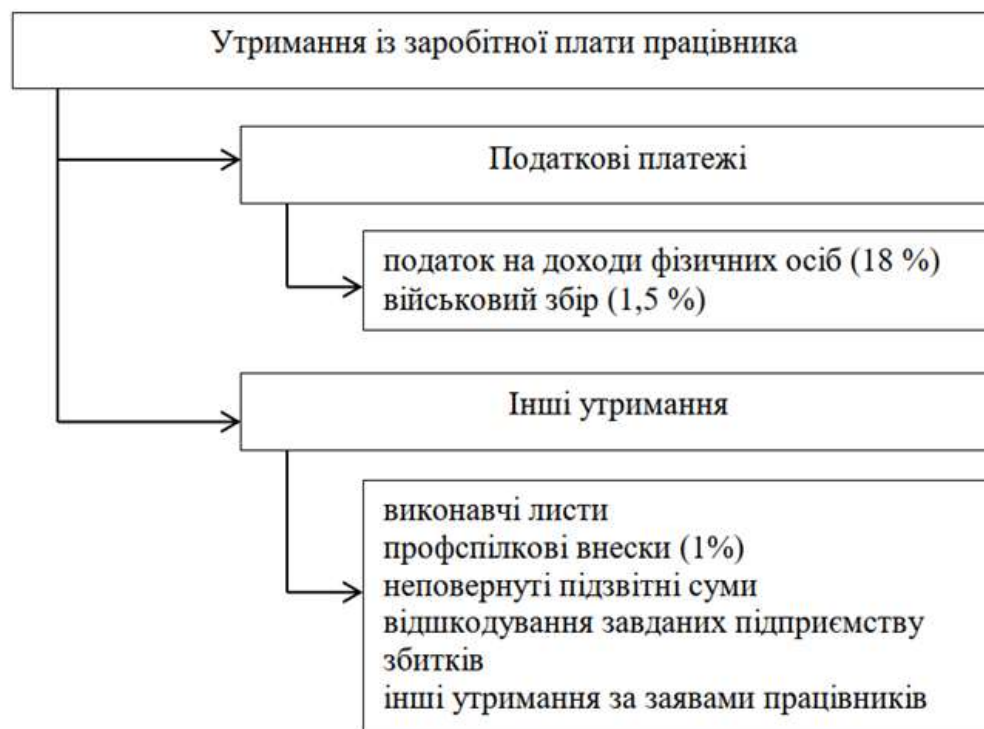


Рис. 2.2. Види утримань із заробітної плати

Сформовано за даними [10]

На підприємстві об'єктом оподаткування ПДФО є загальний місячний (річний) дохід, що підлягає оподаткуванню та походить з джерел в Україні. Нарахування ПДФО здійснюється за такою формулою:

$$\text{ПДФО} = (\text{Заробітна плата}) - \text{ПСП}) \times 18\% \quad (2.1)$$

Доцільно зазначити, що «податкова соціальна пільга (ПСП) – це сума, яку платник ПДФО може використати для зменшення свого загального місячного оподаткованого доходу, отриманого від одного працедавця в Україні у вигляді заробітної плати. Згідно Податкового кодексу України, податкова соціальна пільга застосовується до доходу, нарахованого платнику податку як заробітна плата (або інших виплат, компенсацій та винагород, прирівняних до заробітної плати згідно з законодавством), за умови, що цей дохід не перевищує величину, що дорівнює 1,4-кратному розміру місячного прожиткового мінімуму для працездатної особи, встановленого на 1 січня звітного податкового року, з округленням до найближчих 10 гривень» [29].

У 2023 році податкова соціальна пільга становить 1342 гривні, при цьому граничний дохід для її застосування складає 3760 гривень [30]. Для податкової соціальної пільги на дітей граничний розмір доходу, який дає право на отримання ПСП одним із батьків згідно з ПКУ, розраховується як добуток 3760 грн. на кількість дітей, на яких надається пільга.

У особливих випадках, коли працівники мають значні заслуги або є багатодітними батьками, розмір податкової соціальної пільги може бути збільшений в 1,5 або 2 рази, що також передбачає підвищення граничного доходу, на який поширюється пільга. Така пільга надається лише за умови письмової заяви співробітника, поданої в бухгалтерію підприємства [31].

Військовий збір утримується при виплаті доходу, який підлягає оподаткуванню цим збором. Тому банки зобов'язані приймати платіжні документи тільки в разі, якщо надано підтвердження перерахування військового збору до державного бюджету. Військовий збір обчислюється і

сплачується при кожній виплаті доходу, з якого він утримується. Окремої форми звітності по військовому збору не існує, і суми нарахованого та сплаченого збору відображаються у звітності з ПДФО [27].

Заробітна плата працівників може підлягати іншим утриманням, передбаченим законодавством, але загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати 25% заробітку, а у окремих випадках – 50%. У разі відбування покарання або стягнення аліментів цей ліміт може сягати 70% [10].

При нарахуванні заробітної плати також нараховується єдиний соціальний внесок (ЄСВ), який складає 22% від фонду оплати праці. ЄСВ відноситься до витрат у бухгалтерії, а в податковому обліку – до витрат, що включаються відповідно до Податкового кодексу [27]. ЄСВ перераховується в Пенсійний фонд не пізніше дня виплати заробітної плати. Якщо підприємство не має коштів для виплат, ЄСВ має бути перерахований до 20 числа наступного місяця [27].

Розрахунки з працівниками щодо оплати праці узагальнюються на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», а нараховані податки й платежі до бюджету – на рахунку 64 «Розрахунки за податками й платежами». Облік податку на доходи фізичних осіб (18%) ведеться на субрахунку 641, а військового збору (1,5%) – на субрахунку 642. Облік ЄСВ здійснюється на субрахунку 651 «Розрахунки із загальнообов'язкового державного соціального страхування» [28].

Далі варто розглянути облік нарахувань, утримань та виплат по заробітній платі, що наведений в таблиці 2.4.

Аналітичний облік розрахунків ведеться для кожного працівника підприємства, зокрема щодо виплат і утримань [31]. Витрати на оплату праці робітників основного виробництва відносяться до статті «Основна заробітна плата» за допомогою прямих документів, що фіксують витрати праці, із записом: Дт 23 «Виробництво» – Кт 661 «Розрахунки за заробітною платою». Заробітну плату працівників допоміжних виробництв відносять на рахунок 23 або субрахунок 949 «Інші витрати операційної діяльності» [32].

Таблиця 2.4

Облік нарахування утримань та виплати заробітної плати

Зміст господарських операцій	Кореспонденція рахунків	
	Дебет	Кредит
Нарахована заробітна плата персоналу підприємства	23 «Виробництво» 91 «Загальновиробничі витрати» 92 «Адміністративні витрати» 93 «Витрати на збут» 94 «Інші витрати операційної діяльності»	661 «Розрахунки за заробітною платою»
Утримано ПДФО (18%)	661 «Розрахунки за заробітною платою»	641 «Розрахунки за податками»
Утримано ВЗ (1,5%)	661 «Розрахунки за заробітною платою»	642 «Розрахунки за обов'язковими платежами»
Нарахування і сплата ЄСВ	23 «Виробництво» 91 «Загальновиробничі витрати» 92 «Адміністративні витрати» 93 «Витрати на збут» 94 «Інші витрати операційної діяльності»	651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування» 311 «Поточні рахунки в національній валюті»
Видано зарплату	661 «Розрахунки за заробітною платою»	301 «Готівка в національній валюті»

Складено за даними [31]

У випадку неможливості чітко віднести деякі надбавки чи доплати до конкретних об'єктів, їх розподіляють непрямим методом пропорційно до основної заробітної плати. Так, заробітну плату основного виробництва та ІТП відносять на рахунок 91 «Загальновиробничі витрати», а заробітну плату адміністративного персоналу – на рахунки 92 «Адміністративні витрати» і 93 «Витрати на збут». Облік розрахунків з оплати праці ведеться у розрахунково-платіжній відомості, яка містить такі реквізити: прізвище, табельний номер, професія, суми нарахованої заробітної плати і утримань, сума до виплати [32].

Неодержані суми повинні бути перераховані з каси на поточний рахунок у банку. У касі можуть залишатися суми в межах ліміту каси, встановленого підприємством; кореспонденція рахунків з обліку праці та заробітної плати описана в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Бухгалтерські записи з відображення рахунків із обліку праці та її оплати

№ з/п	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків	
		Д-т	К-т
1	Нарахована заробітна плата працівникам, зайнятим на будівництві, придбанні основних засобів	15	661
	Нарахована заробітна плата працівникам основного виробництва підприємства	23	661
3	Нарахована заробітна плата працівникам по виправленню браку	24	661
4	Нарахована заробітна плата працівникам, зайнятим на роботах, які відносяться до витрат майбутніх періодів	39	661
5	Нарахована заробітна плата працівникам за рахунок коштів цільового фінансування і цільового надходження	48	661
6	Нарахована заробітна плата загальновиробничому персоналу	91	661
7	Нарахована заробітна плата адміністративному персоналу	62	661
8	Утримано із заробітної плати працівників за допущений брак	661	24
9	Виплачена заробітна плата, допомога то тимчасовій непрацездатності, вагітності і пологах, сум наданих підприємством трудових і соціальних пільг працівникам, премій	661 663	301
10	Утримано із заробітної плати працівників: не повернені підзвітні суми	661	372
11	Утримано за відшкодування підприємству завданих збитків в результаті нестач, втрат від псування цінностей, розкрадання	661	375
12	Утримано по виконавчих листах та інших утримань за згодою працівників	661	685
13	Утримано із заробітної плати засновників внески до статутного капіталу підприємства	661	46
14	Утримано із заробітної плати працівників податок на доходи фізичних осіб	661	641
15	Утримано із заробітної плати працівників єдиний соціальний внесок	661	651
16	Утримано із заробітної плати вартість виданих у рахунок оплати праці продуктів і наданих послуг	661	701 703
17	Депоновані суми невиданої заробітної плати	661	662
18	Виплачена депонована заробітна плата з каси	662	301

Складено за даними [31]

Для аналітичного обліку розрахунків з депонентами ведеться «Книга обліку розрахунків із депонентами» на основі реєстрів касира про невикрадену зарплату. Суми депонентської заборгованості обліковуються до їх погашення [31].

У умовах воєнного стану поняття «заробітна плата» розширюється і може включати частково натуральні виплати, що не повинні перевищувати 30%

основної зарплати згідно з колективним договором. Зміни у нарахуванні зарплати зумовлені також відсутністю працівника на робочому місці (служба в армії, евакуація, дистанційна робота). Мобілізованим працівникам зберігається місце роботи і зарплата, виплати здійснюються з державного бюджету [33].

Працівники, які евакуювалися і можуть працювати дистанційно, мають гнучкий робочий графік. Для тих, хто не може працювати навіть віддалено, рекомендується призупинення трудового договору або надання оплачуваних відпусток. Виплати за час простою не з вини працівника здійснюються не менше ніж $2/3$ тарифної ставки [33].

Крім цього під час воєнного стану працездатні громадяни можуть бути залучені до суспільно корисних робіт, оплачуваних за ставкою не нижче середньої заробітної плати. Якщо ж немає роботи або коштів на зарплату, підприємства можуть оголосити простій – з виплатою $2/3$ заробітної плати, хоча це не завжди оптимальний варіант, якщо підприємство не має робочих процесів [33].

Варто також зазначити, що у сучасних умовах господарювання зростає потреба в суворому контролі за дотриманням трудового законодавства, зокрема у питаннях оплати праці [34]. Важливим є формування механізму управління зарплатою, що відповідає об'єктивним економічним законам. Для ефективного управління важлива об'єктивна і достовірна інформація про стан розрахунків і взаємодії всіх учасників трудових відносин – держави, роботодавця і працівника. Основну роль у цьому відіграє внутрішній контроль підприємства [35].

Контроль у загальному значенні – це система перевірки діяльності з метою виявлення відхилень від встановлених норм. Існують різні види контролю: державний, відомчий, незалежний, внутрішній, кожен з яких має свої особливості. Внутрішній контроль є важливим елементом регулювання трудових відносин на підприємствах, і його необхідність зростає через збільшення порушень трудового законодавства [35].

Основною метою внутрішнього контролю є надання інформації для

ефективних управлінських рішень, що стає можливим лише за умови правильного організованого контролю [36]. Важливе місце займає контроль витрат на оплату праці, оскільки він безпосередньо пов'язаний з виробничою діяльністю. Потрібно контролювати фактори, що впливають на рівень заробітної плати, правильність організації оплати праці, виконання термінів виплати, а також виявляти можливі порушення [37].

У контексті вивчення даного питання, основними завданнями внутрішнього контролю є: визначення оптимальної кількості працівників, перевірку достовірності кадрової документації, дотримання трудової дисципліни, ефективність системи оплати праці, відповідність законодавству і правильність обліку зарплатних виплат [38].

Варто відзначити, що суб'єкти внутрішнього контролю – це керівництво підприємства та відповідні підрозділи, зокрема бухгалтерія, економічні служби та контрольні органи. Вони контролюють правильність нарахування зарплати, виконання трудових норм та дотримання законодавства [35].

Об'єктами внутрішнього контролю є бухгалтерія, кадровий облік, використання трудових ресурсів, дотримання трудової дисципліни та звітність. Джерелами інформації служать законодавчі акти, первинні документи, облікові регістри та звітність підприємства [37].

Цілком доцільно вважати, що контроль за розрахунками з оплати праці забезпечує відповідність фактичного стану встановленим нормам через перевірку та спостереження за цими процесами, що дозволяє виявляти відхилення від управлінських рішень, ліквідовувати недоліки та запобігати прийняттю неправомірних рішень [35].

Ефективність внутрішнього контролю залежить від таких завдань: дотримання законодавства, правильність розрахунків і відображення їх в обліку, обґрунтованість заробітної плати, правильне визначення оподаткованого доходу, своєчасність перерахувань податків, депонування зарплати та резервування коштів для відпусток [39].

Зауважимо при цьому, що правильна організація контролю обліку праці

та її оплати впливає на ефективність роботи підприємства, його витрати та доходи. Важливою умовою є автоматизація обліку для прискорення обробки даних і мінімізації документальних витрат [36].

Процес внутрішнього контролю витрат на оплату праці включає створення служби контролю, затвердження внутрішніх регламентів, визначення відповідальних осіб, планування роботи, документування результатів, усунення недоліків і постійний моніторинг стану розрахунків [35].

Отже, ефективний облік і контроль розрахунків з оплати праці є критично важливими для забезпечення фінансової стабільності підприємства, дотримання законодавства та оптимізації витрат. Правильна організація цього процесу, включаючи нарахування заробітної плати, утримання податків і соціальних внесків, а також своєчасну виплату зарплати, забезпечує не лише відповідність нормативним вимогам, а й підвищує ефективність управління трудовими ресурсами. Внутрішній контроль відіграє ключову роль у виявленні відхилень і порушень, що дозволяє своєчасно коригувати процеси і запобігати фінансовим та юридичним ризикам, зокрема через автоматизацію обліку.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ТА КОТРОЛЮ

РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

3.1. Удосконалення облікової політики у сфері обліку оплати праці

У сучасних умовах ведення бізнесу формування облікової політики є важливим і складним завданням, яке забезпечує правильний вибір методів обліку при дотриманні норм чинного законодавства. Чітко сформульована облікова політика свідчить про високий рівень професійної компетентності бухгалтерів [40]. Відповідно до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», облікова політика визначається як набір принципів, методів і процедур, які підприємство використовує для ведення бухгалтерського обліку, а також підготовки та подання фінансової звітності [41].

Облікова політика підприємства є дієвим інструментом, що дозволяє гармонійно поєднувати державне регулювання з ініціативами підприємства у сфері організації бухгалтерського обліку [42].

Розробка облікової політики залежить від численних факторів, зокрема: форми власності, галузевої належності, організаційної структури управління, наявності структурних підрозділів, особливостей виробничої структури, обсягу діяльності, типу виробництва, технологічних особливостей, стратегії фінансово-економічного розвитку, системи інформаційного забезпечення та рівня підприємницької активності менеджерів [42].

Наукові дослідження виокремлюють наступні етапи формування облікової політики:

1. Організаційний етап: створення спеціалізованого підрозділу або призначення відповідальної особи, визначення їхніх обов'язків і повноважень у контексті розробки та впровадження облікової політики.

2. Підготовчий етап: ідентифікація об'єктів бухгалтерського і

податкового обліку, аналіз чинного законодавства, яке регулює ці об'єкти та напрями обліку.

3. Основний етап: вибір оптимальних елементів облікової політики, створення інформаційного забезпечення, підготовка наказу про облікову політику та додатків до нього.

4. Заключний етап: затвердження наказу, ознайомлення відповідальних осіб із його положеннями, введення документа в дію та організація контролю за його виконанням [42].

Особливу увагу під час формування облікової політики слід приділяти як методичним, так і організаційним аспектам (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Методичні та організаційні аспекти облікової політики підприємств

Методичні аспекти облікової політики	Організаційні аспекти облікової політики
Порядок і підходи до нарахування заробітної плати, мотиваційних доплат і надбавок	Вибір форми оплати праці та форми обліку
Порядок відображення на рахунках операцій щодо нарахування та виплати заробітної плати	Організація роботи відділу обліку праці та заробітної плати (бухгалтерської служби)
Методи обліку і порівняння затрат праці	Система внутрішнього обліку, звітності та контролю
Варіанти обліку витрат на заробітну плату в складі витрат на виробництво	Формування та застосування робочого плану рахунків з обліку праці та заробітної плати
Порядок списання загальновиробничих і адміністративних витрат	Те саме
Перелік створюваних резервів	Те саме

Сформовано за даними [42]

Під змістом облікової політики розуміють сукупність правил та підходів, які суб'єкт господарювання застосовує для організації й ведення бухгалтерського обліку в умовах наявності альтернативних варіантів. Елементи облікової політики підприємства охоплюють методичні прийоми, способи й процедури, що обираються з-поміж загальноприйнятих, із урахуванням специфіки діяльності суб'єкта господарювання. Такі елементи формують

цілісне уявлення про процес створення, зміст і реалізацію облікової політики [40].

Деталізація елементів облікової політики в частині оплати праці обґрунтована науковими дослідженнями [43]. Наприклад, Н.В. Овсюк акцентує увагу на тому, що в наказі про облікову політику з оплати праці необхідно висвітлити ключові аспекти: вибір форми та системи оплати праці, встановлення норм праці, а також порядок обліку оплати праці [44].

Крім того, існує думка, що в наказі доцільно описувати методи стимулювання, які, згідно із законодавством, визначаються власником підприємства. Серед таких методів можна виділити: вибір форм і систем оплати праці, преміювання, встановлення норм праці, організацію документообігу з питань праці та її оплати тощо [45].

Науковці вважають, що до облікової політики слід включати не лише організаційні, а й технічні питання. Зокрема в частині оплати праці: розробку плану рахунків для обліку заробітної плати; вибір форми оплати праці на підприємстві; визначення форм облікових документів та реєстрів; розробку графіка документообігу та обробки інформації про виконану роботу чи відпрацьований час; визначення осіб, відповідальних за підготовку первинних документів щодо оплати праці; встановлення порядку виплати заробітної плати та організації внутрішнього контролю.

Заслуговує на увагу точка зору Щирби І.М., який пропонує в обліковій політиці відображати організаційні, методичні та технічні аспекти. Організаційний аспект включає визначення осіб, відповідальних за облік, розподіл відповідальності та систему внутрішнього контролю. Методичний – це визначення систем та форм оплати праці, нормування, облік витрат і нарахувань. Технічний аспект передбачає розробку робочого плану рахунків, форму первинних документів, схеми документообігу та технологію обробки інформації [46].

Проте, важливо зазначити, що надмірна деталізація облікової політики може призвести до дублювання інформації з інших нормативних документів,

що суперечить основному призначенню політики обліку [43].

Водночас слід зазначити, що для врахування питань, пов'язаних з оплатою праці та пільгами працівникам, законодавством передбачено створення відповідних розпорядчих документів всередині компанії (рис. 3.1).

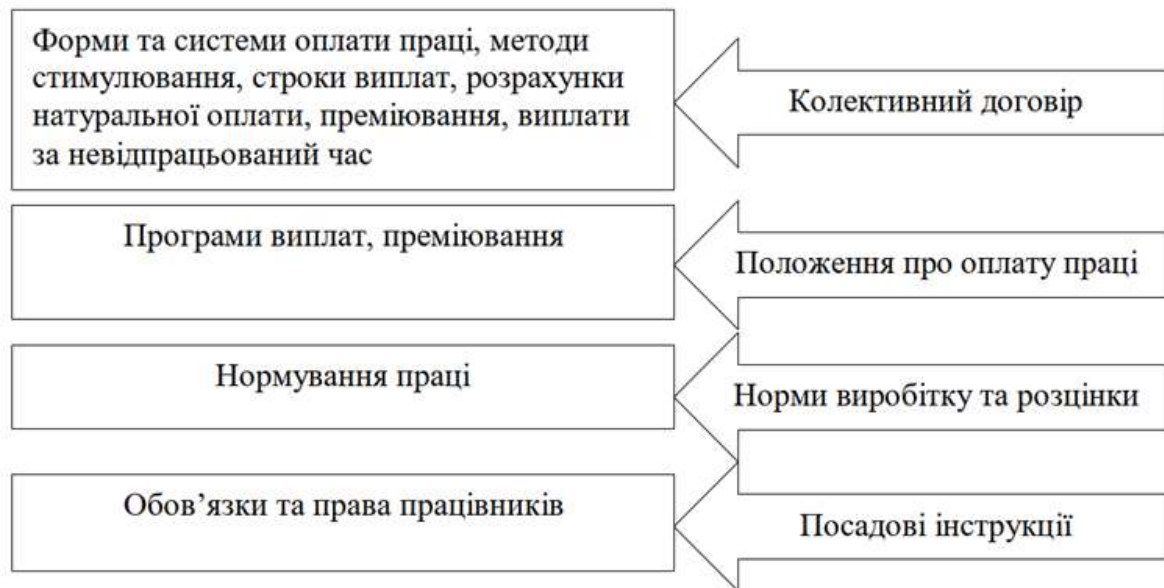


Рис. 3.1. Нормативне регулювання оплати праці та заробітної плати на підприємстві

Сформовано за даними [43]

Вважається доцільним, щоб елементами облікової політики, які стосуються оплати праці та виплат працівникам, були лише ті аспекти, що передбачають вибір між альтернативними варіантами обліку та звітності. До них можна віднести: вибір рахунків, субрахунків, рахунків другого та третього порядку; затвердження переліку власних розроблених форм первинних документів для управлінської звітності; розробку плану документообігу; створення резерву для покриття витрат на оплату відпусток. Усі ці положення можуть бути включені до змісту документа з управлінського обліку або оформлені як додатки до нього [43].

Наукові дослідження виокремлюють різні варіанти вдосконалення чинної моделі аналітичного обліку заробітної плати (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Варіанти моделі обліку розрахунків за виплатами працівникам

Автори	Субрахунки
Покагаєва О., Кошулинська Г.	661 «Розрахунки за заробітною платою»; 6611 «Розрахунки за нарахованими виплатами»; 66111 «Поточні виплати»; 66112 «Заробітна плата за окладами і тарифами»; 66113 «Інші нарахування з оплати праці»; 66114 «Виплати за невідпрацьований час»; 66115 «Премії та інші заохочувальні виплати»; 66116 «Комісійні винагороди»; 6612 «Виплати при звільненні»; 6613 «Виплати після закінчення трудової діяльності»; 6614 «Розрахунки за виплатою відпускних».
Корягін М., Попкова О.	661 «Розрахунки з оплати праці»; 6611 «Основна заробітна плата»; 6612 «Додаткова заробітна плата»; 6613 «Премії та інші заохочувальні виплати»; 6614 «Компенсаційні виплати»; 662 «Розрахунки з депонентами»; 663 «Розрахунки за іншими виплатами».
Мельянова Л.	661 «Розрахунки за заробітною платою»; 662 «Розрахунки з депонентами»; 663 «Розрахунки за іншими виплатами»; 664 «Розрахунки за виплатами заробітної плати в формі натуроплати»; 665 «Розрахунки з депонентами при натуральній формі оплати праці»
Плахтій Т., Калашник В.	661 «Розрахунки за заробітною платою»; 6611 «Основна заробітна плата»; 6612 «Виплати при звільненні»; 6613 «Виплати після закінчення трудової діяльності»; 6614 «Розрахунки за виплатою відпускних»; 662 «Розрахунки з депонентами»; 663 «Розрахунки за іншими виплатами»; 664 «Розрахунки за виплатами заробітної плати в натуральній формі»
Старченко Н.	661 «Розрахунки з оплати праці»; 6611 «Поточні виплати»; 6612 «Виплати при звільненні»; 6613 «Інші виплати працівникам»; 662 «Розрахунки з працівниками за товари продані в кредит»; 663 «Розрахунки з працівниками за безготівковими перерахуваннями на рахунки з вкладів у банках»; 664 «Розрахунки з працівниками за безготівковими перерахуваннями внесків за договорами добровільного страхування»; 665 «Розрахунки з членами профспілки за безготівковими перерахуваннями сум членських профспілкових внесків»; 666 «Розрахунки з працівниками за позиками банків»; 667 «Розрахунки за виконавчими документами та інші утримання».

На думку дослідників, така розбивка субрахунків забезпечить проведення ретельного та послідовного аналізу витрат на оплату праці, що дасть змогу скоригувати фонд оплати праці, встановити фактори впливу на його зміну та виявити напрями підвищення продуктивності праці [48].

Варто зазначити, що за наявності декількох варіантів обліку оплати праці керівництво встановлює облікову політику, що регулює ці варіанти, яка закріплюється в організаційно-розпорядчому документі [40].

Важливою умовою є своєчасне створення первинних документів, їх чітка систематизація, рух та обробка, що має бути регламентовано планом документообігу, затвердженим працівником бухгалтерії. Дотримання цього плану є обов'язковим для всіх відповідальних осіб. Налагодження належної виробничої та облікової дисципліни забезпечує своєчасне і точне формування вхідної інформації, її обробку та отримання вихідних даних, необхідних для управління, аудиту, аналізу та стратегічного планування.

Без сумнівів, оплата праці та виплати працівникам є одними з важливих елементів бухгалтерського обліку. Облік оплати праці охоплює різні підсистеми обліку: фінансовий (для відображення інформації про виплати працівникам та для звітності), управлінський (для формування собівартості продукції чи послуг), та податковий (для розрахунків з бюджетом і фондами соціального страхування) [43].

Основною метою розробки облікової політики є створення взаємопов'язаного комплексу документів, що забезпечують єдину методику ведення бухгалтерського, управлінського обліку та податкових розрахунків, що, в свою чергу, підвищує якість і достовірність звітності для керівництва підприємства та інших зацікавлених осіб.

Тому, виходячи з інформаційних потреб підприємства та специфіки його діяльності, має бути розроблена облікова політика, яка інтегрує всі види обліку, контролю, аналізу та бюджетування в єдину систему і дозволяє здійснювати комплексну обробку обліково-аналітичних даних на основі єдиного порядку, встановленого на підприємстві.

3.2. Застосування інформаційних технологій в обліковому процесі оплати праці

Використання інформаційних технологій в процесі розрахунку заробітної плати є важливим кроком до підвищення ефективності обліку та управління грошовими потоками на підприємстві. Впровадження сучасних програмних продуктів та інформаційних систем дає можливість автоматизувати розрахунок заробітної плати, забезпечити точність і прозорість розрахунків та оперативно реагувати на зміни в законодавстві та регуляторних вимогах. Це знижує ризик помилок, підвищує швидкість обробки даних та покращує якість бухгалтерської звітності, що є важливим аспектом забезпечення дотримання вимог внутрішнього та зовнішнього контролю на підприємстві.

Облік заробітної плати та контроль правильності нарахувань і утримань є важливою і складною задачею для бухгалтерії, але при цьому він має значний потенціал для автоматизації. Оплата праці виступає основою для оподаткування, що підвищує важливість впровадження інформаційних технологій для оптимізації цього процесу. Одним із головних податків, утримуваних із заробітної плати, є податок на доходи фізичних осіб (ПДФО), надходження від якого у 2020 році займало друге місце серед усіх державних доходів. Крім того, військовий збір, що утримується з зарплати, є джерелом фінансування Збройних сил України, що безпосередньо впливає на обороноздатність країни. Також заробітна плата визначає суму єдиного соціального внеску, що є основним фінансовим джерелом для соціальних витрат держави. З огляду на часті зміни в оподаткуванні, які вимагають коригування програмного забезпечення, з 2021 року в Україні була запроваджена об'єднана звітність для ПДФО та ЄСВ. Закон № 116–ІХ від 19.09.2019 передбачає подання єдиного розрахунку з цих податків, що спрощує процес звітування для платників податків [49].

Облік оплати праці в автоматизованій системі складається з кількох етапів: кадровий облік, нарахування зарплати з необхідними утриманнями та

внесками, відображення в податковому та бухгалтерському обліку, а також виплата заробітної плати. Варто зауважити, що це складний і трудомісткий процес, який зазвичай автоматизується за допомогою програмних продуктів бухгалтерського обліку. Впровадження таких систем може значно підвищити ефективність роботи бухгалтерії, зменшити кількість помилок і скоротити витрати підприємства.

Проте, використання комп'ютерної техніки має свої як переваги, так і недоліки. Серед переваг – зменшення трудомісткості операцій, підвищення точності документів і звітності, а також можливість швидкої обробки великих обсягів даних. Однак для малих підприємств висока вартість обладнання і програмного забезпечення може бути суттєвим недоліком [50].

Застосування комп'ютерних систем у бухгалтерії значно змінює організацію обліку, роблячи обчислювальну техніку важливим інструментом у веденні фінансової документації. В Україні існує чимало програм для обліку заробітної плати, але автоматизація цього процесу залишається складною через низку проблем, таких як: складність розрахунків різних форм заробітної плати, часті зміни в законодавстві, різні методи утримань, а також розбіжності у періодах нарахування та виплати заробітної плати [50].

Прогрес інформаційних технологій у галузі бухгалтерії та оподаткування заробітної плати сприяє появі нових онлайн-платформ і програмних рішень, які значно спрощують роботу бухгалтерів. Однак, на сьогоднішній день ринок програмного забезпечення не здатен повністю задовольнити потреби підприємств за такими важливими критеріями, як функціональність, ціна, безпека та зручність користування.

Останнім часом умови праці зазнали значних змін, зокрема через адаптацію до обмежень, введених пандемією COVID-19 та воєнним станом. Багато працівників перейшли на дистанційну роботу, що ускладнило облік робочого часу та виконаної роботи за межами підприємства. Ці проблеми були посилені змінами в законодавстві, прийнятими на початку 2021 року, які мали на меті легалізувати дистанційну працю та полегшити її облік [49].

Дослідження показують, що ІТ залежить від категорії компанії для обліку та оподаткування виплат заробітної плати. Так, мікропідприємства для обліку та оподаткування заробітної плати можуть скористатися спеціалізованими онлайн-сервісами. Наприклад, платформа «Зарплата@online» дозволяє безкоштовно перевіряти нарахування ПДФО, враховуючи різні нюанси, що можуть виникати в процесі обчислення заробітної плати. Подібні можливості пропонують також онлайн-ресурси «Bankchart» і «Uteka» [49].

Якщо говорити про малі та середні підприємства, то для автоматизації обліку праці, нарахування заробітної плати та розрахунку податків здебільшого використовують програмні рішення для бухгалтерії. З початком воєнного стану спостерігається активніший перехід від іноземних програмних продуктів до вітчизняних аналогів у цій категорії програмного забезпечення. До комплексних бухгалтерських систем відносяться програмні рішення, такі як «MASTER: Бухгалтерія», «BAS Бухгалтерія», «BookKeeper», «jSolutions», «Дебет Плюс» та інші [49].

«MASTER: Бухгалтерія» є вітчизняним програмним продуктом для ведення бухгалтерії на підприємствах малого та середнього бізнесу. Система складається з різних модулів, які покривають усі аспекти бухгалтерського обліку, зокрема облік заробітної плати, кадрів, продажів, закупівель, банківських операцій, каси, складу, виробництва, основних засобів та нематеріальних активів, а також облік ПДВ. «BookKeeper» – це сучасна онлайн-бухгалтерія, яка дозволяє здійснювати облік і формувати звітність з будь-якого пристрою. Дана система розроблена з урахуванням досвіду користувачів (UX), що робить її зручною та зрозумілою навіть для широкого кола споживачів [49].

Для спеціалізованого обліку заробітної плати існують програми, такі як «MASTER: Зарплата і кадри», «М.Е.Дос. Зарплата», «УкрЗарплата», «Зарплата і управління персоналом» тощо. Ці програмні продукти мають різний функціонал і можливості, що відрізняються залежно від програмного забезпечення [49].

«MASTER: Зарплата і кадри» – це рішення для автоматизації обліку

заробітної плати і кадрового обліку на малих та середніх підприємствах, а також на комунальних підприємствах. Програма розроблена з урахуванням вимог українського законодавства і доступна як у хмарній, так і в стаціонарній версії [49].

Модуль «М.Е.Дос.Зарплата» виконує аналогічні функції, забезпечуючи розрахунок заробітної плати, управління персоналом і облік на малих та середніх підприємствах. Дана система є зручною в експлуатації, дозволяє автоматично формувати звітність і подавати її до контролюючих органів. Однак, її недоліком є те, що вона не є частиною комплексної облікової чи управлінської системи, що вимагає інтеграції з іншими програмами обліку для повноцінної роботи [49].

Для великих підприємств, як правило, використовуються ERP-системи, такі як SAP B1, BAS ERP та інші, які мають розширений функціонал для управління персоналом, нарахування заробітної плати за відрядними розцінками, а також підтримують складні системи мотивації праці.

Крім того, при впровадженні IT-систем для розрахунку заробітної плати важливо забезпечити контроль за правильністю нарахування податків і внесків. В умовах війни неформальна економіка може зростати, і одним з перших елементів, який потрапляє в тінь, є заробітна плата. Це може призвести до зменшення надходжень до бюджету. Ухилення від сплати податків, у свою чергу, призводить до збільшення трансакційних витрат, пов'язаних з «ціною поза законом», тому правильне відображення витрат компанії є передумовою її ефективної роботи в майбутньому.

Одним з найвідоміших програмних рішень для автоматизації розрахунку заробітної плати та управління персоналом є спеціалізована система «1С: 1С: Зарплата і управління персоналом». Ця конфігурація широко використовується на великих підприємствах з різними видами оплати праці, доплатами та утриманнями, а також у компаніях з великою кількістю співробітників. Програмне забезпечення дозволяє не тільки вести облік заробітної плати, а й здійснювати управлінську діяльність, автоматизувати процедури підбору та

оцінки кандидатів, розробляти і впроваджувати схеми матеріального заохочення співробітників. Програмне забезпечення автоматизує розрахунок заробітної плати з урахуванням різних витрат, таких як заробітна плата, лікарняні та відпускні, а також дозволяє гнучко налаштовувати витрати та відрахування. Крім того, система підтримує облік витрат на оплату праці, які є частиною собівартості продукції та послуг компанії, а також автоматизує внутрішньофірмові розрахунки з працівниками та звітність перед державними органами [50].

Нещодавно на ринку з'явився новий український програмний продукт BAS Бухгалтерія, який, за планами розробників, може стати конкурентом для «1С». Ця система є універсальним рішенням для автоматизації бухгалтерії на підприємствах різного масштабу, а також на різних системах оподаткування. Вона дозволяє працювати з кількома організаціями одночасно, забезпечує можливість налаштування інтерфейсу під користувача та працює через веб-інтерфейс, що значно підвищує зручність використання. Окрім стандартних функцій для бухгалтерії, BAS Бухгалтерія має розширені можливості для обліку заробітної плати. У системі можна вести облік розрахунків з персоналом на субрахунках рахунку 66 «Розрахунки з оплати праці», здійснювати нарахування зарплати за окладом та іншими виплатами, автоматизувати взаєморозрахунки з працівниками, депонувати заробітну плату, а також розраховувати податки та збори, регламентовані законодавством, з автоматичним формуванням звітності по ПДФО та ЄСВ. Крім того, система враховує специфіку підприємства, зокрема наявність інвалідів і пенсіонерів серед працівників, що дозволяє враховувати їхні особливі умови під час розрахунку заробітної плати [49].

Сьогодні одним із найбільш перспективних та інноваційних напрямків у бухгалтерії є впровадження «хмарних» технологій. Використання хмарних рішень для ведення бухгалтерського обліку має низку значних переваг: зменшення витрат на купівлю серверного обладнання та програмного забезпечення, гнучкість в налаштуванні корпоративної ІТ-інфраструктури

відповідно до змінюваних потреб, а також можливість доступу до системи з будь-якого місця за умови наявності Інтернету. Однак такі технології не позбавлені недоліків, зокрема, залежності від стабільності Інтернет-з'єднання, потенційних ризиків щодо безпеки та надійності зберігання даних, а також обмежень у самостійній настройці обладнання та ресурсів.

Таким чином, незважаючи на існуючі виклики, хмарні технології мають великий потенціал для трансформації бухгалтерського обліку. Зараз актуальним є розробка спеціалізованих методик для впровадження цих рішень, створення віртуальних робочих місць та централізованих електронних архівів для зберігання первинної документації і звітності, що дозволить оптимізувати облікові процеси та підвищити ефективність роботи підприємств [50].

ВИСНОВКИ

За результатами дослідження можна зробити наступні висновки та рекомендації:

1. Досліджено економічну сутність винагороди за працю та її значення в ринковій економіці, яка визначає не тільки рівень добробуту працівників, а й загальну ефективність економічної системи. Розглянуто основні функції оплати праці, зокрема відтворювальну, стимулюючу та регулюючу, які відображають взаємовідносини між роботодавцем і найманим працівником. Слід підкреслити, що правильно організована система виплат сприяє зростанню продуктивності праці, що, в свою чергу, сприяє соціально-економічному розвитку країни.

Стан війни в Україні породив нові виклики в організації заробітної плати, які вимагають гнучкості та адаптивності. Зміни до трудового законодавства, такі як Закон України «Про особливості регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану», покладають на роботодавців завдання захисту прав працівників та дотримання соціальних гарантій навіть у складних умовах. Важливо, щоб компанії не лише виконували свої платіжні зобов'язання, а й розробляли ефективні стратегії, які враховують особливості нових умов праці. Це, безумовно, вимагає зусиль держави, спрямованих на забезпечення належних умов для роботи компаній та збереження економічної стабільності в країні

2. У роботі проаналізовано державне регулювання обліку, аналізу та контролю заробітної плати в Україні, виявлено складну та багаторівневу систему, що включає ринкові, державні та колективно-договірні механізми. Автор розглядає сучасні виклики, включаючи стан війни та економічні труднощі, які підкреслюють необхідність адаптації правової бази до нової ситуації. Він аналізує важливість досягнення балансу між правами працівників і вимогами роботодавців, а також запровадження механізмів, які сприяють гнучкості у виплаті заробітної плати. В умовах динамічного ринку праці та неоднозначного соціально-економічного середовища подальше вдосконалення

системи оплати праці має бути пріоритетом для держави та підприємств, забезпечуючи соціальну стабільність та економічний розвиток країни.

3 Проаналізовано діяльність ПАТ «Вінницький олійножировий комбінат», який виробляє фасовану та бутильовану рослинну олію, соняшникову, ріпакову та соєву олію, кондитерські та харчові жири, рафіновані дезодоровані та нерафіновані саломаси, м'які маргарини, гранульоване лущиння тощо. Дослідження основних фінансово-економічних показників ПАТ «Вінницький олійножировий комбінат» за період 2021-2023 рр. свідчить про загальну позитивну динаміку, незважаючи на чистий збиток у розмірі 100,156 тис. грн. Обсяг реалізації продукції, фінансовий результат від операційної діяльності та чистий прибуток мають тенденцію до збільшення. Зокрема, чистий дохід від реалізації продукції в 2023 році становив 1915837 тис. грн, що на 153508 тис. грн більше порівняно з 2022 роком. Це вказує на розширення виробничої діяльності підприємства, збільшення обсягів випуску та продажу продукції, вихід на нові ринки та інші позитивні зміни в його діяльності.

4. У ході дослідження системи обліку розрахунків з оплати праці на ПАТ «Вінницький олійножировий комбінат» проаналізовано основні аспекти ведення бухгалтерського обліку, зокрема кадрового обліку, нарахування та виплати заробітної плати, утримань та відрахувань на соціальні заходи, а також контролю за дотриманням трудового законодавства. Автор аналізує використання первинних документів для обліку робочого часу та виконаної роботи, що є підставою для нарахування заробітної плати, а також для розрахунку податків і соціальних внесків, таких як податок на прибуток, військовий збір та єдиний соціальний внесок. Також обговорюється важливість внутрішнього контролю для забезпечення дотримання встановлених стандартів, виявлення відхилень та запобігання порушенням. Аналіз підтверджує, що ефективна організація обліку та контролю заробітної плати є важливим фактором зниження витрат компанії та забезпечення дотримання законодавства.

5. На основі проведеного дослідження автор аргументує необхідність удосконалення облікової політики у сфері оплати праці, зокрема пропонує розробити детальну методику організації та ведення бухгалтерського обліку, що забезпечить належний контроль та аналіз витрат на оплату праці. Розглянуто основні етапи розробки облікової політики, зокрема важливість чіткого визначення організаційних, методологічних і технічних аспектів, а також розробки плану рахунків, форм облікових документів і системи документообігу. Удосконалено підходи до аналітичного обліку розрахунків з оплати праці, зокрема запропоновано варіанти облікових моделей, які дозволяють більш детально проаналізувати витрати на оплату праці, виявити фактори впливу та шляхи підвищення продуктивності праці. Враховуючи специфіку діяльності підприємств, доцільно формувати облікову політику, яка б інтегрувала всі види обліку і контролю та забезпечувала єдину методологію бухгалтерського, управлінського і податкового обліку.

6. Досліджується використання ІТ у процесі розрахунку заробітної плати, аргументується їхня роль у підвищенні ефективності бухгалтерського обліку, зокрема шляхом автоматизації нарахування заробітної плати та спрощення звітності. Залежно від розміру компанії пропонуються різні підходи до автоматизації обліку: від спеціалізованих додатків для малих підприємств до інтегрованих ERP-систем для великих компаній. У той же час все більшого розуміння набуває використання хмарних технологій для ведення бухгалтерського обліку, що дозволяє знизити витрати і забезпечити доступ до системи з будь-якого місця, зберігаючи при цьому певні ризики. Враховуючи значні зміни в законодавстві та специфіку роботи в умовах війни, важливо розробляти та розгортати гнучкі, зручні для користувача програмні рішення, які відповідають вимогам сучасного обліку.