

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

СУЛЬКО Євгеній Валерійович

Особливості обліку та аналізу розрахунків з оплати праці із застосуванням
сучасних інформаційних технологій

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

Кваліфікаційна робота

Виконав : студент групи
ОПДвнм-21
Сулько Є.В.
Науковий керівник

Кваліфікаційна робота допущено
до захисту

_____ 20 __ р.

Завідувач кафедри

_____ **В.М. Пилявець**

ВІННИЦЯ – 2025

Зміст

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	5
1.1 Еволюція становлення категорій «оплата праці»	5
1.2.Нормативно-правове регулювання організації обліку розрахунків з оплати праці	11
РОЗДІЛ 2. СТАН ТА ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ «НЕМИРІВЛАТІНВЕСТ».....	18
2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства	18
2.2 Методика ведення бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві в умовах автоматизації облікових процесів.....	26
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЙОГО АВТОМАТИЗАЦІЇ НА ОСНОВІ СУЧАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ	34
3.1. Методика аналізу розрахунків з оплати праці.....	34
3.2. Перспективи використання сучасних інформаційно-аналітичних систем в аналізі оплати праці на підприємстві.....	40
ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ.....	45
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	48
ДОДАТКИ.....	52

ВСТУП

Актуальність теми. Одним із головних факторів виробництва, є праця, яка потребує значних витрат підприємства оскільки використання трудових ресурсів безпосередньо впливає на продуктивність праці, що визначається кваліфікацією, умінням і мотивацією працівників, тому оплата праці виступає ключовим сегментом підприємства. Разом із тим, окремі аспекти обліку оплати праці в умовах поширення інформаційних систем, недостатньо висвітлені в економічній літературі. Тому дослідження обліку розрахунків за оплатою праці із застосуванням сучасних інформаційних технологій залишається актуальним та необхідним

Питаннями обліку оплати праці займалися численні вітчизняні та зарубіжні науковці, зокрема: Білуха М.Т., Бутинець Ф.Ф., Івахненко В.М., Малюга Н.М., Мних Є.В., Тарасенко Н.В., Череп А.В., Чумаченко М.Г. та інші.

Мета роботи: дослідити стан обліку розрахунків з оплатим праці із застосуванням сучасних інформаційних технологій

Основними **завданнями** написання випускної кваліфікаційної роботи є:

- обґрунтувати економічну сутність розрахунків з оплати платі, їх види і форми з урахуванням специфіки діяльності підприємства;
- дослідити історичні аспекти становлення категорії «оплата праці»
- здійснити аналіз стану нормативно-правового забезпечення з питань обліку оплати праці
- узагальнити основні аспекти методики й організації бухгалтерського обліку розрахунків із оплати праці умовах автоматизації облікових процесів,
- розглянути методику проведення аналізу розрахунків з оплати праці,
- визначити перспективи використання інформаційно-аналітичної системи BAS «Зарплата та управління персоналом» в аналізі оплати праці на підприємстві.

Об'єктом дослідження є сукупність теоретичних та практичних аспектів обліку розрахунків із застосуванням сучасних інформаційних технологій на ТОВ «Немирівлатінвест» с. Сподахи Вінницької області

Предметом дослідження є теоретико - організаційні основи, методика й практика бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці в підприємствах сільськогосподарської галузі.

Методи дослідження. У процесі дослідження використано як загальнонаукові методи пізнання: спостереження, порівняння, абстракції, індукції і дедукції, вимірювання взаємозв'язків, поєднання аналізу та синтезу, історичного і логічного підходів, а також спеціальні методи – методи економічного аналізу при аналіз розрахунків з оплати праці.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативні акти, що регламентують порядок облік розрахунків з оплати праці, наукові праці вітчизняних та зарубіжних учених, матеріали науково-практичних конференцій, статистична інформація, періодичні видання, дані досліджуваного підприємства.

Новизна одержаних результатів полягає в теоретичному обґрунтуванні та розробці практичних рекомендацій з удосконалення обліку та аналізу розрахунків з оплати праці із застосуванням сучасних інформаційних технологій.

Практичне значення одержаних результатів. Результати кваліфікаційних досліджень можуть бути використані у діяльності ТОВ «Немирівлатінвест».

Апробація результатів випускної кваліфікаційної роботи. Результати проведеного дослідження апробовано на Всеукраїнській науково-практичній конференції «Актуальні питання розвитку науки, економіки та соціуму в умовах війни та повоєнного відновлення» (м. Вінниця 16-17 жовтня 2025 року)

Структура роботи. Випускна кваліфікаційна робота складається із вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел з найменувань,

додатків. Обсяг дипломної роботи становить 42 сторінки комп'ютерного тексту, список літератури налічує 57 літературних джерел.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Еволюція становлення категорій «оплата праці».

Оплата праці як економічна категорія є складною та багатогранною. Вона значною мірою визначає рівень життя населення, і певним чином обумовлює соціальне рівновагу нашого суспільства та зрештою впливає темпи і масштаби соціально-економічного розвитку. Приведення механізму організації оплати праці у відповідність із здійснюваними ринковими перетвореннями багато в чому залежить від розуміння соціально-економічного змісту оплати праці, особливостей її формування, ступеня реалізації її мотиваційної функції, всебічного розкриття цієї категорії.

В сучасних економічних дослідженнях немає єдиного підходу до трактування сутності «оплата праці» та «заробітна плата», однак більшість науковців-економістів трактують, що людська праця вважається фактором виробництва, а заробітна плата – ціною використання праці робітника. На нашу думку заробітна плата є частина грошей, яку працівник отримує безпосередньо за свою працю, а оплата праці є ширшим поняттям, яке охоплює всю систему витрат роботодавця на найманого працівника, включаючи заробітну плату, додаткові виплати, компенсації та відрахування, тобто заробітна плата є компонентом, тоді як оплата праці вважається комплексною системою, частиною якої є заробітна плата. При цьому можна висловити думку, що вся заробітна плата є частиною оплати праці, але не вся оплата праці є заробітною платою.

У світовій економічній науці існує безліч варіантів визначення заробітної плати. Однією з перших спроб зрозуміти економічну природу заробітної плати був погляд на неї з позицій «мінімуму засобів для існування». Відповідно до цієї концепції заробітна плата сприймається як грошове вираження прожиткового рівня найманих працівників. У разі зростання доходів працівників поліпшуються умови існування, що викликає приріст населення, отже, і збільшення пропозиції ринку праці. У свою чергу, збільшення пропозиції призведе до зменшення заробітної плати, а отже, і до подальшого скорочення пропозиції на ринку праці (У. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, Ж.-Б. Сей). Класична школа політичної економії виходила з того, що в основі заробітної плати лежить вартість предметів споживання та послуг, які необхідні для існування працівників та їх сімей. При цьому вони вважали, що на заробітну плату також впливає співвідношення попиту та пропозиції праці. У цьому випадку заробітна плата ототожнюється з ціною праці, яка залежить від коливань попиту та пропозиції, тоді як вартість засобів існування називається природною ціною праці [2, с.117].

Представники трудової теорії вартості стверджували, що мірилом вартості товарів є праця. Прихильниками теорії трудової вартості є представники класичної політичної економії, а саме Вільям Петті, Адам Сміт, Давид Рікардо, а також Карл Маркс, який повноцінно розробили дану теорію. На підставі критики підходу до заробітної плати як до ціни праці К. Маркс у ХІХ ст. розробив теорію заробітної плати як грошового вираження вартості та ціни робочої сили. Речовим змістом заробітної плати є постійна кількість життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили [13, с. 191].

Найбільшого поширення в сучасній світовій економічній науці набули різноманітні варіанти визначення суті заробітної плати, засновані на теорії «факторів виробництва» Ж.-Б. Сея, який розглядає працю як джерело вартості товарів, а заробітну плату - як дохід від праці та грошовий вираз частини вартості продукту. Ця теорія ґрунтується на корисності послуг праці та пов'язує величину доходу з попитом та пропозицією. [16, с.88].

Один із послідовників цієї теорії - американський економіст Дж. Б. Кларк – висловив думку що регулятором рівня заробітної плати є граничний рівень продуктивності праці найманих працівників. Обсяг доходу за фактором праці (заробітна плата) визначається граничним, тобто найбільш низьким рівнем продуктивності праці. Гранична продуктивність праці вимірюється певною величиною вартості.

Значний внесок у розвиток теорії заробітної плати належить також представникам австрійської школи маржиналізму: К. Менгеру, Є. Бем-Баверку. Визначаючи вплив чинника граничної продуктивності, вони конкретизують розуміння вартості з урахуванням обліку міри корисності (цінності) [33, с. 99]. Також вони вважали, що заробітна плата має бути меншою, ніж створена ними нова вартість, оскільки частина цієї вартості має стати винагородою підприємцю.

Представники неокласичної школи (А. Маршалл, Я. Певзнер та ін.) здійснили перехід від субстанційного до функціонального аналізу природи вартості, а саме: визначення одночасного впливу корисності та витрат на формування вартості (ціни) послуг праці [39, с. 107].

Англійський економіст А. Маршалл вважав, що заробітну плату визначають два взаємодіючі фактори - гранична продуктивність праці (продуктивність праці додаткового працівника) і витрати відтворення, навчання та утримання працівників. При цьому гранична продуктивність праці визначає попит на нього, а витрати відтворення, навчання та утримання працівника лежать в основі пропозиції праці. Взаємодія попиту та пропозиції на ринку визначає рівень заробітної плати.

Таким чином, сутність заробітної плати є двоїстою. Подвійні та її основні функції. Одна з них полягає в тому, що вона є як винагородою за працю (оплата за виконану роботу, час, кваліфікацію), з другої сторони є джерелом формування доходів працівників (реальний дохід, що покриває їхні потреби), також виступає як елемент собівартості продукції/послуг для підприємства та важливий показник соціально-економічного розвитку для держави.

Одним із напрямів трактування заробітної плати як ціни ресурсу є теорія людського капіталу. Під ним розуміються інвестування в розвиток знань, навичок і здібностей людини, що підвищують ефективність його праці. Інвестиції в людський капітал - це витрати на освіту, підтримання здоров'я, поліпшення житлових умов та відпочинку, підвищення кваліфікації. Під впливом класичної теорії, теорії граничної корисності, а також концепцій неокласиків набували поширення визначення заробітної плати як форми вартості (ціни) робочої сили (праці). В одному випадку товаром є робоча сила, в іншому – праця.

У ринкових умовах робоча сила - особливий товар, ціна на який формується під впливом попиту та пропозиції, при цьому обов'язково враховується її мінімальна величина у вигляді прожиткового мінімуму. Роботодавець розуміє, що працівник працювати лише тоді, коли відтворюватиметься його робоча сила.

В умовах командно-адміністративної економіки поширеним було визначення заробітної плати як форми розподілу праці, сформоване К. Марксом у «Критиці Готської програми», де він визначив особливості розподілу в умовах соціалізму, згідно якої розподіл праці зводиться до того, що соціалістичне виробництво є за своєю суттю не товарним. Працівник, який є спільним власником всіх засобів виробництва, отримує натомість за свою працю таку кількість предметів споживання, в яких втілено стільки праці, скільки він витратив у своїй діяльності за мінусом тієї його частини, яка була спрямована на задоволення суспільних потреб.

На початку ХХ ст. на основі критики марксистської теорії виникла концепція соціалістичної заробітної плати М. І. Туган-Барановського, згідно з якою остання визначалася як частина доходу працівника в загальному обсязі загального доходу. Він вважав, що й заробітна плата і має обмеження, всі вони пов'язані з вартістю робочої сили v , а залежить від реального внеску особи, наймана для роботи, в загальний продукт [45, с. 402].

Із середини 1980 років заробітна плата стала розглядатися як частина праці працівників у доході підприємства, отримана відповідно до кількості та якості його праці, таке розуміння заробітної плати було пов'язане з початком процесу децентралізації управління економікою та спробою створення ринкової економіки шляхом надання деякої самостійності підприємствам. Зв'язок заробітної плати з результатами праці була символічною, оскільки нормування праці залишилося централізованим.

З набуттям незалежності України поступовий перехід до ринкової економіки, розширення сфери договірних відносин, підвищення самостійності підприємств, зумовив появу нових підходів до дослідження суті заробітної плати, її регулювання та значення у стимулюванні підприємництва та ініціативи. У цей час виникають дещо інші визначення зарплати. Для найманого працівника вартість його робочої сили в визначається сумою коштів, яка буде виплачена під час виконання норм праці відповідної складності, інтенсивності, відповідальності тощо, у цьому сенсі праця сприймається як чинник винагороди залежно від розміру новоствореної вартості і належної працівникові частки, визначеної угодою сторін соціального партнерства.

Як вдало зазначає О.М. Мартин « У ринкових умовах заробітна плата трактується двояко – вона одночасно виступає як дохід і як витрати виробництва. З одного боку, заробітна плата є доходом найманого працівника, а з іншого – одним із елементів витрат виробництва. Найманий працівник зацікавлений у високій заробітній платі, а роботодавець – у її зниженні. В умовах ринкових відносин ця суперечність вирішується внаслідок взаємодії попиту на працю відповідної кваліфікації з боку роботодавців і її пропозицією з боку найманих працівників, оскільки внаслідок цієї взаємодії формується ринкова ціна використання найманої праці. Одночасно держава регулює ринок праці. Тому заробітна плата виступає не тільки економічною категорією, але, на наш погляд, що є істотним – виступає соціально-економічною категорією, оскільки, по-перше, поєднує і концентрує інтереси та потреби найманих

працівників, роботодавців та держави, а по-друге – є найважливішим показником рівня життя» [36,с 235]

Слід зазначити, що розміри заробітної плати значною мірою залежать і від фактичної економічної ситуації, що особливо для нашої країни в сучасний період. Навіть високопродуктивна стабільна робота окремого підприємства, а значить і отримання відповідних доходів його працівниками, багато в чому залежать від результативності функціонування всіх інших підприємств регіону та країни, тому без зростання ВВП, тобто без достатньої кількості товарів та послуг навіть високий грошовий дохід працівника не зможе сприяти збільшенню реальних доходів інших працівників. А для цього потрібна виважена економічна політика держави. Крім того, існує низка інших проблем, що тісно переплітаються між собою і потребують реалізації законодавчих та нормативних заходів. Йдеться, зокрема: про врахування об'єктивних основ диференціації розмірів заробітної плати; становлення цивілізованої системи колективно-договірного регулювання заробітної плати; удосконалення державного регулювання заробітної плати, у частині її мінімального розміру та оподаткування.

Таблиця 1.1

Основні еволюційні течії категорії «заробітна плата»

Концепції теорії заробітної плати	Характеристика
Класична (В. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо)	Зарплата розглядається як «природна ціна праці» - стільки, скільки потрібно для відтворення життя робітника і його сім'ї.
Трудової вартості (К. Маркс)	Заробітна плата – це частина вартості, створеної робітником, але привласнена капіталістом. Праця створює додаткову вартість, яку власник виробництва забирає.
Теорія факторів виробництва (Ж.-Б. Сей)	Доходи (включаючи зарплату) – це результат внеску різних факторів виробництва: праці, капіталу, землі. Зарплата – винагорода за працю як один із факторів.
Теорія граничної продуктивності праці (Дж. Б. Кларк)	Робітнику платять стільки, скільки він приносить підприємству додатково (останньою одиницею праці). Тобто зарплата = внесок конкретного працівника.
Теорія маржиналізму (К. Менгер, Е. Бем-Баверк)	Зарплата залежить від корисності й рідкості праці. Ціна праці визначається суб'єктивною оцінкою її цінності на ринку.

Теорія розподілу за працею в адмініст-командній системі (А. Морозов, А. Пересада)	Зарплата визначається державою за принципом «відповідно до кількості та якості праці». Важливу роль відіграє тарифна система.
Теорія сучасної ринкової економіки (Економічна енциклопедія)	Заробітна плата формується на ринку праці залежно від попиту та пропозиції робочої сили, а також від продуктивності та кваліфікації працівників.

На нашу думку чинники, які формують заробітну плату працівника, можна згрупувати так:

- відтворювальні (необхідність розширеного відтворення особистого фактору - робочої сили);
- ринкові (співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці);
- мікроекономічні (особистий трудовий внесок працівника, результати фінансово-господарської діяльності підприємства);
- інституційно-правові (реалізація ідеї соціального партнерства, законодавча діяльність держави та соціально-економічна політика).

Створити ефективний механізм організації заробітної плати можна лише при комплексному обліку та оптимізації впливу всіх перерахованих факторів, оскільки недооцінка ролі окремих факторів може призвести до негативних наслідків.

Таким чином, можна відзначити, що заробітна плата в системі ринкових відносин є складним і динамічним явищем, яке відображає взаємодію економічних процесів на різних економічних рівнях.

Заробітна плата, виступаючи доходом працівника на макрорівні, є важливою характеристикою економічної системи, показником економічної та соціальної стабільності в суспільстві, а на мікрорівні вона стає грошовим виразом обсягу життєвих коштів, які надходять у розпорядження працівника від продажу своєї робочої сили на ринку праці

1.2. Нормативно-правове регулювання організації обліку розрахунків з оплати праці

В сучасних умовах нормативно-правове регулювання заробітної плати є необхідним для ефективного забезпечення законності та захисту прав працівників, визначення мінімальних стандартів щодо оплати праці та своєчасності грошових виплат. Важко переоцінити його значення в уніфікації порядку бухгалтерського обліку та формування фінансової звітності, забезпечення правильності нарахування податків і соціальних внесків. Також нормативно-правове регулювання сприяє соціальній справедливості, запобігає виникненню трудових конфліктів та дозволяє суб'єктам господарювання ефективно планувати витрати на персонал і впроваджувати системи мотивації працівників.

Найвищий статус в нормативно-правовому регулюванні має Конституція України, яка має фундаментальне значення для регулювання питань, пов'язаних із заробітною платою, оскільки в ній закріплені основні громадянські права українців, а саме на працю та її оплату, для цього у статті 43 Конституції зазначено «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб » [31]

Особливо важливим є положення що зазначене в продовженні статті 43 про те, що працівники мають право на заробітну плату не нижчу за визначену законом мінімальну, що означає, що Конституція встановлює базові гарантії оплати праці, які не можуть бути порушені навіть у випадках економічних труднощів підприємств, тобто держава бере на себе зобов'язання забезпечувати своєчасність виплати заробітної плати та захищати працівників від різноманітних проявів примусової чи безоплатної праці.

Конституція України виконує роль правової основи, на якій будується все трудове законодавство країни і норми Конституції України суттєво впливають

на формування наступних двох законодавчих актів - Кодексу законів про працю і Закону «Про оплату праці» та інших нормативних актів.

З розвитком світових інтеграційних процесів постало завдання узгодити і трудові відносини, які склались на національних ринках праці, виконання цього завдання взяла на себе Міжнародна організація праці (МОП), яка своїми рекомендаціями юридично закріпила норми трудових відносин. Серед основних міжнародних документів з питань регулювання оплати праці необхідним є відзначення Конвенції МОП № 95 «Про захист заробітної плати» та Конвенцію МОП № 131 «Про мінімальну зарплату. Так відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) № 95 «Про захист заробітної плати», визначено поняття «заробітна плата – будь-яка винагорода або будь-який заробіток, що обчислюється в грошах та встановлюється угодою або національним законодавством, що завдяки письмовому чи усному договору про наймання підприємець виплачує трудівнику за працю, яку виконано чи має бути виконано, або за послуги, які надано чи має бути надано»

Одним із найважливіших нормативних документів є Кодекс законів про працю що є систематизованим нормативно-правовим актом, що об'єднує норми трудового права для регулювання суспільно-трудова відносин та встановлює правові засади організації праці, порядок укладення та розірвання трудових договорів, гарантії прав працівників, а також регламентує питання оплати праці. Заробітну плату Кодекс визначає її як винагороду за виконану роботу, яка виплачується, як правило, у грошовій формі, також Кодексом встановлено принципи справедливості та рівності оплати праці: за однакову роботу працівники повинні отримувати однакову винагороду, без будь-якої дискримінації. Кодекс про працю регулює такі важливі аспекти, як тарифні ставки і посадові оклади, розмір доплат та надбавок, премій, оплати понаднормової роботи, нічних змін, роботи у святкові та вихідні дні. Важливим моментом є регулювання Кодексом гарантій і компенсацій для окремих категорій працівників, зокрема для неповнолітніх, жінок у декреті, відряджених працівників. Кодекс про працю виступає базовим інструментом

забезпечення соціальної справедливості у сфері трудових відносин та захисту економічних інтересів працюючих громадян оскільки ним визначено правові межі дій роботодавця, встановлюються мінімальні державні гарантії в оплаті праці та механізми захисту прав працівників у разі їх порушення.[28]

Значний вплив на систему оплати праці здійснює Закон України «Про оплату праці», що є одним із ключових нормативно-правових актів, який безпосередньо визначає правові засади формування, нарахування та виплати заробітної плати, та деталізує положення Конституції України та Кодексу законів про працю, забезпечуючи конкретні механізми реалізації права працівників на справедливу і своєчасну винагороду за працю.

Закон безпосередньо регулює:

- структуру заробітної плати, яка включає основну заробітну плату (тарифні ставки, посадові оклади), додаткову заробітну плату (доплати, надбавки, премії) та інші заохочувальні й компенсаційні виплати;

- державні гарантії в оплаті праці, серед яких визначення мінімальної заробітної плати, індексація зарплати відповідно до зростання цін, своєчасність виплати;

- умови та порядок виплати заробітної плати – не рідше ніж двічі на місяць, у встановлені строки та в грошовій формі;

- право працівників на інформацію про складові своєї зарплати, підстави для нарахувань та утримань;

- відповідальність роботодавців за порушення законодавства про оплату праці, включно зі штрафними санкціями та обов'язком відшкодування затриманих сум.[22]

Важливість закону полягає в тому, що ним формується єдиний правовий механізм регулювання заробітної плати в Україні, встановлюючи баланс між інтересами працівників і роботодавців.

В тісному зв'язку із законом України «Про оплату праці» взаємодіє Закон України «Про відпустки», що регулює порядок надання працівникам різних видів відпусток та визначає гарантії їхнього права на відпочинок. Закон

здійснює безпосередній вплив і на регулювання заробітної плати, адже передбачає збереження за працівниками певних виплат у період їхньої відсутності на роботі.

Також Законом передбачено види відпусток, гарантії оплати, порядок обчислення середнього заробітку для виплати відпускних, строки виплати відпусток, гарантії збереження робочого місця та посади – під час відпустки . Закон України «Про відпустки» гарантує реалізацію соціальних прав працівників, поєднуючи право на відпочинок із правом на збереження заробітної плати, і тим самим доповнює загальну систему правового регулювання оплати праці в Україні. [20]

Закон України «Про охорону праці» визначає головні положення щодо виконання конституційного права громадян на охорону їх життя і здоров'я в ході трудової діяльності, встановлює участь відповідних державних органів зв'язки між власником підприємства або уповноваженим ним органом та працівником з питань безпеки, гігієни виробничого середовища та праці, затверджує єдиний порядок організації охорони праці в Україні [21].

Податковий кодекс є основним законодавчим актом, що регулює порядок оподаткування доходів фізичних осіб, зокрема заробітної плати. Відповідно до п.п. 14.1.48 п. 14.1 ст.14 Податкового кодексу України «..заробітна плата – це основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв'язку з відносинами трудового найму згідно із законом. Під час нарахування доходів у формі заробітної плати база оподаткування визначається як нарахована заробітна плата, зменшена на суму єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, страхових внесків до Накопичувального фонду, а у випадках, передбачених законом, – обов'язкових страхових внесків до недержавного пенсійного фонду, які відповідно до закону сплачуються за рахунок заробітної плати працівника, а також на суму податкової соціальної пільги за її наявності (п. 164.6 ст. 164 ПКУ)» [43].

Роль Податкового кодексу в регулюванні оплати праці полягає в тому, що він визначає чистий дохід працівника після сплати податків та зборів, а також встановлює зобов'язання роботодавця як податкового агента щодо правильності та своєчасності утримання й перерахування податків із зарплати до бюджету.

Постанова Кабінету Міністрів України про мінімальну заробітну плату є важливим підзаконним нормативно-правовим актом, який визначає конкретний розмір мінімальної зарплати у країні відповідно до економічних умов та положень Закону України «Про оплату праці». Постанова КМУ закріплює розмір цієї гарантії, враховуючи рівень інфляції, вартість життя та можливості державного бюджету та виконує функцію практичного механізму реалізації державних гарантій у сфері оплати праці, конкретизуючи норми Конституції та законів України і безпосередньо впливаючи на матеріальний добробут громадян. Необхідно відмітити, що мінімальна зарплата впливає не лише на оплату праці, а й на інші соціальні виплати: (Таблиця 1.2)

Безпосередній вплив на оплату праці здійснює Інструкція з бухгалтерського обліку заробітної плати, що визначає порядок відображення в бухгалтерському обліку операцій, пов'язаних із нарахуванням, утриманням і виплатою заробітної плати працівникам та деталізуються положення Податкового кодексу, законів України «Про оплату праці», «Про збір та облік єдиного внеску» та національних стандартів бухгалтерського обліку, надаючи підприємствам єдині правила ведення облікових записів у сфері розрахунків

Таблиця 1.2

Вплив мінімальної заробітної плати на основні соціальні виплати

Мінімальна заробітна плата	Соціальна виплата
Оплата праці	Нижня межа тарифних ставок і посадових окладів Основа для нарахування надбавок, премій, доплат Гарантія захисту від заниженої оплати праці
Лікарняні	Визначає мінімальний розмір середньоденної зарплати, яка враховується при розрахунку допомоги з тимчасової непрацездатності

допомога по вагітності та полога	Мінімальна сума допомоги є основою середньоденної зарплати, але не нижче від рівня, встановленого на основі мінімальної зарплати
Допомога по безробіттю	Максимальний і мінімальний розмір допомоги по безробіттю визначається з урахуванням мінімальної зарплати
ЄСВ	Є базою для визначення мінімального страхового внеску

Важливе місце даної Інструкції в тому, що вона забезпечує єдність і прозорість бухгалтерського обліку зарплати, сприяє правильності розрахунків із працівниками та державними фондами, а також є основою для складання достовірної фінансової і податкової звітності та на її основі підприємства дотримуються встановлених норм законодавства, мінімізують ризики помилок і санкцій з боку контролюючих органів.

Наказ Державного комітету статистики України «Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати» від 13.01.2004 № 5 формує основні методологічні положення щодо визначення показників оплати праці та чисельності працюючих, фонду оплати праці у відповідних формах державних статистичних спостережень з метою отримання об'єктивної статистичної інформації.

Значний вплив на систему бухгалтерського обліку здійснюють Національні положення (стандарти) бухгалтерського обліку (НП(С)БО) Так ряд П(С)БО регулюють наступні питання:

П(С)БО 11 «Зобов'язання» - формування забезпечень майбутніх витрат на виплату відпусток працівникам відображення розрахунків із персоналом у фінансовій звітності.

П(С)БО 16 «Витрати» регулює включення заробітної плати до складу виробничих, адміністративних або інших витрат підприємства залежно від функцій працівника);

П(С)БО 26 «Виплати працівникам» - визначає методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій та не грошовій формах) за роботи та послуги виконані працівниками, та розкриття у фінансовій звітності [40].

Роль НП(С)БО в регулюванні питань заробітної плати полягає у встановленні єдиних методичних підходів до обліку й відображення зарплатних операцій, що забезпечує порівнянність та достовірність

Наказ Міністерства Фінансів України «Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку та інструкції про його застосування» передбачає, що аналітична інформація для обліку розрахунків з оплати праці формується на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Ведеться узагальнення інформації про розрахунки з персоналом, який належить як до облікового, так і до необлікового складу підприємства, з оплати праці, а також розрахунки за не одержану персоналом у встановлений термін суму з оплати праці [42]

РОЗДІЛ 2

СТАН ТА ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ «НЕМИРІВЛАТІНВЕСТ»

2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства

ТОВ «Немирівлатінвест» було створене в 2007 року та зареєстроване у селі Сподахи Вінницького району Вінницької області. ТОВ «Немирівлатінвест» входить до складу групи компаній «Агропросперіс», що є одним із провідних виробників та експортерів сільськогосподарських культур у Чорноморському регіоні.

Основний вид діяльності ТОВ є вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур. Додаткові види діяльності ТОВ:

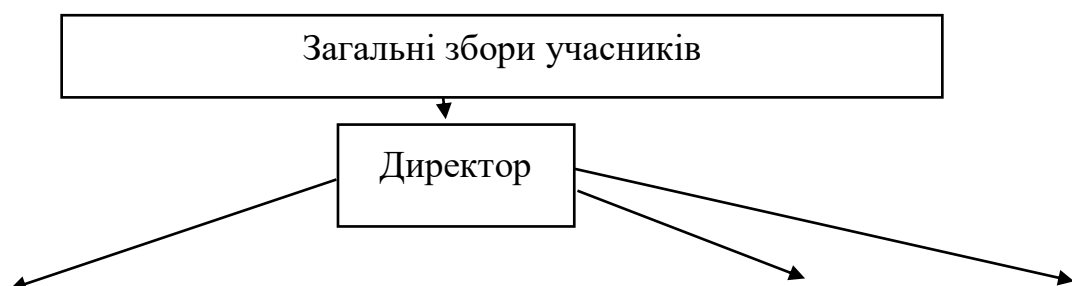
- вирощування овочів, баштанних, коренеплодів і бульбоплодів;
- допоміжна діяльність у рослинництві;
- післяурожайна діяльність, оброблення насіння;
- виробництво борошняно-круп'яної продукції, цукру;

- оптова торгівля зерном, насінням, кормами; оренда сільгоспмашин; вантажний автотранспорт; оптова торгівля хімічними продуктами; надання автотранспорту в оренду тощо

Виходячи із видів діяльності основна діяльність зосереджена на вирощуванні зернових та олійних культур, таких як соняшник, соя та ріпак. З 2022 року, підприємство займається після урожайною діяльністю (виробництво круп та кормів для тварин), обробкою насіння для відтворення, а також надає в оренду сільськогосподарську техніку та устаткування.

Спеціалізація ТОВ є вирощування та реалізація зернових і олійних культур. Площі землекористування ТОВ зосереджені у Вінницькій області й охоплюють біля 4000 гектарів, розташованих на території дев'яти сільських рад Вінницького та Тульчинського районів. Зокрема, господарство обробляє землі у Кудлаївській, Великобушинецькій, Байраківській, Обіднянській, Ометинецькій, Рубанській, Сподахівській та Печерській сільських громадах. Частка посівних площ «Немирівлатінвесту» становить близько 18,5 % усіх площ Немирівської територіальної громади, що робить підприємство одним із ключових гравців аграрного сектору регіону. У своїй діяльності товариство суворо дотримується вимог чинного законодавства, вчасно сплачує податки, роблячи вагомий внесок у формування місцевих та обласного бюджетів. Важливою складовою соціальної відповідальності є виплата орендної плати власникам паїв - підприємство забезпечує конкурентний рівень оплати у грошовій формі або високоякісним зерном, яке проходить сучасну очистку й обробку.

Організаційна структура ТОВ «Немирівлатінвест» - широка мережа горизонтальних зв'язків, численні перехрещення яких з вертикальними утворюються в результаті взаємодії менеджменту з керівниками функціональних підрозділів. Дана структура має наступний вигляд





Мал. 2.1 Організаційна структура управління ТОВ «Немирівлатінвест»

Бухгалтерський облік у ТОВ «Немирівлатінвест» здійснює бухгалтерська служба, що є самостійним структурним підрозділом в кількості 6 чоловік, очолюваним головним бухгалтером. Для кожного працівника бухгалтерії розроблена відповідна посадова інструкція працівника бухгалтерської служби

У своїй роботі бухгалтерська служба керується Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», іншими законодавчими та нормативними актами, несе відповідальність за дотриманням встановлених єдиних методологічних засад бухгалтерського обліку.

ТОВ «Немирівлатінвест» веде бухгалтерський облік майна і результатів своєї роботи методом подвійного запису господарських операцій згідно із Планом рахунків бухгалтерського обліку. В ТОВ «Немирівлатінвест» складено документообіг для раціональної організації бухгалтерського обліку, з відображенням руху первинних документів з моменту їх створення і до передачі в архів.

Бухгалтерія ТОВ «Немирівлатінвест» у встановлені строки здійснює приймання і обробку первинних документів на сирову, матеріали тощо. Всі документи сортуються і перевіряються.

В діяльності ТОВ «Немирівлатінвест» використовується комп'ютерна форма обліку яка базується на застосуванні програмних продуктів і технічних засобів. Найбільш виправданим способом реєстрації та узагальнення облікової інформації є застосування комп'ютерної обробки інформації - бухгалтерського обліку з використанням однієї із спеціалізованих програм. В діяльності ТОВ «Немирівлатінвест» використовується спеціалізована система програми «BAS» яка призначена для автоматизації облікової роботи на аграрних підприємствах..

Облікова політика підприємства є важливим інструментом, завдяки якому існує можливість оптимального поєднання державного регулювання і власної ініціативи підприємства в питаннях організації та ведення бухгалтерського обліку. У ТОВ «Немирівлатінвест» затверджено Наказ про облікову політику де визначено основні засади організації бухгалтерського обліку на підприємстві.

Проведемо дослідження економічного стану ТОВ, в першу чергу розглянемо структуру та динаміку обсягу майна ТОВ

Таблиця 2.1

Динаміка та структура майна ТОВ «Немирівлатінвест»

Актив	2022 рік		2023 рік		2024 рік		Відхилення 2024 р від 2024 р.	
	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%
I. Необоротні активи								
Нематеріальні активи	132,0	0,0	132,0	0,0	132,0	0,0	0,0	100,0
Незавер капіт. інвестиції	0,0	0,0	0,0	0,0	1180,0	0,0	1180,0	x
Основні засоби:	96328,0	22,8	84366,0	23,9	99526,0	21,6	3198,0	103,3
первісна вартість	455961,0	108,1	458409,0	130,1	503932,0	109,2	47971,0	110,5
знос	359633,0	85,3	374043,0	106,1	404406,0	87,7	44773,0	112,4
Інші необоротні активи	50816,0	12,1	67165,0	19,1	79737,0	17,3	28921,0	156,9
Усього за розділом I	147144,0	34,9	151531,0	43,0	180443,0	39,1	33299,0	122,6
II. Оборотні активи								
Запаси:	95664,0	22,7	87539,0	24,8	182363,0	39,5	86699,0	190,6
у тому числі готова продукція	68758,0	16,3	65983,0	18,7	147353,0	31,9	78595,0	214,3

Поточні біологічні активи	31507,0	7,5	15774,0		59664,0		28157,0	189,4
Дебіт. заборг. за товари, роботи, послуги	110144,0	26,1	45890,0	13,0	684,0	0,1	- 109460,0	0,6
Дебіторська заборгованість за розрахунками	710,0	0,2	629,0		1264,0		554,0	178,0
Інша поточна дебітор. зборг.	19383,0	4,6	20121,0	5,7	25320,0	5,5	5937,0	130,6
Гроші та їх еквіваленти	1247,0	0,3	18409,0	5,2	2296,0	0,5	1049,0	184,1
Усього за розділом II	274549,0	65,1	200863,0	57,0	280874,0	60,9	6325,0	102,3
III. НА утр. для продажу і гр. виб	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0
Баланс	421693,0	100,0	352394,0	100,0	461317,0	100,0	39624,0	109,4

Аналіз даних таблиці 2.1 свідчить про позитивні тенденції в діяльності ТОВ, так обсяг майна за період зріс з 421 693 тис. грн у 2022 р. до 461 317 тис. грн у 2024 р., що становить забезпечило приріст на 9,4 % або приріст на 39 624 тис. грн., також спостерігається зміна структури: якщо у 2022 р. переважали оборотні активи, що становили 65,1 % , то у 2024 р. вони становлять 60,9 %, тоді як частка необоротних активів збільшилась з 34,9 % в 2022 році до 39,1 % в 2024 році, це є свідченням укріплення довгострокового майнового потенціалу. Спостерігається незначна кількість нематеріальних активів і їх вартість \ незмінною, тоді як вартість основних засобів як основи необоротних активів зросла, так залишкова вартість зросла з 96 328 тис. грн в 2022 році до 99 526 тис. грн в 2024 році, забезпечивши приріст на 3 198 тис. грн., або на +3,3 %; Загалом необоротні активи за 3 роки зросли на 22,6 %, що є ознакою інвестицій у довгострокові ресурси.

Щодо оборотних активів ТОВ то у 2024 р. вони становлять 280 874 тис. грн, що більше на 2,3 % рівня 2022 р. де вони становили 274,5 тис. грн. і також значно перевищує показник 2023 р. де вони становили 200,8 тис. грн. Особливо суттєве зростання спостерігається по запасах готової продукції та поточних біологічних активах, що свідчить про збільшення виробництва. Дебіторська заборгованість по всіх видах показує тенденцію до зниження, що є позитивним сигналом про підвищення платіжної дисципліни та ліквідності.

Грошові кошти залишаються на низькому рівні: після значного зростання у 2023 р., у 2024 р. – лише 2 296 тис. грн, що може вказувати на вкладення у виробництво чи труднощі з ліквідністю.

Тобто в підсумку можна відмітити як позитивні тенденції такі як: зростання необоротних активів; скорочення дебіторської заборгованості; збільшення виробничих і біологічних активів, що вказує на розширення діяльності, так і негативні явища: значне зростання зносу основних засобів, низький рівень грошових коштів наприкінці, накопичення великих запасів готової продукції, що може свідчити про проблеми зі збутом. Загалом структура активів стає більш збалансованою: зростає роль необоротних активів, при цьому оборотні активи залишаються домінуючими, що характеризує факти нарощування потенціалу ТОВ «Немирівлатінвест» для майбутнього розвитку.

Таблиця 2.3

Динаміка та структура капіталу ТОВ «Немирівлатінвест»

Пасив	2022 рік		2023 рік		2024 рік		Відхилення 2024 від 2022 р.	
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%
I. Власний капітал								
Зареєстрований (пайовий) капітал	46,0	0,0	40,0	0,0	46,0	0,0	0,0	100,0
Капітал у дооцінках	76473,0	18,1	61841,0	17,5	80233,0	17,4	3760,0	104,9
Нерозп прибуток (непокритий збиток)	-413245	x	-488320	x	-521803	x	-108558,0	126,3
Усього за розділом I	-337024	x	-488320	x	-441524	x	-104500,0	131,0
II. Довгострокові зобов'язання,	14185,0	3,4	42066,0	11,9	54426,0	11,8	40241,0	383,7
III. Поточні зобов'язання								
Короткострокові кредити банків	278700,0	66,1	57927,0	16,4	102678,0	22,3	-176022,0	36,8
Поточ. кредиторська заборгованість за:		0,0		0,0		0,0	0,0	0
Дов зобов'язаннями	320222,0	75,9	610456,0	173,2	672889,0	145,9	352667,0	210,1

товари, роботи, послуги	11396,0	2,7	16383,0	4,6	15654,0	3,4	4258,0	137,4
розрах з бюджетом	0,0	0,0	226,0	0,1	238,0	0,1	238,0	0
розрах зі страхування	90,0	0,0	94,0	0,0	101,0	0,0	11,0	112,2
розрах з оплати праці	4081,0	1,0	4008,0	1,1	5464,0	1,2	1383,0	133,9
розрах за од аванс	36446,0	8,6	0,0	0,0	0,0	0,0	-36446,0	0,0
Поточн забезпечення	44645,0	10,6	29802,0	8,5	25362,0	5,5	-19283,0	56,8
Інші поточні зобов'язання	38954,0	9,2	17965,0	5,1	25029,0	5,4	-13925,0	64,3
Усього за р. III	744534,0	176,6	736761,0	209,1	847415,0	183,7	102881,0	113,8
IV. Зобов'язання, пов'язані з НА	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0
Баланс	421693,0	100,0	352394,0	100,0	461317,0	100,0	39624,0	109,4

Загальна характеристика пасиву свідчить, що ТОВ «Немирівлатінвест» демонструє розширення капіталу, але робить це за рахунок кредиторської заборгованості, при чому ключовою проблемою є від'ємний власний капітал і накопичення збитків, що ставить під загрозу фінансову стабільність. Так обсяг капіталу зріс з 421 693 тис. грн в 2022 році до 461 317 тис. грн в 2024 році, приріст за досліджуваний період становить 39 624 тис. грн., або +9,4 %.

Структура капіталу є проблемною для ТОВ оскільки упродовж 2022-2024 років власний капітал від'ємний через значні збитки, що свідчить про фінансову нестійкість. відповідно основне навантаження у фінансуванні активів припадає на поточні зобов'язання, так у 2024 р. їх розмір становить 847 415 тис. грн, або 183,7 % від валюти балансу.

Аналіз власного капіталу свідчить про від'ємне його значення за досліджуваний період яке зумовлено отриманими збитками в 2020 та 2021 роках. У підсумку власний капітал у 2024 р. становить - 441 524 тис. грн, що гірше ніж у 2022 р. де його значення -337 024 тис. грн., нарощування непокритих збитків, призводить до «від'ємного власного капіталу» та фактичної залежності від кредиторів

Обсяг довгострокових зобов'язання підприємства є незначним, частка в структурі піднялася з 3,4 % в 2022 році до 11,8 %.в 2024 році, у грошових одиницях спостерігається зростання з 14 185 тис. грн в 2022 р. до 54 426 тис.

грн в 2024 р., за три роки спостерігається приріст 40 241 тис. грн., що свідчить про залучення довгострокових кредитів/позик яке позитивно впливає на фінансову стабільність, але збільшує боргове навантаження.

Щодо поточних активів то їх обсяг є досить значним ь- підприємство залежить від кредиторів та банків і має чітко виражену тенденцію до зростання, у 2022 р. вони становили 744 534 тис. грн., у 2024 році 847 415 тис. грн, обсяг приросту становить 102 881 тис. грн (+13,8 %). Одже ТОВ «Немирівлатінвест» демонструє розширення капіталу, але робить це за рахунок кредиторської заборгованості, при чому в підприємстві спостерігається зростання поточних боргів, що ставить під загрозу фінансову стабільність.

Таблиця 2.4

Основні показник ефективності ТОВ «Немирівлатінвест»

Показник	2022 рік	2023 рік	2024 рік	Відхилення 2024 від 2022 р.	
				%	%
Чистий дохід від реалізації продукції тис. грн	183528,0	171777,0	97831,0	-85697,0	53,3
Вартість майна, тис. грн.	421693,0	352394,0	461317,0	39624,0	109,4
Собівартість продукції, тис. грн.	135718,0	171448,0	79761,0	-55957,0	58,8
Валовий прибуток, тис. грн.	47810,0	329,0	18070,0	-29740,0	37,8
Чистий прибуток тис. грн.	-132358,0	-89014,0	-47416,0	84942,0	35,8
Рентабельність продукції %	35,2	0,2	22,7	-12,6	64,3
Рентабельність активів, %	-31,4	-25,3	-10,3	21,1	32,7

Проведемо аналіз фінансових результатів і показників рентабельності ТОВ «Немирівлатінвест» за 2022–2024 рр. Підприємство має нестабільну діяльність оскільки виручка суттєво скорочується, проте вдається зменшити собівартість і збитки. Так чистий дохід від реалізації скоротився з 183 528 тис. грн в 2022 р. до 97 831 тис. грн в 2024 р., тобто на 85 697 тис. грн., або - 46,7 %, що свідчить про падіння обсягів реалізації продукції чи зниження цін. Собівартість продукції зменшилася з 135 718 тис. грн до 79 761 тис. грн., або –41,2 %, необхідно відзначити, що темпи зниження витрат дещо відставали від

темтів зменшення виручки, у результаті валовий прибуток впав із 47 810 тис. грн до 18 070 тис. грн

ТОВ «Немирівлатінвест» поступово скорочує збитковість діяльності, так в 2022 році підприємство отримало чистий збиток –132 358 тис. грн., 2023 р. збиток скоротився до - 89 014 тис. грн., 2024 р. - 47 416 тис. грн., як наслідок спостерігається різке падіння рівня рентабельності всіх показників через зростання собівартості та зменшення доходності. Рентабельність продукції у 2024 р. вже наближається до задовільного рівня (22,7 %), що є позитивним сигналом. Рентабельність активів залишається від'ємною, проте тенденція до покращення очевидна з -31,4 % в 2022 році до - 10,3 % в 2024 році.

2.2 Методика ведення бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві в умовах автоматизації облікових процесів

Облік розрахунків з оплати праці на ТОВ «Немирівлатінвест» здійснюється відповідно до вимог чинного законодавства України, зокрема Кодексу законів про працю, Податкового кодексу, Закону «Про оплату праці» та інших нормативних актів Міністерства фінансів, є чітка організація обліку нарахувань заробітної плати, утримань та обов'язкових відрахувань до державних фондів.

Розрахунки з оплати праці на ТОВ здійснюється згідно з чинними нормативно-правовими актами; трудовими договорами; іншими внутрішніми нормативними документами

Згідно з установчими документами, ТОВ «Немирівлатінвест» розробляє штатний розпис - внутрішній нормативний документ, у якому викладено перелік посад, передбачених на підприємстві, із зазначенням їх посадових окладів.

Основним документом, який визначає порядок організації оплати праці на ТОВ «Немирівлатінвест», розміри основної та додаткової заробітної плати, порядок преміювання працівників, є Положення про оплату праці, що містить загальні принципи організації оплати праці на підприємстві; системи і форми

оплати праці; побудову основної (тарифної) оплати праці обумовлені доплати, надбавки і компенсації; інші преміальні системи, що використовуються на підприємстві та шкалу преміювання.

Залежно від системи оплати праці (погодинна, відрядна, індивідуальна, бригадна) та врегульованих взаємовідносин ТОВ «Немирівлатінвест» з працюючими застосовуються різні первинні документи, якими оформляються затрати праці і згідно з якими нараховується заробітна плата працюючим.

Трудові відносини на ТОВ «Немирівлатінвест» між роботодавцем та працівником, розпочинаються із укладання відповідного договору, який оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу.

Для обліку працівників, прийнятих на роботу, застосовується «Наказ (розпорядження) про прийом на роботу». Цей документ заповнюється у відділі кадрів на всіх працівників і підписується керівником підприємства. На підставі підписаного наказу про прийняття на роботу відділ кадрів заповнює форму «Особова картка» і робить відповідні записи у трудовій книжці, бухгалтерія відкриває особовий рахунок.

Для оформлення щорічної та інших видів відпустки, що надають працівникам, складається «Наказ (розпорядження) про надання відпустки». При звільненні працівників складається «Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)».

На ТОВ «Немирівлатінвест» ведуть табель обліку робочого часу, що є підставою для нарахування оплати праці працівникам з почасовою оплатою. У кінці місяця за кожним працівником підраховують кількість відпрацьованого часу і визначають суму заробітної плати. Для обліку обсягу виконаних робіт, робочого часу і заробітної плати у на ТОВ «Немирівлатінвест» застосовують Наряд на відрядну роботу в якому вказують завдання, розряд роботи, норму часу і розцінку за одиницю робіт.

В зв'язку із значними обсягами машино-тракторних робіт на ТОВ «Немирівлатінвест» використовують обліковий лист тракториста –

машиніста в якому відображаються виконанні роботи під ту чи іншу культуру, склад агрегату і агротехнічні умови їх виконання. Виконані транспортні роботи тракторами оформляють Дорожнім листом трактора. В якому вказують завдання трактористу, в якому відмічають в чиєму розпорядженні знаходиться тракторист, звідки і куди доставляти вантаж, клас і кількість вантажу, який необхідно перевезти, та відстань перевезення.

Первинний облік нарахування заробітної плати водіям за перевезення вантажів автомобільним транспортом на ТОВ «Немирівлатінвест» використовують Подорожній лист вантажного автомобіля в якому записують завдання водію і характеристику автомобіля та реєструють видачу палива, на зворотному – виконання завдання, що засвідчується підписом відправника і одержувача вантажу

Широко в діяльності ТОВ «Немирівлатінвест» використовуються:

Відомість на перерахування зарплати на карткові рахунки для безготівкової виплати заробітної плати через банківські установи.

Листки непрацездатності (лікарняні листи) є підставою для нарахування допомоги з тимчасової непрацездатності.

Розрахункова відомість з нарахування та утримання ЄСВ і податків - відображення зобов'язань підприємства перед бюджетом і фондами соціального страхування.

Також підставою для нарахування заробітної плати робітникам ТОВ «Немирівлатінвест» виступають такі документи: наряди, маршрутні листи, відомості виробітку та інші.

На основі первинних документів складають розрахунково-платіжну відомість, що є основним документом, який використовується для оформлення розрахунків з робітниками і службовцями. Відомість містять інформацію про всі нарахування за видами оплати, утримання із заробітної плати і суми, що належать видачі на руки.

На підставі розрахунково-платіжної відомості складають «Зведену відомість нарахованої заробітної плати за її складом і категоріями

працівників», які містять інформацію про склад фонду оплати праці за групами і категоріями персоналу і видами виплат за звітний місяць.

В бухгалтерії ТОВ «Немирівлатінвест» нарахування виплат, пов'язаних з оплатою праці, відображають за кредитом рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» і дебетом рахунків витрат. При цьому рахунок, що дебетують, залежить тільки від того, до якої категорії належить працівник і у зв'язку з чим призначено виплату. Синтетичний облік оплати праці здійснюється на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» у розрізі встановлених субрахунків: 661 «Розрахунки за заробітною платою», 662 «Розрахунки з депонентами», 663 «Розрахунки за іншими виплатами».

Типові кореспонденції рахунків наведено у таблиці 2.5

Таблиця 2.5

Кореспонденція рахунків з обліку оплати праці ТОВ «Немирівлатінвест»

Зміст операції	Кореспондуючі рахунки	
	Дебет	Кредит
Нарахована заробітна плата працівникам, зайнятим на капітальному будівництві,	15	661
Нарахована заробітна плата працівникам основного виробництва підприємства	23	661
Нарахована заробітна плата загальноновиробничому персоналу	91	661
Нарахована заробітна плата адміністративному персоналу	92	661
Нарахована заробітна плата продавцям, торговим агентам, працівникам відділу збуту	93	661
Нарахована заробітна плата працівникам, які зайняті на виконанні робіт з ліквідації основних засобів	976	661
Утримано із заробітної плати працівників за допущений брак	661	24
Виплачена заробітна плата, допомога то тимчасовій непрацездатності, вагітності і пологах, сум наданих підприємством трудових і соціальних пільг працівників	661, 663	301
Утримано із заробітної плати працівників: неповернені підзвітні суми	661	372
Утримано із заробітної плати засновників внески до статутного капіталу підприємства	661	46
Утримано із заробітної плати працівників податок на доходи фізичних осіб	661	641
Утримано із заробітної плати працівників єдиний соціальний внесок	661	651
Утримано із заробітної плати працівників військовий збір	661	642
профспілкові внески	661	685

Утримано із заробітної плати вартість виданих у рахунок оплати праці продуктів і наданих послуг	661	701,703
Видана робітникам натуроплата	661	701

По кредиту субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» відображаються суми нарахованої основної і додаткової заробітної плати, премій, допомоги по тимчасовій непрацездатності, а по дебету - утримання із заробітної плати (податку з доходів фізичних осіб, військового збору, за виконавчими листками), суми виплаченої заробітної плати і депонованої.

Основними елементами фонду заробітної плати на ТОВ «Немирівлатінвест» є: основна заробітна плата – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм, та додаткова заробітна плата - винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виробничих завдань і функцій.

Узагальнених даних у фінансовій звітності то ТОВ «Немирівлатінвест» то дані про заробітну плату відображаються наступним чином (Табл 2.6)

Таблиця 2.6

Відображення розрахунків з оплати праці у фінансовій звітності ТОВ
«Немирівлатінвест»

Форма звітності	Рядки	Що відображається
Баланс (Звіт про фінансовий стан), форма №1	1155	Інша поточна дебіторська заборгованість (у т.ч. за розрахунками з працівниками)
	1625	Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками зі страхування (ЄСВ та інші внески)
		Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з оплати праці
віт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід), форма №2		Витрати на оплату праці
		Відрахування на соціальні заходи
Звіт про рух грошових коштів (прямий метод), форма №3		інші операційні витрати (в частині зарплати та нарахувань на соціальні заходи)
		Виплати працівникам
		Відрахування на соціальні заходи (ЄСВ)

Згідно наказу про облікову політику досліджуване нами підприємство ТОВ «Немирівлатінвест» застосовує автоматизовану форму ведення обліку розрахунків з працівниками. Для ефективного управління роботою на підприємстві використовується система автоматизованого управління діяльністю підприємства «BAS» (Business Automation Software) - сучасна платформою для автоматизації обліку та управління, яка широко використовується на українських аграрних підприємствах, головною перевагою якої є комплексність та можливості адаптації під специфіку сільськогосподарського виробництва. Система забезпечує повний бухгалтерський і податковий облік відповідно до чинного законодавства України та національних стандартів бухгалтерського обліку.

Для ТОВ «Немирівлатінвест» BAS надає інструменти для обліку земельних ділянок, сільськогосподарських культур і тварин, контролю виробничих витрат, обліку врожайності та продуктивності тваринництва, та дозволяє формувати калькуляцію собівартості продукції за культурами, видами робіт чи підрозділами, що особливо важливо для визначення ефективності окремих напрямів діяльності., окремо слід відзначити можливість ведення обліку біологічних активів- як поточних так і довгострокових

Система BAS забезпечує автоматизацію обліку праці та розрахунків із персоналом ТОВ «Немирівлатінвест», включаючи сезонних працівників, що є характерним для аграрної галузі. У системі реалізовані функції управлінського обліку, які дають змогу відстежувати витрати за центрами відповідальності ТОВ, планувати доходи та витрати, контролювати рентабельність окремих напрямів діяльності господарства.

Додатковою перевагою є інтеграція BAS із банківськими системами, а також можливість формування обов'язкової звітності для податкових органів, статистики та інших державних установ. Система дозволяє вести як фінансовий, так і управлінський облік у єдиній базі, що спрощує контроль за рухом матеріальних цінностей, готової продукції та грошових коштів.

Для ТОВ «Немирівлатінвест», як аграрного підприємства питання організації оплати праці та кадрового обліку є особливо актуальним, тому з 2021 року в підприємстві використовується спеціалізована конфігурація BAS «Зарплата та управління персоналом», що дозволяє комплексно автоматизувати процеси, пов'язані з управлінням персоналом та розрахунком заробітної плати. Використання даної системи в ТОВ «Немирівлатінвест» забезпечує:

Облік кадрових даних – формування штатного розпису, ведення особових карток працівників, відстеження руху кадрів (прийом, переведення, звільнення).

Автоматизацію розрахунків зарплати – нарахування основної і додаткової заробітної плати, премій, надбавок, компенсацій, відпускних, лікарняних, декретних виплат.

Розрахунки з сезонними працівниками – що особливо важливо для аграрної сфери, де використовується праця тимчасово найманих осіб.

Облік податків та зборів – автоматичне визначення сум ПДФО, військового збору та єдиного соціального внеску (ЄСВ), формування відповідної звітності.

Управління робочим часом – облік табелів, графіків роботи, понаднормових годин, що дозволяє вести контроль продуктивності.

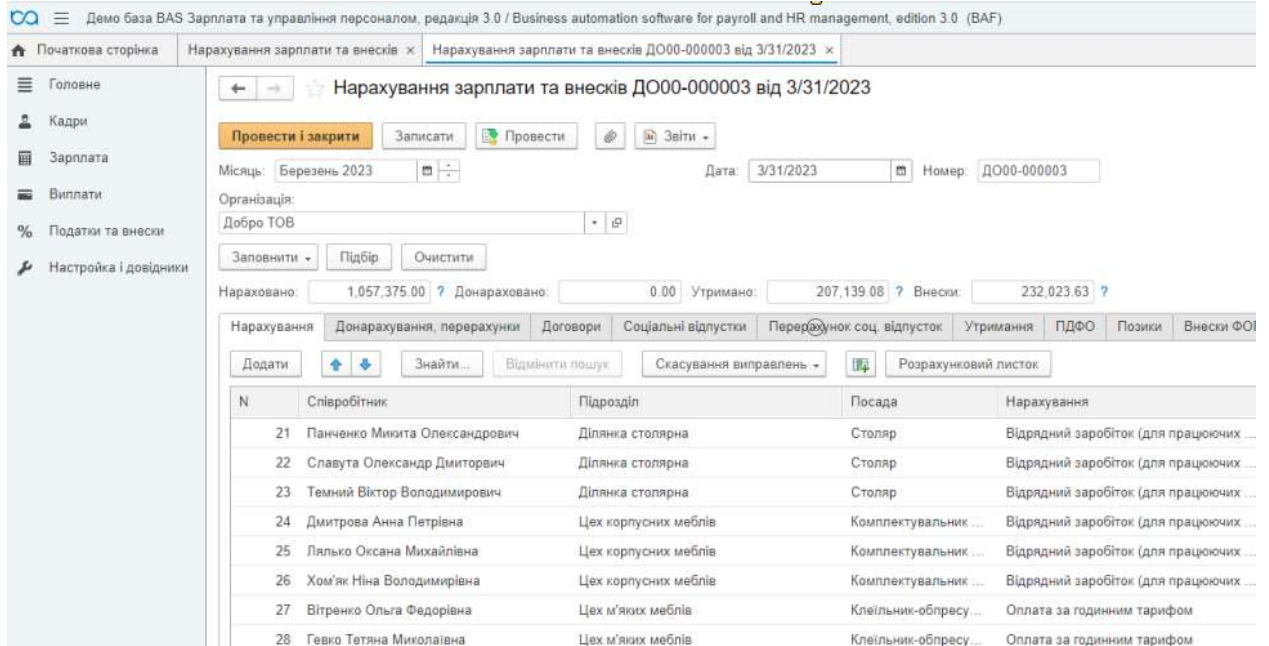
Формування звітності по заробітній платі – створення кадрових документів і податкової звітності у формах, затверджених українським законодавством.

Інтеграцію з іншими модулями BAS – зокрема з бухгалтерським і виробничим обліком, що забезпечує цілісність інформації.

В результаті за 4 роки використання системи BAS на ТОВ «Немирівлатінвест» дозволило отримати наступні переваги:

- підвищення точності та оперативності розрахунків зарплати;
- зменшення ризику помилок у податкових нарахуваннях;

- можливість ефективного управління чисельністю персоналу, включно з тимчасовими робітниками у період польових робіт;
- прозорість і контроль витрат на оплату праці як одного з ключових елементів собівартості сільськогосподарської продукції.



Мал. 2.1 Вікно нарахування заробітної плати в системі BAS «Зарплата та управління персоналом»

N	Підрозділ-структура	Вид оплати	Статус відображення	Група обліку нарахувань	Сума нарахувань	Податки
1	Адміністрація	Нарахована	Зарплата адміністративного персоналу	Зарплата (807)	88 888.00	ЄСВ (807) (нарахування)
2	Адміністрація	Демо (робіт)	Зарплата адміністративного персоналу	Виплата за договором (853)	17 300.00	ЄСВ (807) (нарахування)
3	Ділянка столярна	Нарахована	Зарплата виробничого персоналу	Зарплата (807)	88 375.00	ЄСВ (807) (нарахування)
4	Ділянка столярна	Виплата на ст.	Зарплата виробничого персоналу	Над виплатою (863)	1 000.00	
5	Цех корпусних меблів	Нарахована	Зарплата апарату управління цехом, допоміжних	Зарплата (807)	40 000.00	ЄСВ (807) (нарахування)
6	Цех корпусних меблів	Нарахована	Зарплата виробничого персоналу	Зарплата (807)	178 400.00	ЄСВ (807) (нарахування)
7	Цех м'яких меблів	Нарахована	Зарплата апарату управління цехом, допоміжних	Зарплата (807)	38 000.00	ЄСВ (807) (нарахування)
8	Цех м'яких меблів	Нарахована	Зарплата виробничого персоналу	Зарплата (807)	28 750.00	ЄСВ (807) (нарахування)
9	Цех м'яких меблів	Нарахована	Зарплата виробничого персоналу	Зарплата (807)	66 440.00	ЄСВ (807) (нарахування)
10	Цех м'яких меблів	Виплата на ст.	Зарплата виробничого персоналу	Зарплата (807)	700.76	ЄСВ (807) (нарахування)
11	Цех м'яких меблів	Виплата на ст.	Зарплата виробничого персоналу	Зарплата (807)	14 014.00	ЄСВ (807) (нарахування)
12	Цех м'яких меблів	Виплата на ст.	Виплата	Над виплатою (863)	600.44	ЄСВ (807) (нарахування)

Мал. 2.2 Вікно відображення заробітної плати в фінансовому обліку системи BAS «Зарплата та управління персоналом»

Таким чином, впровадження ВАС «Зарплата та управління персоналом» у діяльність ТОВ «Немирівлатінвест» сприяло підвищенню ефективності кадрової політики, спрощенні адміністрування трудових відносин і дозволяє оптимізувати витрати на оплату праці.

РОЗДІЛ 3.

АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЙОГО АВТОМАТИЗАЦІЇ НА ОСНОВІ СУЧАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

3.1. Методика аналізу розрахунків з оплати праці

Аналіз розрахунків з оплати праці є важливим інструментом у системі управління підприємством, оскільки дозволяє оцінити ефективність використання трудових ресурсів та забезпечити контроль за правильністю нарахувань і виплат. Він сприяє виявленню тенденцій зміни фонду оплати праці, структури заробітної плати, рівня витрат на персонал у співвідношенні з обсягами виробництва та фінансовими результатами. Такий аналіз забезпечує обґрунтованість прийняття управлінських рішень щодо формування системи мотивації, оптимізації чисельності персоналу, підвищення продуктивності праці. Крім того, дослідження розрахунків з оплати праці має досить вагоме значення для виявлення можливих резервів зниження витрат підприємства, реалізацію забезпечення соціальної стабільності в колективі та дотримання вимог чинного законодавства.

Мета аналізу - визначення витрат на оплату праці робітникам за видами діяльності; величини виробітку або ступеню виконання змінного завдання; достовірності нарахування заробітної плати; розрахунків із працівниками з оплати праці; контроль за використанням фондів оплати праці

Завдання аналізу оплати праці на ТОВ «Немирівлатінвест» полягають у комплексному дослідженні ефективності використання трудових ресурсів та

відповідності витрат на персонал стратегічним цілям підприємства, відповідно основними завданнями є:

- Вивчення динаміки та структури фонду оплати праці – визначення змін у рівні заробітної плати, її складових (тарифна частина, премії, доплати, компенсаційні виплати).

- Встановлення взаємозв'язку між оплатою праці та результатами виробничо-господарської діяльності – зіставлення темпів росту заробітної плати з продуктивністю праці та фінансовими результатами.

- Оцінка співвідношення понесених витрат на оплату праці з іншими елементами собівартості для визначення їх впливу на конкурентоспроможність продукції.

- Вивчення ефективності використання фонду оплати праці – пошук резервів економії коштів без зниження рівня соціального захисту працівників.

- Дослідження напрямів удосконалення системи стимулювання персоналу, що сприятиме підвищенню мотивації, продуктивності праці та якості виконання виробничих завдань.

Важливим питанням при проведенні аналізу розрахунків з оплати праці є інформаційна база до якої відносять:

1. Планово-нормативна (норми і нормативи праці та заробітної плати)
2. Облікова інформація (первинні документи та облікові реєстри);
3. Фінансова звітність
4. Звітність до соціальних фондів
5. Статистична звітність («Звіт з праці», «Звіт про використання робочого часу» «Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу зі шкідливими умовами праці».)
6. Дані особистих спостережень
7. Інші джерела

Визначивши та проаналізувавши основні складові методичного забезпечення аналізу оплати праці працівникам зобразимо схематично напрями його проведення (Таблиця 3.1)

Аналіз чисельності та складу персоналу передбачає оцінку відповідності фактичної кількості працівників їхній плановій чисельності та правильному розподілу за категоріями, посадами та навичками для раціонального використання людських ресурсів, виявлення резервів для підвищення продуктивності праці та зниження витрат.

Таблиця 3.1

Напрями аналізу оплати праці на ТОВ «Немирівлатінвест»

Напрямок аналізу	Основні показники	Методи аналізу
Аналіз чисельності та складу персоналу	- чисельність працівників - структура за категоріями - динаміка змін	Порівняння у динаміці, структурний аналіз
Аналіз фонду оплати праці	- загальний фонд оплати праці - структура (основна, додаткова, премії)	Горизонтальний і вертикальний аналіз
Продуктивність праці та її співвідношення з оплатою	- виробіток на одного працівника - темпи зростання продуктивності і зарплати	Співставлення темпів зростання, коефіцієнтний аналіз
Витрати на оплату праці в собівартості	- частка зарплати у собівартості - вплив зарплати на фінансові результати	Факторний аналіз, динамічне порівняння

Таблиця 3.2

Аналіз чисельності та складу персоналу ТОВ «Немирівлатінвест»

Показник	2022 р.	2023 р.	2024 р.	Відхил 2024 р. від 2022 р.	
				(+,-)	%
Середньоспискова чисельність працюючих, чол.	48	51	50	2	104,2
Показник обороту кадрів з прийняття, %	8	4	3	-5	37,5
Показник обороту кадрів зі звільнення, %	5	5	4	-1	80,0
Показник стабільності кадрів,%	87	88	90	3	103,4
Показник плинності кадрів,%	4	4	3	-1	75,0
Показник загального обороту,%	13	9	7	-6	53,8

За спостереженнями 2025 року можна зробити висновок що 95% наявних робочих місць у ТОВ «Немирівлатінвест» зайняті, і залишається лише 5% вільних позицій для кандидатів, це свідчить про високий рівень конкуренції для здобувачів роботи,

Аналіз даних таблиці 3.2 свідчить, що в 2024 році порівняно з 2022 роком середньоспискова чисельність працюючих на ТОВ «Немирівлатінвест» зросла з 48 до 50 осіб, що становить зростання на 4,2 %, що свідчить про незначне збільшення штату і збереження стабільного рівня персоналу.

Показники обороту свідчать про позитивну тенденцію в управлінні персоналом: зменшення плинності кадрів, підвищення стабільності та оптимізація загального кадрового обороту.

Наступною складовою аналізу є аналіз фонду оплати праці, оскільки його важливість полягає в тому, що за допомогою нього можна: визначити ефективність використання фонду заробітної плати; оцінити структуру фонду оплати праці; встановити динаміку змін та виявити фактори впливу на розмір фонду; порівняти темпи зростання фонду оплати праці з темпами продуктивності праці. Ефективний аналіз фонду оплати праці допомагає керівництву ТОВ «Немирівлатінвест» приймати обґрунтовані рішення щодо оптимізації витрат, формування системи стимулювання і підвищення продуктивності праці. (Таб 3.3.)

Дані таблиці 3.3 свідчать, що в 2022–2024 рр. на ТОВ «Немирівлатінвест» спостерігається зростання фонду оплати праці з 13511 тис. грн до 17458 тис. грн., основна заробітна плата має стабільну тенденцію до зростання, що свідчить про підвищення тарифних ставок і посадових окладів. фонд додаткової зарплати зріс на 14,9%, проте його структура нестабільна.

Чисельність працівників зросла лише на 2 особи (+4,2%), отже, підвищення фонду пояснюється передусім зростанням рівня оплати праці. Середні показники зарплати демонструють позитивну динаміку

Одже плата праці на ТОВ «Немирівлатінвест» зростає випереджальними темпами порівняно з чисельністю персоналу, що свідчить про посилення ролі матеріального стимулювання. Водночас нестабільність у структурі додаткових виплат може вказувати на потребу оптимізації системи преміювання та компенсацій.

Проведемо аналіз динаміки і структури витрат на оплату праці у складі собівартості продукції ТОВ «Немирівлатінвест» за 2022 - 2024 роки на основі форми №2 «Звіту про фінансові результати», а саме розділу II «Елементи операційних витрат».(Таб 3.4)

За 2022–2024 рр. загальні операційні витрати ТОВ «Немирівлатінвест» скоротилися з 274930 тис. грн в до 164849 тис. грн, або на 40%, що свідчить про суттєву оптимізацію витрат, однак структура їх змінилася, так матеріальні витрати зросли з 41447 до 57142 тис. грн, а їх питома вага підвищилася з 15,1% до 34,7%, що свідчить, що виробництво стало більш матеріаломістким.

Таблиця 3.3

Аналіз фонду оплати праці ТОВ «Немирівлатінвест»

Показник	2022 р.	2023 р.	2024 р.	Відхил 2024 р. від 2022 р.	
				%	%
Фонд оплати праці, тис. грн	13511	15102	17458	3947	129,2
в т.ч.					
фонд основної заробітної плати	12295,0	13289,8	16061,4	3766,4	130,6
фонд додаткової заробітної плати	1216,0	1812,2	1396,6	180,65	114,9
в т.ч.					
надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	882,4	1421,3	998,2	115,8	113,1
премії та винагороди	141,3	228,3	295,6	154,3	209,2
заохочувальні та компенсаційні виплати	192,3	162,6	102,8	-89,5	53,5
Середньоспискова чисельність працюючих, чол.	48	51	50	2	104,2
Середньорічна заробітна плата працівника, грн	281479	296117	349160	67680	124,0
Середньомісячна заробітна плата працівника, грн	23456,6	24676,5	29096,7	5640,1	124,0
Середньоденна заробітна плата працівника, грн	938,3	987,1	1163,9	225,6	124,0
Середньогодинна заробітна плата працівника, грн	117,3	123,4	145,5	28,2	124,0

Витрати на оплату праці зросли на 29,2% з 13511 до 17458 тис. грн, а їх частка у загальних витратах збільшилася більш ніж удвічі з 4,9% до 10,6%, що свідчить про посилення ролі трудових витрат у собівартості, відрахування на соціальні заходи зросли на 25,0% і також підвищили свою питому вагу з 1,0% до 2,0%, амортизаційні відрахування збільшилися на 15,0%, а їх частка

зросла з 5,9% до 11,3%, що вказує на оновлення та інтенсивніше використання основних засобів.

ТОВ «Немирівлатінвест» провело оптимізацію витрати за рахунок різкого скорочення «інших операційних витрат», водночас зросла роль матеріальних витрат, зарплати та амортизації у структурі витрат, що свідчить про більш прозору собівартість продукції, але зростання трудових витрат та матеріаломісткості виробництва потребує подальшого контролю.

Таблиця 3.4

Аналіз складу та структури елементів операційних витрат ТОВ
«Немирівлатінвест»

Показник	2022р.		2023 р.		2024 р.		Відхил 2024 р. від 2022 р.	
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%
Матеріальні витрати	41447	15,1	68891	29,2	57142,0	34,7	15695	137,9
Витрати на оплату праці	13511	4,9	15102	6,4	17458,0	10,6	3947	129,2
Відрахування на соціальні заходи	2695,0	1,0	3018,0	1,3	3368,0	2,0	673	125,0
Амортизація	16195	5,9	18462	7,8	18630,0	11,3	2435	115,0
Інші операційні витрати	201082	73,1	130171	55,2	68251,0	41,4	-132831	33,9
Разом	274930	100,0	235674	100,0	164849	100,0	-110081	60,0

Зробимо розрахунки впливу трудових факторів на продуктивність праці та обсяг виручки (табл. 3.5), так у 2022–2024 рр. на ТОВ «Немирівлатінвест» відбулося суттєве зниження чистого доходу від реалізації продукції: з 183,5 млн грн у 2022 р. до 97,8 млн грн у 2024 р. , або скорочення на 46,7 %. Це негативно вплинуло на продуктивність праці.

Середньоспискова чисельність працівників залишалася відносно стабільною, кількість відпрацьованих людино-днів зросла на 15,2 %, а середня кількість днів, відпрацьованих одним працівником, підвищилася на 10,6 %, тривалість робочого дня залишалася сталою. Незважаючи на збільшення обсягу відпрацьованого часу, середня продуктивність праці одного працівника скоротилася майже вдвічі: з 3823,5 тис. грн у 2022 р. до 1956,6 тис. грн у 2024

р., аналогічна тенденція простежується і за показником середньоденної продуктивності, яка знизилася з 15,6 тис. грн до 7,2 тис. грн,. Одже низька продуктивність праці та скорочення доходу свідчать про наявність проблем у використанні виробничого потенціалу та потребують пошуку резервів підвищення ефективності організації праці на ТОВ «Немирівлатінвест».


Таблиця 3.5

Аналіз впливу трудових факторів на продуктивність праці та обсяг виробництва ТОВ «Немирівлатінвест»

Показник	2022 р.	2023 р.	2024 р.	Відхил 2024 р. від 2022 р.	
				%	%
Чистий дохід від реалізації продукції тис. грн	183528	171777	97831	-85697	53,3
Середньоспискова чисельність працюючих, чол.	48	51	50	2	104,2
Кількість днів відпрацьованих робітниками, людино – днів	11760,0	13311,0	13550,0	1790	115,2
Кількість днів, відпрацьованих одним робітником (3:2)	245	261	271	26	110,6
Тривалість робочого дня, год	8	8	8	0	100,0
Середня продуктивність праці одного працівника, тис. грн на 1 прац	3823,5	3368,18	1956,62	-1867	51,2
Середньоденна продуктивність праці одного працівника, тис. грн. на 1 люд. год	15,6061	12,9049	7,22	-8,386	46,3

3.2. Перспективи використання сучасних інформаційно-аналітичних систем в аналізі оплати праці на підприємстві

Впровадження та використання сучасних інформаційно-аналітичних систем в аналізі оплати праці на ТОВ «Немирівлатінвест» полягає у переході від простого обліку до комплексного управління трудовими ресурсами та витратами на персонал, що сприятиме підвищенню ефективності діяльності підприємства, прозорості розрахунків і мотивації працівників

Використання сучасних інформаційно-аналітичних систем в аналізі оплати праці на ТОВ «Немирівлатінвест» дозволить: 

- Проводити поглиблений аналіз оплати праці у реальному часі, оскільки сучасні системи дозволяють не лише фіксувати дані, а й здійснювати оперативну аналітику (динаміка зарплати, відповідність трудовим витратам).

- Здійснювати інтеграцію з іншими підсистемами підприємства через можливість поєднувати дані про оплату праці з обліком виробництва, витрат, податковими та фінансовими звітами, що забезпечує комплексний контроль.

- Використовувати прогнозування аналітики та *Big Data* оскільки такі сучасні рішення дозволяють моделювати майбутні витрати на персонал залежно від зростання чисельності, продуктивності, зміни тарифів чи законодавства.

- Отримати мобільний доступ, так керівники та головні спеціалісти можуть отримувати доступ до інформації з будь-якого місця, контролюючи витрати на зарплату та своєчасність виплат.

- Зниження кількості операційних посилок через зменшення впливу людського фактора, оскільки автоматизація знижує ризик арифметичних і методологічних помилок при розрахунках.

- Забезпечення прозорості та довіри персоналу оскільки завдяки автоматичним особовим рахункам, електронним відомостям і контролю нарахувань працівники отримують уявлення про структуру заробітної плати.

- Підтримка прийняття управлінських рішень - системи формують аналітичні звіти для керівництва, що дозволяє вчасно оптимізувати витрати на оплату праці.

Аналітична інформація щодо фонду оплати праці повинна охоплювати різноманітні дані та аналітичні розрахунки, що дозволять оцінити рівень ефективності витрат на персонал. (Табл.3.6)

Використання розширених можливостей автоматизованої інформаційної системи BAS «Зарплата та управління персоналом» для аналізу фонду оплати праці дозволить підприємству не лише оптимізувати витрати, а й підвищити результативність роботи персоналу, забезпечуючи раціональне використання ресурсів.

Як відмічалось раніше BAS «Зарплата та управління персоналом є сучасним програмним продуктом, який не лише автоматизує процеси нарахування заробітної плати та кадрового обліку, але й надає широкі можливості для здійснення глибокого аналітичного дослідження у сфері оплати праці.

Таблиця 3.6

Показники для аналізу оплати праці та їх використання:

Показник	Характеристика аналітичних можливостей використання
Загальні витрати на оплату праці	відображають повний обсяг коштів, спрямованих на оплату праці, включаючи заробітну плату, додаткові виплати, пенсійні внески, податки та інші витрати.
Відношення витрат на оплату праці до валового доходу	частка доходу підприємства, яка спрямовується на оплату праці
Розподіл витрат за підрозділами та категоріями працівників	можливість оцінки, які групи персоналу потребують найбільших витрат, та визначити резерви для оптимізації.
Продуктивність праці	співвідношення витрат на оплату праці до виробничих результатів, що відображає ефективність використання трудових ресурсів
Структура оплати праці	співвідношення між основною заробітною платою, преміями, доплатами, компенсаціями тощо. Це допомагає оцінити ефективність системи стимулювання персоналу

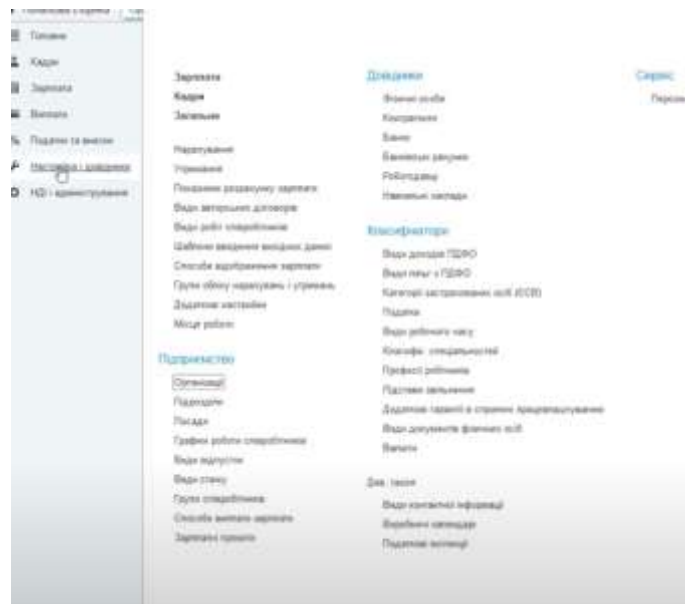
Етапи формування інформації в ІАС можна зобразити наступним чином



Мал 3.1 Етапи формування аналітичної інформації в інформаційній системі.

Використання програмного забезпечення BAS «Зарплата та управління персоналом» дозволяє керівництву підприємства отримувати своєчасну,

достовірну й багатовимірну інформацію для прийняття ефективних управлінських рішень.



Мал 3.2 Вікно аналізу BAS «Зарплата та управління персоналом»

Основні аналітичні можливості «Зарплата та управління персоналом» у сфері оплати праці можна узагальнити так:

Аналіз структури та динаміки фонду оплати праці. BAS «Зарплата та управління персоналом» дозволяє аналізувати структуру та динаміку фонду оплати праці завдяки механізмам налаштування звітів, які надають комплексну інформацію в різних аналітичних розрізах, цей аналіз включає розрахунок фонду оплати праці підприємства, його структуру за видами виплат (основна, додаткова, заохочувальна), динаміку в часі та порівняння за різними категоріями працівників чи підрозділами, що допомагає оптимізувати управління персоналом та заробітною платою.

Результати аналіз надають інформацію для

1. Оцінки ефективності - які виплати складають основу фонду оплати праці та наскільки ефективно використовуються ресурси.

2. Виявлення диспропорцій - причини значних відмінностей у заробітній платі між різними категоріями працівників.

3. Планування майбутніх видатків на оплату праці на основі динаміки та тенденцій.

Порівняння планових та фактичних показників. BAS «Зарплата та управління персоналом» дозволяє автоматично зіставляти планові витрати із фактичними результатами, що дає змогу виявити відхилення й оцінити їхні причини. Аналітичні можливості порівняння планових і фактичних даних у BAS «Зарплата та управління персоналом» сприяє підвищенню прозорості управління трудовими ресурсами, забезпечує керівництво актуальною інформацією для прийняття рішень та дозволяє своєчасно коригувати кадрову й фінансову політику підприємства.

Аналітика за різними зрізами інформації. Програмний продукт BAS підтримує багатовимірний аналіз: за підрозділами, категоріями персоналу, професіями, стажем роботи, рівнем кваліфікації, що дає можливість оцінити ефективність використання трудових ресурсів ТОВ «Немирівлатінвест» у розрізі окремих груп та інших категорій працівників.

Оцінка продуктивності та її співвідношення з оплатою праці. BAS «Зарплата та управління персоналом» дає змогу зіставляти витрати на заробітну плату з показниками виробітку, продуктивності чи прибутковості окремих підрозділів, що сприяє визначенню ефективності системи мотивації.

Формування прогнозних розрахунків у BAS «Зарплата та управління персоналом» є надзвичайно важливим інструментом управління витратами на персонал та підвищення ефективності системи мотивації працівників ТОВ, оскільки система надає можливість не лише фіксувати фактичні нарахування заробітної плати, а й моделювати різні сценарії розвитку подій, враховуючи зміни у кадровому складі, умовах праці та системі стимулювання.

Моніторинг соціальних показників. Система BAS здійснює формування аналітичних звітів щодо середнього рівня заробітної плати, коефіцієнта плинності кадрів, витрат на одного працівника, що важливо для формування кадрової політики та підвищення конкурентоспроможності на ринку праці.

Прозорість та контроль. Завдяки автоматизованому формуванню аналітичних звітів підвищується рівень прозорості процесів оплати праці, що зменшує ризик помилок та сприяє контролю з боку керівництва.

ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ

Провівши дослідження за темою «Особливості обліку та аналізу розрахунків з оплати праці із застосуванням сучасних інформаційних технологій», можна зробити певні висновки та ввести ряд пропозицій, щодо покращення обліково-аналітичної роботи на ТОВ «Немирівлатінвест»

1. Категорія «оплата праці» є однією з ключових у системі економічних відносин, оскільки вона безпосередньо визначає мотивацію працівників та ефективність використання трудових ресурсів. Еволюція категорії «оплата праці» відображає розвиток суспільних та виробничих відносин: від первісної форми натуральної винагороди до сучасних систем грошового та стимулюючого характеру, які включають оклади, премії, надбавки та інші види матеріального заохочення. Сучасні підходи до оплати праці поєднують трудовий внесок, кваліфікацію та результати діяльності працівника із фінансовими можливостями підприємства, що робить її інструментом як економічного, так і соціального регулювання. Водночас розвиток інформаційних технологій і аналітичних систем дозволяє більш ефективно планувати, обліковувати та контролювати витрати на оплату праці, а також прогнозувати її вплив на продуктивність і мотивацію персоналу.

2. Нормативно-правове регулювання оплати праці в Україні забезпечує законодавче визначення прав і обов'язків як роботодавців, так і працівників, встановлює мінімальні стандарти винагороди за працю та регулює умови нарахування і виплати заробітної плати. Основу цього регулювання складають Конституція України, Кодекс законів про працю, закони про оплату праці, пенсійне та соціальне страхування, а також відповідні підзаконні акти й нормативні документи. Ефективне нормативне регулювання дозволяє забезпечити захист трудових прав працівників, стимулювати продуктивність

праці та підтримувати соціальну стабільність на підприємствах. Водночас постійне оновлення законодавства та впровадження сучасних інформаційних технологій створює передумови для прозорого обліку витрат на оплату праці.

3. Об'єкт дослідження ТОВ «Немирівлатінвест» є підприємством середнього рівня, що здійснює діяльність у сфері сільського господарств, найбільшим напрямом діяльності є вирощування продукції рослинництва. Підприємство має нестабільну діяльність оскільки за 2022- 2024 роки виручка суттєво скорочується, проте вдається зменшити собівартість і збитки. ТОВ «Немирівлатінвест» в 2022 році отримало чистий збиток –132 358 тис. грн., 2023 р. збиток скоротився до - 89 014 тис. грн., 2024 р. - 47 416 тис. грн., як наслідок спостерігається різке падіння рівня рентабельності. Ведення бухгалтерського обліку ТОВ «Немирівлатінвест» покладено на бухгалтерську службу, особливістю облікової роботи якої є поєднання традиційного бухгалтерського обліку з автоматизованими інформаційними системами, що забезпечує точний і своєчасний облік витрат, доходів та розрахунків по оплаті праці, що дозволяє оперативно контролювати фонд оплати праці, аналізувати його структуру та відхилення від планових показників, а також підтримувати прозорість і ефективність управлінських рішень.

4. Узагальнення інформації про розрахунки по оплаті праці на ТОВ «Немирівлатінвест» обліковується на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». За кредитом субрахунку 66 «Розрахунки за заробітною платою» відображається нарахована заробітна плата всьому персоналу підприємства. По дебету субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» відображаються виплачена заробітна плата, відрахований податок з доходів фізичних осіб до пенсійного фонду, відраховані аліменти та інші відрахування згідно з виконавчими листами, відрахування єдиного соціального внеску з нарахованої заробітної плати (доходу кожного працюючого), у розмірі 1% профспілкових внесків від нарахованої заробітної плати членів профспілкової організації. Згідно наказу про облікову політику на ТОВ «Немирівлатінвест» застосовується система автоматизованого управління діяльністю

підприємства «BAS Бухгалтерія», яка виступає ефективним інструментом для підприємства, оскільки забезпечує комплексний підхід до автоматизації бухгалтерського, податкового та управлінського обліку, враховує особливості сільськогосподарського виробництва та сприяє підвищенню прозорості й ефективності господарської діяльності. Система забезпечує контроль процесів та інтеграцію потоків даних незалежно від меж структурних підрозділів. безпосередньо для обліку оплати праці використовується спеціалізована конфігурація BAS «Зарплата та управління персоналом»

5. Важливим питанням є ефективний аналіз оплати праці. Аналіз свідчить, що величина фонду основної заробітної плати в 2024 р. на підприємстві збільшилася у порівнянні з 2022 р. на 3947 тис. грн., основна заробітна плата має стабільну тенденцію до зростання, Середньоспискова чисельність працівників залишалася відносно стабільною- 50 чоловік, кількість відпрацьованих людино-днів зросла на 15,2 %, а середня кількість днів, відпрацьованих одним працівником, підвищилася на 10,6 %., середня продуктивність праці одного працівника скоротилася майже вдвічі. Спостерігається зниження продуктивності праці та скорочення доходу на ТОВ «Немирівлатінвест».

6. Для підвищення ефективності аналізу оплати праці на ТОВ «Немирівлатінвест» рекомендується максимально використовувати можливості програми BAS «Зарплата та управління персоналом», зокрема, доцільно застосовувати модулі для порівняння планових і фактичних витрат на оплату праці, формування детальної аналітичної звітності за підрозділами та категоріями персоналу, прогнозування фонду оплати праці, а також інтеграції з бухгалтерською і ERP-системою підприємства, що дозволить підприємству оперативно контролювати витрати на персонал, виявляти резерви підвищення продуктивності праці та приймати обґрунтовані управлінські рішення щодо кадрової політики та мотивації працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Баранов В.В. Світовий досвід побудови ефективної системи оплати праці на підприємстві. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2011. Вип. 20. Ч. I. С. 139–145.
2. Беляєв О.О. Політична економія: навч. посібник. К.: КНЕУ, 2011. 328 с.
3. Бережняк В. Д. Проблемні питання фонду оплати праці та його структури. The IV International Science Conference «Problems of practice, science and ways to solve them», October 11 – 13, Milan, Italy. 2021. С. 69–75
4. Бухгалтерський облік: навчальний посібник / Н.С.Акімова, О.О. Говоруха, Л.О. Кирилєва, Т. О. : ХДУХТ, 2019. 182 с
5. Верига Ю.А. Бухгалтерський облік: навч. посіб. Київ : Центр навчальної і практичної літератури, 2019. 520 с.
6. Гудзь Н.В. Бухгалтерський облік: навчальний посібник/ Н.В. Гудзь, П.Н.Денчук, Р.В Романів., 2-е вид., перероб. і доп. К.: «Центр учбової літератури», 2019. 424 с.
7. Варава Л. М., Варава А. А. Удосконалення системи оплати праці управлінського персоналу підприємства в напрямі розробки та реалізації стратегічних управлінських рішень. URL: <http://www.m.nayka.com.ua/?op=1&j=efektyvna-ekonomika&s=ua&z=4452>.
8. Василичев Д.В. Удосконалення процесу побудови системи оплати праці на підприємствах. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. 2012. Вип. 1. Т. 2. С. 191–196.
9. Васильчак С.В., Жидяк О.Р., Полянчич Т.М. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2011. Вип. 12. С. 152–157.

10. Гальченко О. С. Напрямки удосконалення правового регулювання оплати праці в сучасних умовах. *Науковий вісник Ужгородського університету*. 2010. Вип. № 13. С. 474–477.
11. Гриньова В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Гриньова В. М. URL: <http://westudents.com.ua/glavy/15602-142-vidi-dohodv-naselennya.html>.
12. Дружиніна В.В. Оптимізація фонду заробітної плати на підприємствах в умовах кризи. *Актуальні проблеми економіки*. 2011. № 9. С. 112 - 117.
13. Історія економіки та економічної думки: від ранніх цивілізацій до початку ХХ ст.: навч. посіб. / В. В. Козюк [та ін.]; за ред. В. В. Козюка, Л. А. Родіонової. К. : Знання, 2011. 204с.
14. Історія економіки та економічної думки: ХХ – початок ХХІ ст.: навч. посіб. / В. В. Козюк [та ін.]; за ред. В. В. Козюка, Л. А. Родіонової. К. : Знання, 2011.
15. Історія економіки та економічної думки: навч. посіб. / Г. П. Пасемко, Л. Г. Бага, Г. Є. Бєседіна та ін. Вид. 2-ге, змін. і допов. Харків : ХНАУ, 2020. 243 с.
16. Історія економіки та економічної думки : підручник / В. В.Козюк, Л. А. Родіонова, О. В. Длугопольський [та ін.]; за ред. В. В.Козюка, Л.А. Родіонової. Тернопіль: ТНЕУ, 2015, 324, с.
17. Заробітна плата, її форми та функції.. URL: <http://www.ebk.net.ua/Book/synopsis/ekonomika/part3/007.htm>http://library.krokedu.ua/media/library/category_materiali-konferentsij/conf-krok-2015-12-11_materialy.pdf.
18. Заробітна плата: сутність та функції.. URL: http://pidruchniki.com/12590605/ekonomika/zarobitna_plata_sutnist_funktsiyi.
19. Заробітна плата: характеристика, структура та функції оплати праці.. URL: <http://osvita.ua/vnz/reports/law/9975/>.

20. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 року та зі змінами і доповненням від 06.06.2015. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua>.
21. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 року та зі змінами і доповненням від 05.04.2015 року. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua>
22. Закон України «Про оплату праці»: Закон України від 24.03.95 р. № 108/95-ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>
23. Інструкція зі статистики заробітної плати: затв. наказом Держкомстату України від 13 січня 2004 р. № 5. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>.
24. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затверджена наказом Міністерства фінансів України від 30.11.99 р. № 291.
25. Калина А.В. Соціально-економічна сутність заробітної плати. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2003. № 4 (23). С.81-85.
26. Ковальчук В.М., Сарай М.І. Історія економіки та економічної думки: навч. посіб.. К.: Знання, 2008 647 с.
27. Корягін М.В., Попкова О.О. Аспекти законодавчо-нормативного регулювання оплати праці та її бухгалтерського обліку в країнах СНД. URL: <http://eztuir.ztu.edu.ua/840/1/22.pdf>.
28. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>
29. Конвенція про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються № 131, від 3 червня 1970 р.. Міжнародна організація праці. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_149
30. Конвенція про захист заробітної плати від 1 липня 1949 року № 95. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_146.

31. Конституція України: прийнята ВРУ від 28.06.1996 № 254к/96-ВР.. URL: [tp://zakon3.rada.gov.ua](http://zakon3.rada.gov.ua).
32. Краус Н. М. Історія економіки та економічної думки: структурно-логічні схеми, таблиці, малюнки : навчальний посібник. К. : ЦУЛ, 2021. 504 с.
33. Лісовицький В. Історія економічних вчень. К. : Центр навчальної літератури, 2020. 240 с.
34. Лень В.С. Бухгалтерський облік в Україні: основи та практика: [навч. посіб.]. К.: 2004. 476 с.
35. Маслов В. П. Інформаційні системи і технології в економіці: Навчальний посібник: Навчальне видання. К.: Слово, 2003. 264 с.
36. Мартин О.М. Заробітна плата як економічна категорія: соціально-економічні аспекти. Науковий вісник НЛТУ України. 2012. Вип. 22.7. С. 232–240.
37. Машевська А.А. Правове регулювання обліку оплати праці на підприємствах сільського господарства. *Економка, фінанси, менеджмент: актуальні питання науки і практики*. 2017. №2. С. 93-103.
38. Мочерний С.В. Політична економія: навч. посіб. К.: ЗнанняПрес 2002. 687 с.
39. Мацелюх Н. Історія економіки та економічної думки. Політична економія. Мікроекономіка. Макроекономіка. Посібник. К. : Центр учбової літератури, 2021. 382 с
40. Мулик Т. О., Материнська О. А., Пльонсак О. Л. Аналіз господарської діяльності: навчальний посібник. Київ: «Центр учбової літератури», 2017. 288 с.
41. Овсюк Н. В. Облікова політика підприємства в частині оплати праці. *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. 2012. №4(62). С. 162-165.
42. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затверджений Мінфіном від 30.11.99 р. № 291. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.

43. Податковий кодекс України від 2 грудня 2010 року № 2755-VI. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>. 74.
44. Положення (стандарти) бухгалтерського обліку. затв. наказом Міністерства фінансів України від 28.10.2003р. № 601 URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>
45. Політична економія: Навч. посібник. К.Т. Кривенко, В.С. Савчук, О.О. Беляєв та ін.; За ред. д-ра екон. наук, К.Т. Кривенка. Вид. 2-ге, без змін. К.: КНЕУ, 2006. 508 с.
46. Тарасович В. М. Економічна теорія. Київ: Центр навчальної літератури. 2006. 784 с.
47. Юрчук Н.П. Інституційне регулювання обліку оплати праці у сільському господарстві. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1228>.
48. Цигилик І.І., Морицян В.Ф., Морицян О.М. Організація оплати праці як важливий чинник забезпечення високої ефективності діяльності підприємства. Економіка, фінанси, право. 2009. №1. С. 22-24.
49. Чабанюк О.М. Облік оплати праці в ринкових умовах. Економіка і регіони. 2012. №9. С.33-36.
50. Черниш С. С. Економічний аналіз: Навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2010. 312 с. 12
51. Томчук О.Ф. Планування економічного аналізу та його удосконалення. Розвиток облікової і фінансової складових економічної науки та практики: збірник матеріалів VIII Міжнародної науковопрактичної конференції (26-27 вересня 2013 р.; м. Київ). Київ, 2013. С.417-421.
52. Щирба І. М. Сутність облікової політики підприємства щодо витрат на оплату праці та факторів впливу на її формування. URL: <http://ven.ztu.edu.ua/article/viewFile/89476/86187>.
53. Шевченко О. Історія економіки та економічної думки. Сучасні економічні теорії. К. : Центр навчальної літератури, 2019. 288 с.

54. Юрчук Н.П. Удосконалення організації синтетичного обліку оплати праці на сільськогосподарських підприємствах. Збірник наукових праць ВНАУ. 2012. № 2 (64). С. 218-223
55. Ярмішко С.В. Сучасні проблеми обліку розрахунків з оплати праці та шляхи їх удосконалення.. Управління розвитком . 2013. № 15. С. 140-142.
56. Яременко Л. М. Механізм формування фонду оплати праці та напрями його удосконалення. Агросвіт. 2020. № 2. С. 53–60
57. J. Barber, W. A History of Economic Thought: Open Road Integrated Media, 2022. 316 p

ДОДАТКИ