

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Західноукраїнський національний університет
Вінницький навчально-науковий інститут економіки

Кафедра економіки, обліку та оподаткування

Стефанишина Юлія Володимирівна

Облік, аналіз та контроль розрахунків з оплати праці/ Accounting,
analysis and control of labour remuneration payments Спеціальність 071- Облік і
оподаткування

Освітньо-професійна програма –Облік і оподаткування

Кваліфікаційна робота

Виконав : студент групи

ОПДвнм-21

В.А, Паланюк

Кваліфікаційна робота допущено
до захисту

_____ 20 __ р.

Завідувач кафедри

_____ **В.М. Пилявець**

ВІННИЦЯ – 2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	6
1.1. Економічна сутність оплати плати та її роль в економіці.....	6
1.2. Форми, методи та специфічні особливості оплати праці в сільському господарству.....	14
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА СТАН ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ «РОГІЗКА-АГРО».....	14
2.1. Організаційно-економічна характеристика ТОВ «Рогізка-Агро».....	21
2.2. Діючий порядок обліку розрахунків з оплати праці в господарстві	27
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ АНАЛІЗУ ТА КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ «РОГІЗКА-АГРО»	34
3.1. Методика аналізу розрахунків з оплати праці.....	34
3.2. Організація та методика контролю розрахунків з оплати праці	40
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	47
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	50
ДОДАТКИ.....	56

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Значимість обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці зумовлена ключовою роллю заробітної плати у формуванні матеріальної зацікавленості працівників і забезпеченні стабільного розвитку підприємства, оскільки в сучасних умовах господарювання, коли зростає конкуренція та вимоги до ефективності використання ресурсів, правильна організація обліку оплати праці набуває особливого значення, відповідно від точності облікових даних залежить достовірність фінансової звітності, своєчасність розрахунків із працівниками та бюджетом, а також репутація роботодавця. Аналіз розрахунків з оплати праці дозволяє оцінити динаміку та структуру фонду заробітної плати, визначити взаємозв'язок між рівнем оплати та продуктивністю праці, виявити внутрішні резерви підвищення ефективності праці. Водночас контроль у цій сфері є важливим інструментом запобігання фінансовим порушенням, нецільовому використанню коштів та забезпечення дотримання законодавства про працю.

Організація обліку, аналізу і контролю розрахунків з оплати праці є невід'ємними складовими системи управління підприємством, їх ефективна організація сприяє підвищенню прозорості фінансових процесів, зміцненню трудової дисципліни та створенню справедливої системи винагороди за працю, що є основою соціально-економічної стабільності як підприємства, так і суспільства в цілому.

Проблеми обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці є предметом досліджень провідних українських та зарубіжних вчених Бутинця Ф. Ф., Бурковської А. В., Голова С. Ф., Марчука, Є. В., Олійника О.В. та багатьох інших.

Метою випускної кваліфікаційної роботи є дослідження практичних і теоретичних засад обліку, аналізу, контролю розрахунків із оплати праці.

Вищезазначена мета зумовила необхідність вирішення таких завдань:

- охарактеризувати соціально-економічну категорію «оплата праці» та обліково-аналітичної категорії «розрахунки з оплати праці»;
- розглянути форми, методи та специфічні особливості оплати праці в сільському господарстві;
- дослідити організаційно- економічну характеристику підприємства; —
- визначити особливості організації обліку, аналізу та контролю розрахунків за оплатою праці на підприємстві «Рогізка -Агро»
- розробити методичні підходи до аналізу розрахунків з оплати праці в діяльності мікропідприємств аграрного сектору;
- запропонувати методикую контролю розрахунків з оплати праці.

Предметом роботи є сукупність теоретичних, організаційно-методичних та практичних засад бухгалтерського обліку аналізу та контролю розрахунків з оплати праці на досліджуваному сільськогосподарському підприємстві ТОВ «Рогізка - Агро».

Об'єктом дослідження є господарська діяльність ТОВ «Рогізка - Агро» с. Рогізка Гайсинського району Вінницької області в контексті облікових операцій, які стосуються розрахунків оплати праці та аналізу і контролю ефективності використання трудових ресурсів.

У процесі виконання досліджень було застосовано комплекс загальнонаукових і спеціальних методів пізнання. До загальнонаукових належать: спостереження, порівняння, абстрагування, індукція та дедукція, вимірювання взаємозв'язків, поєднання аналізу й синтезу, а також історичний і логічний підходи. Ці методи використовувались при дослідженні сутності заробітної плати, структури фонду оплати праці, організації розрахунків з персоналом та особливостей бухгалтерського обліку в цій сфері. Для узагальнення результатів було застосовано метод системного підходу.

Серед спеціальних методів у роботі використано методи економічного аналізу, що дозволили дослідити стан розрахунків з оплати праці, виявити заборгованість і оцінити ефективність контрольних заходів щодо правильності нарахування та виплати заробітної плати.

Інформаційна база кваліфікаційного дослідження включає нормативно-правові акти України, що регулюють порядок нарахування, оподаткування й обліку заробітної плати, наукові публікації українських і зарубіжних учених, матеріали науково-практичних конференцій, статистичні дані, періодичні видання, а також практичні матеріали діяльності ТОВ «Рогізка-Агро».

Наукова новизна отриманих результатів полягає у теоретичному узагальненні та розробці практичних рекомендацій щодо вдосконалення обліку, оподаткування та аналізу розрахунків з персоналом із заробітної плати.

Практичне значення роботи полягає у можливості застосування запропонованих рекомендацій у сфері аналізу та контролю розрахунків з оплати праці у господарській діяльності ТОВ «Рогізка- Агро»

Апробація результатів дослідження відбулася під час впровадження напрацювань у практичну діяльність ТОВ «Рогізка-Агро» а також під час представлення результатів 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)

. Випускна кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг становить 92 сторінки друкованого тексту.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ОПЛАТИ ПРАЦІ.

1.1. Економічна сутність оплати праці та її роль в економіці.

Функціонування будь-якої організації чи установи передбачає використання різних видів ресурсів для виробництва продукції та/або надання послуг. Одним із видів ресурсів, які широко залучають в рамках своєї економічної діяльності є людські ресурси. Праця працівника дозволяє сформувати кінцевий продукт споживача. У загальній структурі доходів працівника особлива роль належить категоріям «заробітна плата» та «оплата праці».

В широкому розповсюдженні в навчальній та науковій літературі використовуються терміни як «заробітна плата» так і «оплата праці» які вважаються синонімами і мається на увазі - винагорода, яку отримує працівник регулярно за надані послуги, вироблену продукцію, за відпрацьований час, а також за відпрацьований час.

Формулювання поняття заробітної плати, яке подано в ч. 1 ст. 94 Кодексу законів про працю України має наступне трактування «.. Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується.» [19]

У ст. 1 Закону України «Про оплату праці» визначено « Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи,

професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.» [42]

Тобто заробітна плата виступає базовим елементом правового регулювання організації оплати праці. Водночас у законодавчих актах, що прямо чи опосередковано стосуються цієї сфери, заробітна плата та її складові інтерпретуються по-різному. Незважаючи на те, що КЗпП і Закон «Про оплату праці» подають однакове загальне визначення цього поняття, у більш детальних нормах цих документів, а також у ряді інших нормативних актів можна виявити певні відмінності та особливості у трактуванні сутності заробітної плати.

У правовому полі трудових відносин терміни «заробітна плата» та «оплата праці» здебільшого використовуються як тотожні. Відмінність між ними носить характер акцентів на трудові відносини. Тобто, поняття *заробітна плата* підкреслює об'єкт правових відносин між працівником і роботодавцем, тоді як *оплата праці* робить наголос на дії роботодавця, який відповідно до укладеного трудового договору зобов'язаний здійснити виплату за виконану роботу.

Водночас аналіз законодавчих та підзаконних актів свідчить, що застосування одного чи іншого терміну не зумовлює істотних відмінностей у правах та обов'язках сторін трудового договору, а також у механізмах їх реалізації чи відповідальності у випадку порушення встановлених норм. Отже, практичне значення цієї термінологічної різниці мінімальне, тоді як основний акцент робиться на факті обов'язковості належної винагороди за працю.

Тобто на нашу думку заробітна плата є однією з ключових економічних категорій, що характеризує винагороду працівника за виконану роботу відповідно до умов трудового договору, та виступає конкретною формою оплати праці та відображає грошовий еквівалент вартості затраченої робочої сили.

Поняття оплати праці має ширший зміст і охоплює не лише заробітну плату, а й усі інші витрати роботодавця, пов'язані з використанням найманої

робочої сили, та відображає економічні відносини між працівником і роботодавцем з приводу розподілу новоствореної вартості та становить обов'язкову дію власника або уповноваженого ним органу - здійснення виплат за працю в силу наявності трудових правовідносин.

. Заробітна плата виступає як безпосередній об'єкт трудових правовідносин, тобто конкретна грошова винагорода працівнику, тоді як оплата праці охоплює ширший спектр економічних процесів, пов'язаних із використанням найманої праці та розподілом створеної вартості.

Заробітна плата є складовою системи оплати праці, тоді як оплата праці відображає комплексний характер взаємовідносин між працівником і роботодавцем у сфері трудової діяльності.

Оплата праці виконує багатогранні функції, які мають як економічне, так і соціальне значення. Вона є не лише інструментом винагороди працівників, а й важливим механізмом регулювання трудових відносин та забезпечення ефективності господарської діяльності підприємства.

В сучасних умовах на нашу думку оплата праці виконує наступні функції:

- Відтворювальну
- Стимулюючу
- Соціальну
- Регулюючу
- Обліково-вимірювальну

Відтворювальна функція є однією з базових у системі оплати праці, оскільки вона безпосередньо пов'язана із забезпеченням відновлення та підтримання працездатності працівника, суть її полягає у створенні матеріальних передумов для задоволення життєвих потреб працівника і його сім'ї, що дозволяє забезпечувати нормальні умови існування, розвиток і відтворення робочої сили.

Оплата праці, реалізуючи відтворювальну функцію, має покривати витрати на харчування, житло, одяг, медичне обслуговування, освіту та інші потреби, необхідні для збереження фізичного, інтелектуального і

професійного потенціалу працівника та повинна враховувати необхідність формування умов для відновлення робочої сили майбутніх поколінь, що робить цю функцію важливим соціально-економічним чинником розвитку суспільства.

Ми вважаємо, що відтворювальна функція оплати праці спрямована на забезпечення працівникові гідного рівня життя та створення передумов для ефективної праці, відповідно її реалізація є ключовою умовою формування продуктивної зайнятості, підвищення якості трудових ресурсів і стабільності соціально-трудоких відносин.

Стимулююча функція є однією з провідних у системі оплати праці, оскільки саме вона формує зацікавленість працівників у досягненні високих результатів трудової діяльності, її сутність полягає у тому, що рівень і структура винагороди безпосередньо впливають на інтенсивність, якість та ефективність праці.

Належним чином організована система оплати праці здатна мотивувати працівників до підвищення продуктивності, освоєння нових технологій, підвищення кваліфікації та ініціативності у виконанні професійних завдань, відповідно використання премій, надбавок, доплат за особливі умови праці, а також інших заохочувальних елементів створює прямий зв'язок між результатами діяльності працівника та його доходом. водночас стимулююча функція оплати праці відіграє важливу роль у стратегічному розвитку підприємства: вона сприяє зміцненню дисципліни праці, формує відповідальне ставлення до виробничих завдань і створює передумови для раціонального використання ресурсів.

Соціальна функція оплати праці полягає у забезпеченні справедливого розподілу доходів між працівниками та створенні умов для соціальної стабільності у суспільстві, вона виконує роль інструмента досягнення балансу між економічними інтересами роботодавця та соціальними потребами працівників.

Завдяки реалізації цієї функції заробітна плата виступає механізмом зменшення соціальної нерівності та формування відчуття справедливості у трудових відносинах. Вона безпосередньо впливає на рівень добробуту населення, соціальну захищеність та якість життя працівників і їхніх сімей. Соціальна функція оплати праці також має важливе значення у формуванні трудової мотивації оскільки справедливе співвідношення заробітної плати працівників різних професій, кваліфікацій та посад сприяє підтриманню позитивного соціально-психологічного клімату в колективі, зниженню конфліктності та зміцненню довіри між сторонами трудових відносин. Функція виконує регулятивну роль у суспільстві, оскільки через систему оплати праці держава реалізує соціальну політику, спрямовану на захист економічно активного населення, стимулювання зайнятості та підвищення соціальної відповідальності бізнесу.

Регулююча функція оплати праці проявляється у її здатності впливати на пропорції розподілу робочої сили, формування трудових відносин та розвиток ринку праці, так як визначає міру участі працівників у створенні та розподілі новоствореної вартості, виступаючи важливим інструментом узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців. Завдяки їй оплата праці слугує регулятором руху робочої сили між галузями та регіонами, оскільки рівень заробітної плати формує економічну привабливість тієї чи іншої професії чи виду діяльності. На макроекономічному рівні регулююча функція оплати праці впливає на динаміку зайнятості, рівень безробіття, розвиток підприємництва та конкурентоспроможність національної економіки.

Обліково-вимірвальна функція оплати праці полягає у тому, що заробітна плата виступає кількісним показником вартості праці, відображаючи її внесок у створення продукції чи надання послуг, та забезпечує можливість обліку витрат на робочу силу та їх подальшого включення до собівартості продукції, що дозволяє оцінити економічну ефективність діяльності підприємства.

Дана функція виконує роль критерію для порівняння результатів діяльності різних працівників, підрозділів або підприємств у цілому, також вона є основою для формування системи бухгалтерського та статистичного обліку, оскільки відображає величину витрат на персонал як одну з ключових статей витрат виробництва. Обліково-вимірювальна функція має значення у сфері державного регулювання, адже через показники фонду оплати праці, середньої заробітної плати та її динаміки здійснюється аналіз соціально-економічного розвитку країн, та забезпечує зіставність даних, необхідних для прийняття управлінських рішень як на рівні підприємства, так і на рівні економіки в цілому.

Також Науковець І.В. Луняк виділяє ще дві функції «..Доцільно виокремити ще такі дві функції заробітної плати: структурну та захисну.

Сутність структурної функції заробітної плати полягає у забезпеченні прогресивних структурних зрушень, що гарантують більш високий технологічний рівень суспільного виробництва. За рахунок макроекономічних змін відбувається пере структуризація зайнятості, спостерігається рух робочої сили у високооплачувані галузі (фінансова діяльність, управління, торгівля). Відбувається інтенсивне вивільнення робочої сили на користь науко-містких виробництв, соціально-орієнтованих видів діяльності, галузей, які працюють на споживчий ринок.

Захисна функції - засіб захисту національного ринку та інтересів різних соціальних груп населення. Роль захисної функції - забезпечити високу вартість робочої сили, що сприятиме збереженню національних ресурсів праці країни.»[28, с. 22]

Формування заробітної плати відбувається під впливом комплексу факторів, які доцільно поділяти на внутрішні -що залежні від діяльності конкретного підприємства, та зовнішні, що зумовлені макроекономічним середовищем і державним регулюванням. (таблиця 1.1)

Таблиця 1.1

Фактори впливу на рівень оплати праці

Внутрішні	Зовнішні
<i>Фінансовий стан підприємства.</i> Рівень доходів та прибутковості безпосередньо визначають можливості роботодавця у формуванні фонду оплати праці.	<i>Загальноекономічна ситуація.</i> Стан національної економіки, темпи зростання ВВП, рівень інфляції та продуктивність праці впливають на можливості роботодавців у сфері оплати праці.
<i>Фінансовий стан підприємства.</i> Рівень доходів та прибутковості безпосередньо визначають можливості роботодавця у формуванні фонду оплати праці.	<i>Нормативно-правове регулювання.</i> Державні гарантії, зокрема мінімальна заробітна плата, система оподаткування, соціальні внески та інші вимоги законодавства.
<i>Продуктивність і результативність праці.</i> Вищий рівень виконання робіт чи виробітку, як правило, зумовлює підвищення заробітної плати.	<i>Кон'юнктура ринку праці.</i> Баланс попиту і пропозиції робочої сили, рівень безробіття та трудова міграція визначають середній рівень заробітної плати.
<i>Система управління персоналом.</i> Політика підприємства у сфері мотивації та утримання кадрів визначає конкурентність оплати праці відносно інших роботодавців	<i>Галузеві й територіальні особливості.</i> Заробітна плата може істотно відрізнятись залежно від сфери діяльності та регіону розташування підприємства
<i>Рівень технічного оснащення та організації виробництва.</i> Використання сучасних технологій сприяє зростанню ефективності праці, що відображається й у рівні заробітної плати.	<i>Соціально-демографічні чинники.</i> Освітній рівень, професійна структура населення, вікові характеристики робочої сили та міграційні процеси.

Проведемо дослідження впливу основних макроекономічних факторів на середню заробітну плату (Таблиця 1.2).

Протягом 2010–2024 років середньомісячна заробітна плата штатних працівників в Україні демонструвала стійке зростання, проте темпи її збільшення значною мірою залежали від стану економіки та рівня інфляції. Падіння номінального ВВП у 2014–2015 роках супроводжувалося різким

зростанням індексу споживчих цін, що призвело до тимчасового зниження купівельної спроможності населення.

У періоди економічного відновлення, зокрема після 2016 року, підвищення ВВП та стабілізація інфляції сприяли реальному зростанню заробітної плати. Високі темпи інфляції 2014–2015 та 2022 років значно впливали на рівень доходів, погіршуючи їхню реальну вартість.

Зростання заробітної плати після кризових років відображає компенсаторну реакцію на інфляційні процеси та економічне відновлення. Таким чином, рівень заробітної плати тісно пов'язаний з динамікою ВВП та індексу споживчих цін, що відображає загальну економічну ситуацію в країні.

Таблиця 1.2

Середня заробітна плата в Україні та основні макроекономічні фактори впливу за 2010 -2024 роки [53]

Рік	Середньомісячна заробітна плата штатних працівників, грн	Номінальний ВВП, млн.дол США	Індекс споживчих цін, %
2010	2250	136419	109,1
2011	2648	163160	104,6
2012	3041	175781	99,8
2013	3282	183310	100,5
2014	3480	131805	124,9
2015	4195	90615	143,3
2016	5183	93270	112,4
2017	7104	112154	113,7
2018	8865	130832	109,8
2019	10497	153781	104,1
2020	11591	155582	105
2021	14014	199770	110
2022	14847	161990	126,6
2023	17442	181220	105,1
2024	21473	190740	112,0

Одже заробітна плата є не лише показником рівня життя працівників, а й важливим фактором, від якого залежить розвиток економіки в цілому.

1.2. Форми, методи та специфічні особливості оплати праці в сільському господарству

В сільському господарстві застосовуються різні форми і системи оплати праці, але найбільше поширення отримали три форми оплати праці: тарифна, відрядна, і погодинна.

Ст. 96 Кодексу законів про працю України визначає, що основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка складається з тарифних сіток, тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційних характеристик Ст. 97 КЗпП України, де сказано, що оплата праці працівників здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами. [19]

Розмір погодинної оплати праці залежить від кількості відпрацьованого часу, а відрядної - від кількості і якості виробленої працівниками продукції. Погодинну оплату праці застосовують переважно на роботах, які важко або неможливо облічити в інших, крім часу, вимірниках. Погодинну оплату праці поділяють на просту і погодинно-преміальну. Проста погодинна оплата праці нараховується за погодинними тарифними ставками, місячними окладами за фактично відпрацьований час. При погодинно-преміальній оплаті праці працівники крім основного заробітку за відпрацьований час отримують ще й премії, що посилює їх матеріальну зацікавленість у результатах своєї роботи [21].

Відрядна оплата праці – це форма оплати, за якою заробітна плата працівника прямо залежить від кількості виробленої ним продукції, робіт або послуг, а не від відпрацьованого часу. Ключовим елементом є відрядна розцінка, яка визначає вартість одиниці продукції. Така система підходить для робіт, де можна чітко виміряти обсяг виконаної роботи, а зарплата залежить від результату.

В ряді аграрних підприємства застосовується безтарифна система оплати праці - форма організації заробітної плати, за якої не встановлюються

фіксовані тарифні ставки чи посадові оклади. Розмір оплати залежить від внеску кожного працівника у кінцеві результати діяльності підприємства.

Основними рисами є: заробіток визначається часткою працівника у фонді оплати праці підприємства; враховується кваліфікація, стаж, результативність праці, трудова участь; розподіл доходу здійснюється за коефіцієнтами трудової участі (КТУ); стимулює колективну відповідальність і зацікавленість у спільних результатах; часто використовується у колективних формах праці — бригадах, фермерських господарствах, кооперативах.

Як вдало зазначає Карпенко Є.А. «..Безпосередньо робота з організації оплати праці на підприємстві полягає у виборі моделі формування заробітної плати (тарифної чи безтарифної), виборі форм і систем заробітної плати, розробці умов і правил преміювання. При цьому критерієм економічної ефективності організації заробітної плати повинно бути випереджаюче зростання доходу підприємства порівняно зі зростанням фонду заробітної плати. Якщо таке випередження не забезпечується, необхідно детально проаналізувати причини цього і розробити додаткові заходи, спрямовані або на зростання доходу, або на економію витрат на оплату праці» [16].

Оплата праці в сільському господарстві має низку особливостей, що зумовлені специфікою аграрного виробництва. На відміну від інших галузей економіки, діяльність працівників аграрного сектору значною мірою залежить від природно-кліматичних умов, сезонності виробничих процесів та біологічних особливостей вирощуваних культур і тварин. Саме ці фактори визначають нерівномірність трудових навантажень протягом року, що безпосередньо впливає на систему та форми оплати праці.

Сезонність є однією з визначальних рис сільськогосподарського виробництва та суттєво впливає на організацію праці, її інтенсивність і систему оплати, на відміну від промислового виробництва, де виробничий процес має безперервний характер, у аграрному виробництві трудова активність значною мірою залежить від природно-кліматичних умов,

біологічних циклів розвитку рослин і тварин, а також строків проведення агротехнічних робіт.

Основною особливістю сезонності є нерівномірність трудових навантажень протягом року, так у весняно-літній та частково осінній періоди працівники залучені до інтенсивних польових робіт— сівби, догляду за посівами, збирання врожаю, у зимовий період обсяги виконуваних робіт різко скорочуються, що призводить до зниження зайнятості й потребує застосування специфічних підходів до оплати праці.

У періоди пікового як правило це березень-жовтень навантаження переважають відрядні або акордно-відрядні форми оплати праці, коли зарібок працівника безпосередньо залежить від кількості виконаної роботи чи виробленої продукції, що дозволяє максимально заохотити працівників до інтенсивної праці та своєчасного виконання сезонних робіт..

Водночас у періоди міжсезоння застосовуються почасові форми оплати, що забезпечують працівникам мінімальний гарантований дохід, до таких видів робіт належать ремонт техніки, підготовка насіння, догляд за тваринами, підтримання господарських споруд, це дає можливість зберегти трудовий потенціал підприємства, уникнути масових звільнень і забезпечити стабільність кадрів.

Явище сезонності впливає на структуру фонду оплати праці, у періоди інтенсивних робіт частка основної зарібної плати різко зростає за рахунок надурочних годин, премій та доплат за перевиконання норм, у відносно спокійні періоди основний акцент зміщується на підтримуючі виплати, аванси чи натуральну форму оплати. Сезонність зумовлює необхідність тимчасового залучення додаткової робочої сили, зокрема на період збору врожаю. Такі працівники зазвичай отримують акордну або погодинну оплату, що дозволяє гнучко реагувати на обсяги виконуваних робіт та строки їх завершення.

В ряді випадків для відповідальних працівників підприємства практикують авансування працівників у міжсезоння, з подальшим утриманням цих сум із зарібку в період активних робіт, це допомагає забезпечити

соціальну стабільність в сільській місцевості та підтримати належний рівень життя працівників у часи тимчасового простою.

Важливим є вплив сезонності на мотивуючу роль заробітної плати, в умовах, коли рівень заробітків суттєво змінюється протягом року, особливого значення набувають преміювання, доплати за якість продукції, заощадження ресурсів чи дотримання строків виконання робіт, це дозволяє не лише компенсувати сезонні коливання доходів, а й стимулювати ефективну працю.

Також необхідно відмітити специфічні особливості галузей сільського господарства при нарахуванні оплати праці. Так оплата праці в рослинництві має низку специфічних рис, зумовлених характером виробничого процесу, організацією праці та технологічними особливостями вирощування сільськогосподарських культур, на відміну від інших галузей економіки, де результати праці можна безпосередньо виміряти за короткий проміжок часу, у рослинництві кінцевий результат формується поступово, що потребує особливого підходу до оцінки трудового внеску працівників.

Однією з ключових особливостей оплати праці в рослинництві є тісний зв'язок між заробітком працівника та кінцевими результатами виробництва. Праця в цій галузі, як правило, має колективний характер, тому оплата часто базується на підсумках роботи всієї бригади чи ланки, відповідно, заробіток працівників залежить від урожайності культур, дотримання технології вирощування, якості виконаних агротехнічних операцій.

У рослинництві широко застосовуються відрядні та акордно-відрядні форми оплати праці, коли розмір заробітку визначається за встановленими нормами і розцінками за одиницю виконаної роботи (оранка, сівба, догляд за посівами, внесення добрив, збирання врожаю тощо), така форма забезпечує пряму залежність між кількістю виконаних операцій та рівнем доходу працівника, що стимулює до підвищення продуктивності праці.

Важливою рисою є використання системи преміювання та надбавок, спрямованих на підвищення якості праці, яке передбачає що працівники можуть отримувати додаткові виплати за дотримання агротехнічних строків,

економне використання палива та насіння, зменшення втрат урожаю або досягнення високих показників урожайності.

В окремих видах рослинницьких робіт застосовується почасова форма оплати, зокрема при виконанні технологічних операцій, які складно виміряти у кількісних показниках (наприклад, охорона посівів, підготовка техніки, контроль за роботою машин), вона забезпечує стабільний дохід працівникам, чия діяльність не має безпосереднього впливу на обсяг виробленої продукції, але є необхідною для забезпечення процесу вирощування.

Також характерною рисою рослинництва є колективна відповідальність за результати праці, що зумовлює використання бригадної або ланкової системи організації праці, у таких умовах оплата праці часто розподіляється між членами колективу пропорційно їхньому особистому внеску, кваліфікації.

В галузі тваринництва оплата праці має свої характерні риси, зумовлені безперервністю виробничого процесу, високим ступенем матеріальної відповідальності працівників та необхідністю постійного догляду за тваринами. На відміну від рослинництва, де виробничі цикли мають завершений характер, тваринництво функціонує протягом усього року, що формує специфічну систему організації та оплати праці, однією з головних особливостей є постійний і рівномірний характер зайнятості працівників, оскільки догляд за тваринами потребує щоденного виконання певного обсягу робіт - годівлі, прибирання, доїння, лікування, обліку продукції, відповідна оплата праці працівників тваринницьких ферм зазвичай здійснюється на основі стабільних тарифних ставок або відрядних розцінок, які враховують вид і складність робіт.

У тваринництві заробіток працівників часто прив'язується до кількісних і якісних показників продукції, що є результатом їхньої праці, для доярок, наприклад, це обсяг надоеного молока та його жирність; для свинарів - середньодобові прирости ваги поголів'я; для птахівників - кількість і якість отриманих яєць, це забезпечує тісний зв'язок між результативністю праці й

матеріальним стимулюванням, мотивуючи працівників до підвищення продуктивності та покращення показників якості.

Особливе значення має використання премій, надбавок і доплат, які стимулюють якісне виконання обов'язків, так премії можуть нараховуватися за зниження рівня падежу тварин, досягнення планових показників приросту живої маси, підвищення рентабельності виробництва або зниження витрат кормів, надбавки виплачуються за догляд за великою кількістю поголів'я, роботу у важких або шкідливих умовах, нічні чергування та роботу у вихідні дні.

Важливою рисою оплати праці в тваринництві є висока персоніфікація результатів праці, що виражається в тому, що кожен працівник відповідає за певну групу тварин або приміщення, що дозволяє об'єктивно оцінювати його внесок у загальні виробничі результати, це сприяє формуванню відповідального ставлення до роботи та збереженню продуктивності поголів'я.

Широко застосовуються бригадні та індивідуально-відрядні форми оплати, що забезпечують гнучкість і справедливість розподілу заробітку, де умовах колективного догляду за великою кількістю тварин заробітна плата розподіляється між членами бригади пропорційно їхньому трудовому внеску, кваліфікації та виконаним нормам. Також характерною рисою є цілодобовий режим роботи, особливо на великих фермах і комплексах, що потребує запровадження змінного графіка та відповідних доплат за нічні зміни і святкові.

Важливим елементом специфіки оплати праці в аграрному секторі є використання натуральної форми розрахунків, що передбачає - частина заробітку може виплачуватися продукцією власного виробництва — зерном, овочами, м'ясом або кормами. Це історично сформована традиція, яка зберігає актуальність у невеликих фермерських господарствах, особливо в періоди нестабільності грошових доходів.

Враховуючи особливості виробництва і умови праці в сільському господарстві в 2023 році була укладена «Галузева угода між Міністерством аграрної політики та продовольства України і Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України на 2023 – 2025 роки», норми якої регулюють трудові й економічні відносини, організацію праці, міжкваліфікаційні співвідношення її оплати, соціальний захист працівників аграрної тощо.

«..Галузева угода в сільському господарстві встановлює міжкваліфікаційні співвідношення в оплаті праці працівників галузі. Своєю чергою, у сільськогосподарських підприємствах укладається колективний договір, у якому закріплюються всі умови, розміри та порядок оплати праці його робітників. Додатком до нього, як правило, є Положення про оплату праці, що регулює розміри заробітних плат різних категорій працівників у підприємстві при конкретних умовах у рослинництві, тваринництві, промислових підрозділах; розцінки оплати праці за продукцію, порядок преміювання за результатами роботи, трудовий стаж, кваліфікацію тощо.

У Галузевій угоді викладено основні аспекти регулювання оплати праці в сільськогосподарських підприємствах. Так, у додатках попередніх і нової Галузевої угоди, яка укладена на період 2023-2025 рр., наведені тарифні й міжрозрядні коефіцієнти, що використовують при формуванні тарифних сіток, схем посадових окладів, розмірів доплат і надбавок в оплаті праці тощо. У її ключовому розділі «Оплата і нормування праці» детально викладено мінімальні гарантії рівнів оплати праці різних категорій працівників сільськогосподарських підприємств. Тарифна сітка оплати праці, яка застосовується в сільському господарстві, має 6 розрядів і диференціація міжрозрядних коефіцієнтів становить 1-1,8, тобто різниця до 80 % в оплаті праці в одного виду робіт (ручні, механізовані, ремонтні роботи тощо) .»[8].

РОЗДІЛ 2.

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА СТАН ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ «РОГІЗКА-АГРО»

2.1. Організаційно-економічна характеристика ТОВ «Рогізка-Агро»

ТОВ «Рогізка-Агро» знаходиться в с. Рогізка Гайсинського району Вінницької області. Господарство має зручне місце розташування - 3 км від залізничної станції с. Яланець, та 12 км. від с.м.п. Чечельник. Станом на 01.01. 2025 року в користуванні підприємства було 950 га.

Основними видами діяльності ТОВ «Рогізка-Агро є

- Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур

- Розведення великої рогатої худоби молочних порід,.

- Розведення свиней.

- Допоміжна діяльність у рослинництві.

- Після урожайна діяльність

- Транспортні перевезення..

ТОВ «Рогізка-Агро» по статусу відноситься до мікропідприємств, оскільки показники діяльності ТОВ відповідають щонайменше двом з трьох критеріях мікропідприємства: середня кількість працівників не перевищує 10 осіб (2024 рік – 9 чоловік), балансова вартість активів – до 350 тис. євро (критерій не відповідає), чистий дохід від реалізації – до 700 тис. євро (2024 рік дохід -32308,2 тис. грн – 666,1 тис. євро). Дані критерії визначені Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність» і використовуються для спрощеного бухгалтерського обліку та подання фінансової звітності за формами відповідно ТОВ «Рогізка-Агро» складає форми фінансової звітності №1-мс та №2-мс,

ТОВ «Рогізка-Агро», є суб'єктом колективної власності, має статутний капітал, поділений на частки, розмір яких визначається статутними документами. Сума зареєстрованого капіталу товариства становить 4140 тис. грн.,. Засновниками є два громадянина України одним з яких внісено 75 % (3105000 грн.) , іншим 25% (1035000 грн.)

Система обліку в мікропідприємстві ТОВ «Рогізка-Агро» має спрощений характер і відповідає вимогам, встановленим для суб'єктів малого підприємництва.

Облік на ТОВ «Рогізка-Агро» здійснює один працівник, який поєднує функції бухгалтера, економіста та фінансиста. Він відповідає за ведення бухгалтерського, податкового й управлінського обліку, складання звітності, планування фінансових результатів та аналіз діяльності господарства.

Облікова робота на ТОВ «Рогізка-Агро» включає: оформлення первинних документів із виробничої, фінансової та господарської діяльності; ведення реєстрів обліку доходів і витрат; нарахування заробітної плати, податків і зборів; складання бухгалтерської та податкової звітності відповідно до чинного законодавства; участь у фінансовому аналізі результатів діяльності підприємства.

Для ведення обліку на ТОВ «Рогізка-Агро застосовуються спрощені форми первинної документації та реєстрів, передбачені законодавством для мікропідприємств. Основна увага приділяється обліку доходів і витрат, розрахункам з постачальниками, працівниками та бюджетом, а також контролю за використанням матеріальних і фінансових ресурсів

Облік ведеться із застосуванням комп'ютерної програми автоматизації BAS, яка дає змогу своєчасно обробляти інформацію, контролювати господарські операції та формувати звітність. У цілому, облікова робота на ТОВ «Рогізка-Агро» спрямована на забезпечення повного, достовірного та оперативного відображення господарських процесів, що є основою для прийняття ефективних управлінських рішень.

Планова робота на ТОВ «Рогізка-Агро» є важливою складовою управління господарською діяльністю та спрямована на забезпечення ефективного використання ресурсів і досягнення запланованих результатів.

Планова робота ТОВ «Рогізка-Агро» включає: розробку виробничих планів з вирощування сільськогосподарських культур і утримання тварин; складання фінансових планів, що визначають обсяги доходів, витрат, прибутку та потребу в обігових коштах; планування фонду оплати праці, матеріальних витрат, податкових платежів; контроль за виконанням планових показників

Фінансова робота на ТОВ «Рогізка-Агро» передбачає фінансове планування та прогнозування (розробка бюджетів, фінансових планів), оперативну фінансову діяльність (забезпечення грошовими коштами, управління платежами), аналіз фінансового стану (оцінка прибутковості, ліквідності, платоспроможності) та контроль за фінансовою діяльністю для досягнення поставлених цілей підприємства та забезпечення його сталого розвитку.

Проаналізуємо розміри та ефективність діяльності в ТОВ «Рогізка-Агро»

Таблиця 2.1

Основні показники розміру ТОВ «Рогізка- Агро»

Показник	2022 р.	2023р.	2024р.	Відхилення 2023 від 2022 р.		Відхилення 2024 від 2022 р.	
				+, -	%	+, -	%
Вартість валової продукції (в порівняльних цінах 2010р.), тис. грн	13110,6	14221,2	31402,4	1110,6	108,5	17181,2	220,8
Площа с. – г. угідь, га	658,0	745,0	950,0	87,0	113,2	205,0	127,5
Вартість майна, тис. грн.	14168,1	24657,8	27585,9	10489,7	174,0	2928,1	111,9
Вартість капіталу підприємства, тис. грн	11332,7	11338,4	17481,1	5,7	100,1	6142,7	154,2
Середньо -спискова чисельність осіб, чол.	9,0	9,0	10,0	0,0	100,0	1,0	111,1
Разом доходів, тис. грн	16524,8	15289,9	33427,4	-1234,9	92,5	18137,5	218,6
Разом витрат, тис. грн.	9734,3	15284,2	27284,4	5549,9	157,0	12000,2	178,5
Чистий прибуток тис. грн.	6787,5	5,7	5143,0	-6781,8	0,1	5137,3	90228,1

Аналіз фінансово-господарських показників ТОВ «Рогізка-Агро» за 2022–2024 роки свідчить про позитивну динаміку розвитку підприємства, протягом цього періоду спостерігається збільшення вартості валової продукції та розширення площ сільськогосподарських угідь, що забезпечило зростання виробничого потенціалу. Значне підвищення вартості майна та капіталу у 2023–2024 роках свідчить про інвестиційне оновлення та ефективне використання ресурсів, хоча у 2023 році доходи та чистий прибуток знизилися, у 2024 році вони суттєво зросли, перевищивши показники 2022 року, що свідчить про відновлення фінансової стабільності та підвищення ефективності діяльності. Чисельність персоналу залишалася практично незмінною, що вказує на раціональне використання робочої сили.

Загалом ТОВ «Рогізка-Агро» демонструє тенденцію до зростання доходів і прибутку, ефективного використання майна та капіталу, що створює передумови для подальшого стабільного розвитку.

Стабільність фінансово-господарської діяльності підприємства залежить від ефективності вкладення фінансових ресурсів у активи, тому для його оцінки необхідно вивчити передусім склад, структуру майна і джерел утворення.

Проведемо горизонтальний та структурний аналіз балансу досліджуваного підприємства. (Таблиця 2.2)

Аналіз динаміки та структури балансу свідчить про значне зростання активів ТОВ «Рогізка-Агро», так їх загальна вартість збільшилась майже вдвічі – з 14168,1 тис. грн до 27585,9 тис. грн., на 94 % у 2024 році порівняно з 2022 роком. У структурі активів переважають основні засоби, частка яких у 2024 році становить 53%, що вказує на капіталомісткий характер діяльності, збільшення ж вартості основних засобів на 159,8% свідчить про оновлення та розширення виробничих потужностей. Оборотні активи також зросли на 61,6%, за насамперед за рахунок зростання запасів, майже в 2,5 рази, тоді як грошові кошти суттєво зменшились.

У пасивах ТОВ «Рогізка- Агро» переважає власний капітал, який у 2024 році зріс на 54,3%, що свідчить про фінансову стійкість підприємства. Хоча спостерігається певне збільшення короткострокових зобов'язань, в тому числі і кредитів банку їх частка залишається незначною. Загалом динаміка балансу відображає позитивні тенденції у зміцненні фінансового стану та розвитку матеріально-технічної бази підприємства.

Таблиця 2.2

Горизонтальний аналіз балансу ТОВ «Рогізка-Агро»

Показники	2022 р.		2023 р.		2024 р.		Відхилення 2024 р. від 2022 р.	
	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%
Основні засоби:	9145,9	64,6	13232,0	53,7	14619,7	53,0	5473,8	159,8
первісна вартість	6300,3	44,5	14245,7	57,8	17670,8	64,1	11370,5	280,5
знос	153,4	1,1	1013,7	4,1	3051,1	11,1	2897,7	1989,0
Усього за р. I	6149,6	43,4	13232,0	53,7	14619,7	53,0	8470,1	237,7
Запаси:	4015,4	28,3	8783,9	35,6	10561,3	38,3	6545,9	263,0
Поточ. дебітор. заборгованість	1547,3	10,9	2330,0	9,4	1611,8	5,8	64,5	104,2
Гроші та їх еквіваленти	2082,5	14,7	47,5	0,2	335,1	1,2	-1747,4	16,1
Інші обор. активи	376,0	2,7	264,4	1,1	457,9	1,7	81,9	121,8
Усього за р. II	8021,2	56,6	11425,8	46,3	12966,2	47,0	4945,0	161,6
Баланс	14168,1	100,0	24657,8	100,0	27585,9	100,0	13417,8	194,7
Зареєстрований (пайовий) капітал	4140,0	29,2	4140,0	16,8	4140,0	15,0	0,0	100,0
Нерозподілений прибуток	7192,7	50,8	7198,4	29,2	13341,4	48,4	6148,7	185,5
Усього за р. I	11332,7	80,0	11338,4	46,0	17481,4	63,4	6148,7	154,3
Усього за р. II	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Короткострокові кредити банків	249,7	1,8	3601,6	14,6	2527,5	9,2	2277,8	1012,2
Поточ. кредит. заборг. за товари, роб і послуги	823,7	5,8	1061,5	4,3	1105,5	4,0	281,8	134,2
Поточ. кредит. заборг. за розрах.	5,2	0,0	5,7	0,0	147,6	0,5	142,4	2838,5
Інші поточні зобов'язання	1756,8	12,4	1824,5	7,4	951,3	3,4	-805,5	54,1
Усього за р. III	2835,4	20,0	6545,3	26,5	4731,9	17,2	1896,5	166,9
Баланс	14168,1	100,0	24657,8	100,0	27585,9	100,0	13417,8	194,7

Проаналізуємо рівень ефективності сільськогосподарського виробництва по підприємству (таблиця 2.3).

Таблиця 2.3

Ефективність виробничої діяльності ТОВ «Рогізка-Агро»

Показники	2022 р.	2023 р.	2024 р.	Відхилення 2024 р. від 2022 р.	
				тис.грн	%
Урожайність ц.га					
пшениця	48,6	45,6	49,9	1,3	102,7
кукурудзи	78,3	72,1	81,4	3,1	104,0
соняшник	12,4	12,9	13,4	1	108,1
ріпак	32,4	24,6	28,6	-3,8	88,3
Одержано на 100 га. угідь, тис. грн					
доходу	2511,3	2052,3	3518,6	1007,3	140,1
чистого прибутку	1031,5	0,8	541,4	-490,2	52,5
Одержано на 1 працівника, тис. грн					
доходу	1836,1	1698,9	3342,7	1506,7	182,1
чистого прибутку	754,2	0,6	514,3	-239,9	68,2
Одержано на 1 грн. обор.зас, тис. грн					
доходу	2,1	1,3	2,6	0,5	125,1
чистого прибутку	0,8	0,0	0,4	-0,4	46,9
Фондоозброєність	1016,2	1470,2	1462,0	445,8	143,9
Фондовіддача	1,8	1,2	2,3	0,5	126,5
Фондомісткість	0,6	0,9	0,4	-0,1	79,0
Рентабельність діяльності, %	69,7	0,0	18,8	-50,9	27,0

В 2024 році порівняно з 2022 роком на ТОВ «Рогізка-Агро» спостерігається підвищення урожайності основних культур, зокрема пшениці, кукурудзи та соняшнику, що позитивно вплинуло на обсяги виробництва. Незважаючи на спад урожайності ріпаку, загальні результати діяльності покращилися.

Доходи на 100 га угідь зросли на 40,1%, а фондівіддача — на 26,5%, що свідчить про ефективніше використання основних засобів. Водночас чистий прибуток і рівень рентабельності зменшились, що вказує на підвищення витрат та зниження прибутковості виробництва.

Загалом ТОВ «Рогізка-Агро» демонструє ефективність виробничої діяльності, але потребує оптимізації витрат для підвищення результативності.

2.2. Діючий порядок обліку розрахунків з оплати праці в господарстві

Структурні елементи порядку обліку оплати праці в ТОВ «Рогізка-Агро» охоплюють послідовність дій і документальне забезпечення всього процесу нарахування та виплати заробітної плати, до основних елементів належать:

- Формування облікової політики щодо оплати праці в господарстві;
- Первинний облік праці та її використання;
- Нарахування та утримання заробітної плати;
- Відображення розрахунків у системі бухгалтерського обліку;
- Виплата заробітної плати;
- Звітність;

Облікова політика щодо оплати праці в ТОВ «Рогізка-Агро» визначає сукупність принципів, методів і процедур, які забезпечують правильне, своєчасне та достовірне відображення операцій з нарахування і виплати заробітної плати в бухгалтерському обліку.

На ТОВ «Рогізка-Агро» діє єдина централізована система обліку праці, яку веде бухгалтер, що відповідає за всі розрахунки із працівниками, в основу політики покладено дотримання норм трудового законодавства, колективного договору та внутрішніх положень про оплату праці.

Облікова політика оплати праці на ТОВ «Рогізка-Агро» охоплює всі аспекти облікового процесу – організаційний, методичний і технічний.

Основні аспекти облікової політики щодо оплати праці на ТОВ «Рогізка-Агро» включають вибір та закріплення конкретних методів та процедур обліку, що стосуються розрахунків з персоналом, а також формування відповідних форм оплати праці, які враховують результати праці та умови її виконання, згідно з вимогами законодавства та специфікою підприємства.

Ключові аспекти облікової політики щодо оплати праці:

Вибір форм та систем оплати праці. ТОВ «Рогізка-Агро» обирає та закріплює у своїй обліковій політиці форми оплати праці (наприклад, погодинна, відрядна) та системи оплати (наприклад, тарифна система, система

за результатами праці), які відповідають вимогам законодавства та сприяють підвищенню ефективності праці. Вибір форм оплати праці має забезпечувати повне врахування результатів праці та стимулювати постійне зростання її продуктивності.

Методи обліку розрахунків з персоналом. Облікова політика визначає конкретні методи обліку розрахунків з оплати праці, включаючи методики нарахування заробітної плати, відпускних, лікарняних та інших виплат.

Організаційно-розпорядча документація. Всі принципи та методики, що стосуються оплати праці, оформлюються у відповідному внутрішньому документі – наказі керівника підприємства, який є частиною облікової політики.

Значення первинних документів з обліку оплати праці в діяльності ТОВ «Рогізка-Агро» полягає у забезпеченні достовірності, законності та контрольованості всіх розрахунків із працівниками.

Первинні документи є основою бухгалтерського обліку праці та її оплати, оскільки саме вони фіксують факти виконання робіт, відпрацьованого часу, нарахувань та утримань із заробітної плати. У ТОВ «Рогізка-Агро» вони використовуються для ведення обліку трудових ресурсів, контролю дисципліни праці та розрахунку заробітку працівників. Первинний облік праці, виробітку та нарахування заробітної плати в рослинництві на підприємстві здійснюється послідовно та відповідно до встановлених форм.

Для кожного працівника ТОВ «Рогізка-Агро» відкривається «Табель обліку робочого часу», у який заносять прізвище, ім'я, по батькові та індивідуальний табельний номер. Табель ведеться щомісяця, у ньому дотримуються єдиного порядку запису постійних, сезонних і тимчасових працівників, щоденно обліковець фіксує кількість відпрацьованих годин, відображає дані про простої, перерви чи відсутність на роботі. Такий підхід дає змогу контролювати трудову дисципліну, уникати приписок і забезпечувати точність розрахунків заробітної плати.

Облік виробітку механізаторів ТОВ «Рогізка-Агро» ведеться за допомогою «Облікових листків тракториста-машиніста» в яких зазначаються дані про обсяг виконаних робіт у натуральних показниках, кількість відпрацьованих змін, витрати палива, машино-дні та машино-зміни, що дозволяє оперативно контролювати виконання робіт і підвищує мотивацію механізаторів.

Для ручних робіт на ТОВ «Рогізка-Агро» використовують «Обліковий листок праці і виконаних робіт», де дані про обсяг виконаних робіт і нараховану оплату фіксує обліковець або бригадир.

Наряд на відрядну роботу використовується для підтвердження факту виконання певного обсягу робіт і є підставою для нарахування заробітку відповідно до встановлених розцінок. У ТОВ «Рогізка-Агро» цей документ застосовується переважно при виконанні польових, заготівельних та ремонтних робіт, де результати праці можна чітко виміряти в натуральних показниках — гектарах, тоннах або інших одиницях. У наряді зазначаються: найменування роботи, обсяг виконаних завдань, норма виробітку, розцінка, прізвища виконавців, дати виконання та підписи відповідальних осіб, його заповнення здійснює обліковець або керівник підрозділу, який контролює фактичне виконання робіт. Після перевірки наряд передається до бухгалтерії, де на його підставі проводиться нарахування відрядної заробітної плати.

Результати первинних документів узагальнюють у «Журналі обліку робіт і витрат», де інформацію систематизують за видами культур, робіт і витрат.

Загалом така організація первинного обліку у ТОВ «Рогізка-Агро» забезпечує достовірність даних про працю та заробітну плату, сприяє контролю ефективності використання трудових ресурсів і є важливою складовою фінансово-господарського обліку підприємств.

Оплата праці в ТОВ «Рогізка-Агро» нараховується на основі основної та додаткової зарплати, що залежить від тарифних ставок, окладів, відрядних розцінок та досягнутих результатів роботи, а також премій і заохочень.

Основними системами оплати праці є відрядна (за виконану роботу/обсяг) та погодинна (за відпрацьований час).

Структура оплати праці в ТОВ «Рогізка-Агро»:

Основна заробітна плата - визначається тарифними ставками, окладами, посадовими окладами та відрядними розцінками, та залежить від особистих результатів роботи працівника.

Додаткова заробітна плата - винагорода за працю понад встановлені норми або за особливі умови праці, та включає премії, доплати, надбавки та винагороди, які залежать від кінцевих результатів діяльності підприємства.

Основними формами оплати праці ТОВ «Рогізка-Агро» є відрядна оплата праці, коли працівникові нараховується заробітна плата за виконаний обсяг роботи або виготовлену продукцію, та погодинна оплата праці яка нараховується за фактично відпрацьований час.

Під час нарахування оплати праці на ТОВ «Рогізка-Агро» бухгалтер враховує доплати, надбавки та премії, передбачені внутрішнім положенням про оплату праці - за понаднормову роботу, виконання робіт у складних умовах або досягнення високих виробничих показників. Із нарахованої суми проводяться обов'язкові утримання - податок на доходи фізичних осіб, військовий збір, а також нараховується єдиний соціальний внесок за рахунок підприємства. Основний документ який узагальнює нарахування та утримання із заробітної плати це «Розрахунково-платіжна відомість»

Діюча система нарахувань і утримань заробітної плати в ТОВ «Рогізка-Агро» забезпечує справедливу оплату праці, стимулює працівників до підвищення продуктивності та сприяє дотриманню фінансової дисципліни і законодавчих норм у сфері трудових відносин.

Інформація про нарахування зарплати працівників на ТОВ «Рогізка-Агро» відображається на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», за кредитом якого відображається нарахована працівникам підприємства основна та додаткова заробітна плата, премії, допомога за тимчасовою

втратою працездатності, інші нарахування, за дебетом їх виплата, а також суми утриманих податків, платежів тощо.

В діяльності на ТОВ «Рогізка-Агро» використовуються наступні субрахунки:

661 «Розрахунки за заробітною платою»;

662 «Розрахунки з депонентами»;

663 «Розрахунки за іншими виплатами».

Господарські операції щодо обліку розрахунків з оплати праці на ТОВ «Рогізка-Агро» представлено у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Облік розрахунків з оплати праці у ТОВ «Рогізка-Агро»

Господарська операція	Рахунки	
	Дт	Кт
Нарахована заробітна плата в рослинництві	231	661
Нарахована заробітна плата бригадиру рільничої бригади	91	661
Нарахована заробітна плата бухгалтеру	92	661
Нарахована заробітна плата у агроному	92	661
Нарахована суму допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю за рахунок коштів підприємства	949	661
Нарахована суму допомоги по вагітності	65	661
Нараховано єдиний соціальний внесок	231, 91, 92, 92, 949	651
Утримано військовий збір	661	642
Утримано податок з доходів фізичних осіб	661	641
Утримано аліменти	661	685
Перераховано аліменти	685	311
Перераховано заробітну плату на поточний рахунок	661	311

Нарахування зарплати у ТОВ «Рогізка-Агро» відбувається наступним чином:

1. *Отримання первинного документу.*

2. *Відображення нарахування зарплати:* Нарахована заробітна плата, включаючи основну та додаткову зарплату, премії та інші виплати, відображається за кредитом субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою».

3. Використання рахунків витрат: Сума нарахованої зарплати, що стосується витрат, може бути віднесена на дебет відповідних рахунків, таких як рахунок 81 «Витрати на оплату праці», що формує собівартість продукції (робіт, послуг).

4. Відрахування податків та зборів: З нарахованої зарплати утримуються податки (ПДФО, військовий збір) та інші відрахування (аліменти, виконавчі листи), які відображаються на відповідних рахунках.

5. Виплата зарплати.

Витрати на оплату праці ТОВ «Рогізка-Агро» є одним з важливих елементів витрат операційної діяльності підприємства. Пункт 23 ПСБО 16 рекомендується формувати склад даної статті витрат наступним чином: заробітна плата за окладами і тарифами; премії та заохочення; матеріальна допомога; оплата відпусток; оплата іншого невідпрацьованого часу; інші витрати на оплату праці.

Для відображення цього елемента витрат на ТОВ «Рогізка-Агро» виділено рахунок 81 «Витрати на оплату праці», оскільки підприємство використовує рахунки класу 8 «Витрати за елементами», і ТОВ витрати на оплату праці працівників підприємство групує на рахунку 81

Таблиця 2.5

Облік витрат на оплату праці у ТОВ «Рогізка-Агро»

Господарська операція	Рахунки	
	Дт	Кт
Сформовані витрати на оплату праці	81	661
Списання витрат на оплату праці виробничого персоналу	23	81
Списання витрат на оплату праці адміністративного персоналу	791	81
Нарахована заробітна плата у агроному	92	661

ТОВ «Рогізка – Агро» обслуговується в Чечельницькому відділенні Акціонерного Товариства «Райфайзен Банк» відповідно заробітну плату працівників ТОВ «Рогізка-Агро» перераховують на банківські рахунки працівників, то відкривається зарплатний проект в обслуговуючому банку.

Після нарахування заробітної плати ТОВ «Рогізка-Агро» надсилає надсилають платіжне доручення та відомість з розподілом сум зарплати на карткові рахунки працівників.

ТОВ «Рогізка-Агро» повідомляє своєчасно та періодично працівників господарства про наступні деталі при кожній виплаті заробітної плати:

- загальну суму заробітної плати з розшифруванням за видами виплат;
- розміри і підстави для утримань та утримання зарплати;
- суму заробітної плати, яка підлягає виплаті.

Нарахована заробітна плата відображається у фінансовій та статистичній звітності ТОВ «Рогізка-Агро»

- Податковий розрахунок суми доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, та сум утриманого з них податку, а також суми нарахованого єдиного внеску, згідно з наказом Міністерства фінансів України від 13.01.2015 року № 4. Цей звіт подається квартално протягом 40 календарних днів після закінчення звітного кварталу.

- Статистична звітність:

«Звіт з праці», форма № 1-ПВ (щомісячна) яка подається не пізніше 7-го числа наступного місяця після звітного періоду;

«Звіт з праці», форма № 1-ПВ (щоквартальна) яка подається не пізніше 7-го числа наступного місяця після звітного періоду

«Звіт про заборгованість з оплати праці», форма № 3-борг (щомісячна) яка подається не пізніше 7-го числа кожного місяця.

РОЗДІЛ 3.

УДОСКОНАЛЕННЯ АНАЛІЗУ ТА КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ «РОГІЗКА-АГРО»

3.1. Методика аналізу розрахунків з оплати праці

Аналіз оплати праці є важливим елементом управління трудовими ресурсами ТОВ «Рогізка-Агро», оскільки він дозволяє оцінити ефективність використання фонду заробітної плати, виявити резерви підвищення продуктивності праці та забезпечити справедливу і мотивуючу систему винагороди, такий аналіз допомагає керівництву визначити відповідність рівня оплати результатам праці, виявити диспропорції між витратами на оплату праці та економічними показниками діяльності.

Аналіз оплати праці необхідний для контролю дотримання трудового законодавства, правильності нарахувань та утримань, а також для планування витрат на персонал у майбутніх періодах, оскільки в результаті проведення аналізу ТОВ «Рогізка-Агро» отримує можливість підвищити ефективність системи мотивації, зменшити необґрунтовані витрати та забезпечити стабільність і зацікавленість працівників у кінцевих результатах праці.

Першим кроком є аналіз використання трудових ресурсів на ТОВ, який необхідно розглядати в тісному зв'язку із оплатою праці, оскільки із ростом продуктивності праці спостерігається підвищення рівня його оплати. Головним моментом якого є те, що темпи росту продуктивності праці випереджали темпи росту його оплати, оскільки при таких умовах створюються можливості для підвищення темпів розширеного відтворення. Відповідно з цим аналіз використання засобів на оплату праці на кожному підприємстві має велике значення.

Проведемо аналіз фонду оплати праці, ефективності використання трудових ресурсів підприємства за 2022 – 2024 рр.

Таблиця 3.1

Аналіз ефективності використання трудових ресурсів та фонду оплати праці

Показник	2022 р.	2023 р.	2024 р.	Відхилення 2024 р. від 2022 р.	
				тис.грн	тис.грн
Чистий дохід від реалізації продукції тис. грн	16524,8	15289,9	33427,4	16903	202,3
Середньоспискова чисельність працюючих, чол.	9	9	10	1	111,1
Середня продуктивність праці одного працівника, тис. грн на 1 працівника	1836,1	1698,9	3342,7	1506,7	182,1
Фонд оплати праці працівників, тис. грн.	1345,4	1732,9	2047,1	701,72	152,2
фонд основної заробітної плати	1183,9	1472,9	1781,0	597,04	150,4
фонд додаткової заробітної плати	161,4	259,9	266,1	104,68	164,8
Середньорічна заробітна плата працівника, грн	149490	192541	227459	77969	152,2
Середньомісячна заробітна плата працівника, грн	12450	15870	18920	6470	152,0
Середньоденна заробітна плата працівника, грн	540	690	790	250	146,3
Середньогодинна заробітна плата працівника, грн	67,5	86,25	98,75	31,25	146,3

Проведений аналіз таблиці 3.1 свідчить про позитивну динаміку фінансово-трудових показників у ТОВ «Рогізка-Агро», так а період з 2022 по 2024 рік чистий дохід від реалізації продукції зріс на 16 903 тис. грн, або більш ніж удвічі з 16524,8 в 2022 році до 33427,4 тис. грн в 2024 році, або на 202,3 %, що свідчить про суттєве покращення результатів господарської діяльності підприємства.

Середньоспискова чисельність працівників збільшилася на одну особу, або на 11,1 %, що свідчить про незначне розширення виробництва, але при цьому продуктивність праці одного працівника підвищилася на 1506,7 тис. грн на 82,1 %, що є позитивним результатом ефективного використання трудових ресурсів в господарстві.

Фонд оплати праці зріс з 1345,4 тис. грн до 2047,1 тис. грн, тобто на 52,2 %, що демонструє підвищення рівня матеріального стимулювання

працівників, зростання відбулося як за рахунок основної заробітної плати так і додаткової, що є свідченням посилення соціальної підтримки персоналу та покращення умов оплати праці.

Середньорічна заробітна плата одного працівника збільшилася на 77 969 грн, досягнувши 227 459 грн у 2024 році, як наслідок відповідно, середньомісячна заробітна плата підвищилася з 12 450 грн до 18 920 грн, або на 52 %, а середньогодинна на 31,25 грн.

Отже, можна зробити висновок, що в ТОВ «Рогізка-Агро» спостерігається позитивна тенденція зростання доходів, продуктивності праці та заробітної плати працівників. Це свідчить про підвищення ефективності використання трудового потенціалу та раціональну політику підприємства у сфері оплати праці.

Оплата праці в ТОВ «Рогізка-Агро», є ключовим інструментом мотивації та чинником, що безпосередньо впливає на продуктивність працівників. Як зазначають Турло Н.П. «..В умовах конкуренції та змін у структурі зайнятості важливо впроваджувати ефективні та справедливі механізми винагороди, які забезпечують зацікавленість персоналу в результатах праці та сприяють досягненню цілей підприємства. Натомість на практиці спостерігаються проблеми, пов'язані з недосконалістю нарахування заробітної плати, нечіткими критеріями оцінки результатів праці, слабким зв'язком між оплатою та внеском працівника, що знижує мотивацію, спричиняє плинність кадрів і знижує ефективність діяльності. Додатковим ускладненням є зовнішні соціально-економічні чинники – інфляція, безробіття, податковий тиск, державна політика оплати праці. Це актуалізує потребу в аналізі взаємозв'язку між оплатою праці та продуктивністю персоналу й формуванні дієвих механізмів стимулювання»[51]

Зростання продуктивності праці часто супроводжується зростанням заробітної плати, оскільки вища продуктивність означає більший обсяг виробленої продукції або послуг за той самий час, що створює більшу вартість, яку можна розподілити між працівниками. Однак, їхнє співвідношення не є

автоматичним: заробітна плата може зростати швидше або повільніше за продуктивність через вплив таких факторів, як економічна кон'юнктура, політика компаній, розподіл прибутку та ефективність роботи з капіталом

Зв'язок між продуктивністю праці та заробітною платою характеризується наступними ефектами:

Збільшення обсягу виробництва: Коли продуктивність праці в підприємстві зростає, працівники можуть виготовляти більше продукції або надавати більше послуг за той самий період часу, що як наслідок збільшує загальний випуск підприємства.

Збільшення вартості: Більший обсяг виробленої продукції створює більшу економічну вартість, яку можна перерозподілити, частина цієї вартості зазвичай спрямовується на підвищення заробітної плати.

Стимулювання працівників: Підвищення зарплати може слугувати стимулом для працівників, заохочуючи їх до покращення продуктивності праці, таким чином підтримуючи позитивний зв'язок між цими двома показниками.

Чинники, що впливають на їх співвідношення:

- Економічна політика та ринкові умови: Інфляція, курс валют, конкуренція на ринку праці та загальна економічна ситуація впливають на те, як розподіляється прибуток, отриманий завдяки зростанню продуктивності.

- Динаміка капіталу: Впровадження нових технологій та ефективність використання капіталу можуть значно підвищувати продуктивність, але це не завжди призводить до пропорційного зростання заробітної плати, якщо значна частина прибутку спрямовується на інші інвестиції.

Організація праці та управління : Ефективна організація праці, покращення умов праці та кваліфікація персоналу сприяють зростанню продуктивності. Проте, це може не завжди призводити до вищої оплати праці, якщо управління не впроваджує відповідні механізми винагороди.

Розподіл прибутку: Рішення керівництва підприємств щодо розподілу отриманого прибутку впливає на частку, яка спрямовується на зарплати працівників, порівняно з іншими витратами, такими як податки чи інвестиції.

Продуктивність праці та заробітна плата тісно пов'язані, їхнє співвідношення не завжди є прямим, зростання продуктивності є основою для підвищення зарплат, але безпосередній зв'язок залежить від комплексу економічних, соціальних та управлінських факторів.

Проведемо дослідження взаємозв'язку між оплатою праці та продуктивністю праці працівників ТОВ «Рогізка-Агро».(Таблиця 3.2)

Проведений аналіз показує, що у ТОВ «Рогізка-Агро» протягом 2022–2024 років спостерігається нестабільна динаміка продуктивності праці при відносно помірному зростанні фонду оплати праці.

У 2023 році продуктивність праці одного працівника знизилась на 137,21 тис. грн, або на 7,5 % порівняно з 2022 роком, що пояснюється, ймовірно, зниженням обсягів виробництва або тимчасовими коливаннями урожайності, пП=роте вже у 2024 році спостерігається суттєве зростання продуктивності - на 1643,87 тис. грн (на 96,8 % порівняно з 2022 роком), що свідчить про ефективніше використання трудових ресурсів і підвищення результативності праці.

Найбільш показовим став 2024 рік коли темп зростання продуктивності праці у 2024 році склав 212,6 % порівняно з попереднім роком, що є дуже позитивним результатом, дана тенденція вказує на інтенсивне зростання ефективності праці, внаслідок модернізації техніки або покращення організації виробничого процесу.

Фонд оплати праці протягом аналізованого періоду також зріс: у 2023 році - на 387,5 тис. грн , або на 28,8 %, а у 2024 році ще на 314,2 тис. грн., або на 18,1%,. що свідчить про поступове підвищення рівня заробітної плати працівників та зміцнення системи матеріального стимулювання.

Необхідно відзначити відзначити, що у 2022 та 2024 роках темп зростання продуктивності праці перевищував темп зростання фонду оплати праці (показник таблиці 3.2

Таблиця 3.2

Аналіз взаємозв'язку між оплатою праці та продуктивністю праці працівників

Показник	2022 р.	2023 р.	2024 р.	Відхилення 2022 р. від 2022 р.		Відхилення 2024 р. від 2022 р.	
				тис. грн	%	тис. грн	%
Продуктивність праці одного працівника, тис. грн на 1 прац	1836,08	1698,87	3342,74	-137,21	92,5	1643,87	196,8
Темп зростання продуктивності праці, %	2022 р. до 2021 р.	2023 р. до 2022 р.	2024 р. до 2023 р.				
	114,2	92,6	196,8	-21,62	81,1	104,22	212,6
Фонд оплати праці працівників, тис. грн.	1345,4	1732,9	2047,1	387,5	128,8	314,2	118,1
Темп зростання фонду оплати праці, %	2022 р. до 2021 р.	2023 р. до 2022 р.	2024 р. до 2023 р.				
	105,31	128,89	118,13	23,59	122,4	-10,76	91,7
Результат	ПП > ФОП	ПП < ФОП	ПП > ФОП	x	x	x	x

«Результат » ПП > ФОП, що є позитивною тенденцією, адже в таких умовах підвищується рентабельність використання трудових ресурсів, натомість у 2023 році спостерігалось зворотне співвідношення (ПП < ФОП), що може свідчити про нераціональне використання робочого часу або тимчасове зниження ефективності виробництва.

3.2. Організація та методика контролю розрахунків з оплати праці

Контроль виступає однією з ключових функцій системи управління сучасним підприємством, оскільки зростає потреба у вдосконаленні організації праці, механізмів її стимулювання та оновленні системи контролю операцій, пов'язаних із оплатою праці. Заробітна плата є важливою складовою соціально-економічних відносин і дієвим інструментом підвищення мотивації працівників до ефективної праці, зростання продуктивності, покращення якості та розширення асортименту виробленої продукції.

Контроль за розрахунками з оплати праці є невід'ємною складовою ефективного управління будь-яким підприємством, зокрема й аграрним, його необхідність зумовлена тим, що заробітна плата є основним джерелом доходів працівників і водночас суттєвою статтею витрат для роботодавця. Наявність системного контролю дозволяє забезпечити законність, достовірність і своєчасність нарахувань та виплат.

Контроль сприяє дотриманню трудового законодавства, уникненню помилок під час розрахунків, а також запобігає зловживанням, нецільовому використанню коштів чи фінансовим порушенням, завдяки контролю керівництво може оперативно виявляти відхилення у фонді оплати праці, перевіряти правильність обліку робочого часу, премій та надбавок.

Контроль за розрахунками з оплати праці здійснюється з двох сторін – зовнішній із сторони держави, внутрішній з сторони власника.

Державний контроль за оплатою праці є системою заходів, спрямованих на забезпечення дотримання підприємствами, установами та організаціями норм трудового законодавства у сфері оплати праці, головною метою якого є захист прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати в повному обсязі та недопущення порушень мінімальних державних гарантій в оплаті праці.

Контроль з боку держави здійснюють уповноважені органи, зокрема Державна служба України з питань праці (Держпраці), податкові органи,

Пенсійний фонд та інші контролюючі структури, вони перевіряють правильність нарахування та виплати заробітної плати, своєчасність її виплати, дотримання мінімального розміру оплати праці, наявність офіційного оформлення трудових відносин.

Особлива увага під час перевірок державними структурами приділяється виявленню «тіньової» зайнятості, виплаті зарплати в конвертах, а також правильності сплати єдиного соціального внеску та податків.

Державний контроль за оплатою праці має переважно наглядово-правовий характер, спрямований на дотримання законодавства, забезпечення соціальної справедливості та захист трудових прав громадян. Він виступає гарантом законності у сфері трудових відносин і запобігає зловживанням з боку роботодавців.

Внутрішній контроль за оплатою праці на підприємстві відіграє набагато важливішу роль, ніж зовнішній контроль з боку держави, оскільки саме він забезпечує оперативність, гнучкість і ефективність управління трудовими ресурсами, на відміну від державного контролю, який має переважно перевірочний і каральний характер, внутрішній контроль спрямований на запобігання порушенням ще до їх виникнення.

Основною метою внутрішнього контролю на підприємстві є своєчасне виявлення, попередження та недопущення помилок, порушень, нераціонального використання ресурсів і можливих зловживань, такий контроль забезпечує дотримання норм чинного законодавства у сфері оплати праці та правильність відображення відповідних операцій у бухгалтерському обліку. Ефективна система контролю сприяє прозорості фінансових процесів і підвищенню економічної стабільності підприємства.

Логічна схема контролю розрахунків з оплати праці передбачає визначення:

- Завдань контролю
- Об'єктів контролю
- Джерел інформації

- Методів контролю
- Етапів контролю

Завдання контролю розрахунків з оплати праці полягають у забезпеченні законності, достовірності та ефективності операцій, пов'язаних з нарахуванням і виплатою заробітної плати працівникам підприємства.

Основними завданнями контролю є:

- Перевірка правильності нарахування заробітної плати: контроль за коректним застосуванням тарифних ставок, посадових окладів, премій, доплат, надбавок та інших видів заохочень відповідно до чинного законодавства і внутрішніх положень підприємства.

- Перевірка достовірності первинних документів: оцінка правильності оформлення табелів обліку робочого часу, нарядів, облікових листів, розрахунково-платіжних відомостей, наказів на преміювання чи відпустки.

- Контроль за правильністю утримань із заробітної плати: перевірка правильності нарахування і перерахування податків, зборів, єдиного соціального внеску, аліментів та інших обов'язкових або договірних утримань.

- Забезпечення своєчасності виплат працівникам: контроль за дотриманням встановлених строків виплати заробітної плати, авансів, розрахунків при звільненні та надання відпусток.

- Виявлення і запобігання зловживанням та порушенням: забезпечення контролю за уникненням приписок, необґрунтованих премій, подвійних нарахувань чи фальсифікацій у табелях обліку робочого часу.

- Контроль відповідності витрат на оплату праці результатам діяльності підприємстваб аналіз співвідношення темпів зростання фонду оплати праці та продуктивності праці, оцінка економічної ефективності використання трудових ресурсів.

- Перевірка правильності відображення операцій з оплати праці в бухгалтерському обліку та звітності: контроль за відповідністю записів у регістрах бухгалтерського обліку первинним документам та правильністю складання фінансової звітності.

Завдання контролю розрахунків з оплати праці спрямовані не лише на виявлення помилок і зловживань, але й на підвищення ефективності управління трудовими ресурсами, раціональне використання фонду оплати праці та забезпечення соціальної справедливості на підприємстві.

Об'єкти внутрішньогосподарського контролю за розрахунками з оплати праці охоплюють усю систему організації, обліку та нарахування заробітної плати на підприємстві. До них належать як економічні показники, так і документальне оформлення операцій, що пов'язані з оплатою праці

Основними об'єктами такого контролю є:

- Первинні документи з обліку праці та її оплати: таблиці обліку робочого часу, наряди, облікові листки, накази на преміювання, відпускні, лікарняні та інші документи, які є підставою для нарахування заробітної плати.

- Фонд оплати праці та його структура: основна і додаткова заробітна плата, премії, матеріальні заохочення, компенсаційні виплати, соціальні пільги та інші види нарахувань, що формують загальний фонд оплати праці підприємства.

- Трудові ресурси та використання робочого часу: фактична чисельність працівників, рівень їхньої зайнятості, дотримання режиму роботи, продуктивність праці та ефективність використання трудового потенціалу.

- Порядок нарахування та утримання із заробітної плати: коректність нарахування заробітку згідно з відпрацьованим часом чи виробітком, правильність обчислення податків, зборів, єдиного соціального внеску, утримань за виконавчими листами.

- Стан розрахунків з працівниками: своєчасність та повнота виплат заробітної плати, авансів, компенсацій, виплат при звільненні або надання відпусток.

- Відображення операцій з оплати праці в бухгалтерському обліку та звітності: перевірка правильності кореспонденції рахунків, обґрунтованості бухгалтерських записів, відповідності даних обліку показникам фінансової та податкової звітності.

Джерела інформації контролю розрахунків з оплати праці є основою для перевірки правильності, повноти та законності здійснення операцій, пов'язаних з нарахуванням і виплатою заробітної плати. Вони відображають усі етапи трудових і розрахункових відносин між працівниками та підприємством.

До основних джерел інформації належать:

- Первинні документи з обліку праці та її оплати: таблиці обліку робочого часу, наряди на відрядну роботу, облікові листки механізаторів, відомості на виплату заробітної плати, лікарняні листки, накази про преміювання, надання відпусток чи звільнення

Бухгалтерські реєстри розрахунково-платіжні відомості, відомості за рахунками 66 «Розрахунки з оплати праці»

- Дані аналітичного та синтетичного обліку: інформація з бухгалтерських програм, де відображаються усі нарахування, утримання, податки і виплати працівникам.

- Фінансова, податкова та статистична звітність.

- Нормативно-правові документи: трудові договори, колективний договір, положення про оплату праці, преміювання, графіки роботи та посадові інструкції.

Матеріали попередніх перевірок: висновки ревізій, акти перевірок, пояснення працівників і службові записки допомагають виявити порушення чи недоліки у нарахуванні заробітної плати.

Джерела інформації для контролю розрахунків з оплати праці мають комплексний характер і поєднують бухгалтерські, кадрові, правові та фінансові дані, їх використання забезпечує достовірність контролю, сприяє дотриманню трудового законодавства та ефективному управлінню витратами на оплату праці.

Методи контролю розрахунків з оплати праці — це сукупність прийомів і процедур, за допомогою яких підприємство перевіряє правильність, законність і своєчасність нарахування та виплати заробітної плати. Методи

контролю можна поділити на кілька основних груп, кожна з яких має практичне застосування.

1. Документальний контроль. Перевірка первинних і бухгалтерських документів, що підтверджують трудові та розрахункові операції. Найбільш типовими прикладами даного методу є порівняння даних таблиць обліку робочого часу з нарядами на відрядну роботу та розрахунковою відомістю; перевірка відповідності нарахованої зарплати посадовому окладу, надбавкам і преміям.

2. Аналітичний контроль. Використання співставлення показників для виявлення невідповідностей та аномалій. Приклад: порівняння темпів зростання продуктивності праці та фонду оплати праці; аналіз співвідношення середньої зарплати працівників з аналогічними підприємствами галузі.

3. Фактичний контроль (інвентаризація та перевірка). Співставлення фактичного виконання робіт та реальних виплат працівникам.. Приклад: перевірка відпрацьованих годин через опитування працівників і контрольні обстеження, зіставлення з даними табелів; контроль виплат авансів та зарплати за минулі періоди.

4. Порівняльний контроль. Систематичне зіставлення фактичних даних з нормативами, плановими показниками або минулорічними даними. Приклад: порівняння кількості відпрацьованих людино-годин із запланованими нормами або відслідковування відхилень у фонді оплати праці від планового бюджету.

5. Технічний та автоматизований контроль. Використання програмного забезпечення та електронних систем обліку для перевірки правильності нарахувань і виплат.

Внутрішній контроль за розрахунками з оплати праці на підприємстві здійснюється послідовно й охоплює кілька основних етапів:

1. Підготовчий етап: визначається мета та об'єкти контролю, відповідальні особи, розробляється графік перевірок, формуються джерела інформації

2. Перевірка первинних документів: контролюється достовірність даних первинних документів, відповідність їх фактичним результатам роботи.

3. Контроль правильності нарахування заробітної плати: правильність застосування тарифних ставок, посадових окладів, премій, доплат і надбавок.

4. Контроль утримань із заробітної плати: правильність утримання податків, зборів та інших обов'язкових платежів

5. Контроль своєчасності та повноти виплати заробітної плати.

6. Узагальнення результатів контролю та усунення виявлених порушень: складається документ, де зазначаються виявлені порушення, їх причини та пропонуються заходи щодо їх усунення.

Внутрішній контроль розрахунків з оплати праці є комплексним процесом, який сприяє забезпеченню фінансової дисципліни, законності розрахунків із працівниками, підвищенню ефективності використання трудових ресурсів та зміцненню довіри між працівниками й роботодавцем

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

На основі проведеного дослідження обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці можна сформулювати наступні висновки:

1. У процесі дослідження теми обліку оплати праці та її значення встановлено, що заробітна плата є не лише основним джерелом доходу працівників, а й ключовим чинником соціально-економічного розвитку держави, вона виступає важливим стимулом до підвищення продуктивності праці, ефективності виробництва та конкурентоспроможності підприємства. Раціональна організація системи оплати праці забезпечує справедливий розподіл результатів праці між роботодавцем і працівником, сприяє підвищенню трудової мотивації та соціальної стабільності в колективі.

2. Правильний облік оплати праці має надзвичайно важливе значення як для підприємства, так і для його працівників, насамперед, через забезпечення своєчасного та точного нарахування заробітної плати, що сприяє дотриманню трудових прав працівників і підтриманню їхньої довіри до роботодавця. Правильно організований облік є основою для формування достовірної фінансової та статистичної звітності, від якої залежить ефективність управлінських рішень і фінансова стабільність підприємства, та дає змогу здійснювати контроль за використанням трудових ресурсів, аналізувати рівень витрат на оплату праці та виявляти резерви підвищення продуктивності, гарантує дотримання законодавчих норм щодо податків, зборів і соціальних внесків, що мінімізує ризики штрафних санкцій та фінансових порушень.

3. Оплата праці та її облік в сільськогосподарських підприємствах має свої специфічні особливості, зумовлені сезонним характером виробництва, залежністю результатів праці від природно-кліматичних умов і тривалим виробничим циклом, часто поєднуючи відрядну та погодинну форми оплати, а також застосування натуральних виплат. Все це вимагає гнучкої системи преміювання, чіткого обліку трудових витрат і раціональної організації

нарахувань, що забезпечує справедливу винагороду та стимулює підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва.

4. Об'єкт дослідження ТОВ «Рогізка-Агро» сільськогосподарське мікропідприємство, основною діяльністю якого є вирощування зернових та технічних культур. Фінансово-економічні показники свідчать про стабільну роботу товариства, своєчасне виконання зобов'язань перед бюджетом та працівниками, так за досліджуваний період 2022 -2024 роки спостерігається позитивну динаміку розвитку підприємства, збільшення вартості валової продукції та розширення площ сільськогосподарських угідь, що забезпечило зростання виробничого потенціалу, важливо відмітити стабільну прибутковість та рентабельність. Чисельність персоналу залишалася практично незмінною, що вказує на раціональне використання робочої сили

5. Облік оплати праці в ТОВ «Рогізка-Агро» організовано з урахуванням галузевої специфіки та вимог чинного законодавства, що полягає у забезпеченні точності, своєчасності та прозорості розрахунків із працівниками, для цього підприємство застосовує сучасний програмний засіб BAS, що автоматизує процес нарахування заробітної плати, податків та єдиного соціального внеску. У структурі обліку велика увага приділяється правильному документальному оформленню виконаних робіт, особливо в період польових робіт і сезонного залучення працівників, ведуться відповідні таблиці обліку робочого часу, наряди на відрядні роботи, відомості нарахувань і утримань. Специфічною особливістю є те, що облік оплати праці тісно пов'язаний з обліком виробничих витрат, оскільки заробітна плата працівників безпосередньо впливає на собівартість продукції.

На основі сформованих висновків запропонуємо ряд пропозиції щодо покращення окремих напрямків аналізу та контролю оплати праці в діяльності ТОВ «Рогізка»

- Аналіз оплати праці в ТОВ «Рогізка-Агро» має свою специфіку, зумовлену сезонним характером виробництва, різноманітністю видів робіт та залежністю кінцевих результатів від природних умов. Основна увага під час

аналізу приділяється динаміці фонду оплати праці, структурі заробітної плати, рівню середньомісячної зарплати та її відповідності продуктивності праці, особливе місце займає порівняння темпів зростання заробітної плати з темпами збільшення обсягів виробництва, що дозволяє оцінити економічну ефективність використання трудових ресурсів

У процесі аналізу також враховуються співвідношення між постійними та змінними виплатами, питома вага премій і доплат у загальній сумі нарахувань. Це дає можливість визначити рівень матеріального стимулювання працівників і виявити резерви підвищення мотивації до праці. Важливим напрямом є оцінка витрат на оплату праці у структурі собівартості продукції, що допомагає контролювати фінансову стійкість підприємства.

Таким чином, специфіка аналізу оплати праці в ТОВ «Рогізка-Агро» полягає у комплексному підході до оцінки її рівня, динаміки та впливу на кінцеві результати діяльності, що дозволяє підприємству своєчасно приймати обґрунтовані управлінські рішення, спрямовані на підвищення ефективності праці та оптимізацію витрат.

- Важливим елементом менеджменту в діяльності ТОВ є правильно побудована система внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці. В роботі сформована чіткий алгоритм контролю за розрахунками з оплати праці: завдання контролю; об'єкти контролю; джерела інформації; методи контролю; етапи контролю; результативність контролю.

Таким чином, ефективна організація обліку, аналізу та контролю оплати праці на ТОВ «Рогізка-Агро» сприяє підвищенню результативності управління, раціональному використанню трудових ресурсів і стабільному фінансовому розвитку .

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Афанасієвська Т. В. Організація обліку та контролю розрахунків з оплати праці. *Управління розвитком*. 2014. № 11. С. 40-41. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2014_11_18.
2. Базалійська Н. П., Кравець С.А. Сучасні проблеми оплати праці в Україні в умовах кризи національної економіки. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2015. Вип. 27. С. 332-340
3. Бондарчук Н. В., Токовенко Ю.С. Особливості розрахунків з оплати праці на сільськогосподарських підприємствах України, їх недоліки та напрями вирішення. *Молодий вчений*. 2017. № 10. С. 791-794. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_10_181.
4. Бурковська А. В., Степанова В. П. Особливості організації розрахунків з оплати праці у сільськогосподарських підприємствах України. *Економічні науки. Серія: Облік і фінанси*. 2015. Вип. 12(1). С. 40-45.
5. Вакулич М. М., Пархоменко О. А. Напрями вдосконалення системи обліку, аналізу і контролю розрахунків з оплати праці на ТОВ "Агенція "Джеб": критичний аналіз. *Соціально-гуманітарний вісник*. 2019. Вип. 25. С. 208-213. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/sochumj_2019_25_91.
6. Варакута Ю.М., Бобиль В.В. Шляхи удосконалення організації оплати праці в системі управлінського обліку на підприємствах. *Збірник наукових праць*. Д.: Вид-во Дніпропетр. нац. ун-ту залізн. трансп. ім. акад. В. Лазаряна, 2012. Вип. 3. С. 18 – 22.
7. Васьковська К. О., Пчелянська Г.Б., Кохан О.О. Облік розрахунків з оплати праці в системі управління підприємством. *Економіка харчової промисловості*. 2018. Т. 10, Вип. 3. С. 66-72. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/echp_2018_10_3_10.
8. ГАЛУЗЕВА УГОДА між Міністерством аграрної політики та продовольства України і Професійною спілкою працівників

агропромислового комплексу України на 2023 – 2025 роки URL:
<https://www.vin.gov.ua/images/do>

9. Григоревська О. О., Христос І. В. Шляхи удосконалення організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*. Сер. : Бухгалтерський облік, контроль і аналіз. 2015. Вип. 2. С. 97-105. URL: 92 http://nbuv.gov.ua/UJRN/ptmbo_2015_2_10

10. Димеденко І., Димеденко К. Оцінка системи оплати праці та шляхи її удосконалення на промисловому підприємстві. *Економічний аналіз*. 2012. Т. 10(4). С. 73-76. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/escan_2012_10\(4\)__18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/escan_2012_10(4)__18).

11. Івченко Л.В., Федорченко О.Є. Аналіз фінансового стану підприємств: інформаційне та методичне забезпечення. *Фінанси, облік і аудит*. 2015. Вип. 1. С. 197-210. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Foa_2015_1_17.

12. Ільїн В. Ю., Сороколита Д.О. Нормативно-правове регулювання обліку розрахунків з оплати праці. *Молодий вчений*. 2016. № 12.1. С. 763-767. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2016_12.

13. Інструкція зі статистики заробітної плати: затверджено Наказом Державного комітету статистики України від 13.01.2004 р. №5.

14. Інструкція зі статистики кількості працівників: затверджено Наказом Державного комітету статистики України від 28.09.2005р. №286.

15. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств та організацій, затверджена наказом Міністерства фінансів України 30.11.1999р.№291.

16. Карпенко Є. А. Облік та оподаткування оплати праці найманих працівників та членів фермерських господарств. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2017. Вип. 2(2). С. 112–116. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/evzdia_2017_2\(2\)__24](http://nbuv.gov.ua/UJRN/evzdia_2017_2(2)__24).

17. Карпенко Т. І. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці. Шляхи вдосконалення проблем. *Технології та дизайн*. 2016. № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/td_2016_1_17.

18. Каткова Н.В., Маслова К.В. Особливості обліку оплати праці в 93 сучасних умовах та шляхи його вдосконалення. *Економіка та суспільство*. 2017. №8. С. 762-767.
19. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971р., № 322-VIII; за станом на 27 березня 2014 р. . URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
20. Конституція України від 28.06.1996р., № 254к/96-ВР . URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
21. Корягін М. Структура фонду оплати праці як основа організації бухгалтерського обліку URL: http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/12691/1/21_108-119_Vis721menegment.pdf
22. Лепьохіна І.О. Теоретичні аспекти формування заробітної плати та її функції. *Вісник ЖДТУ*. 2011. № 2. С. 76-78
23. Лисак В.Ю. Сутність заробітної плати та її значення в процесі економічного управління підприємством. *Економіка і суспільство*. 2016. Випуск № 4. С. 264 - 269.
24. Киш Л. М., Курило Н.Ф. Матеріальне стимулювання та аналіз фонду оплати праці у фермерських господарствах. *Причорноморські економічні студії*. 2017. Вип. 13(2). С. 89-94. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2017_13\(2\)__19](http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2017_13(2)__19). 29.
25. Крот Ю. М., Наконечна Д. М. Шляхи удосконалення розрахунків з оплати праці. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Сер. : Економічні науки*. 2012. Вип. 30(1). С. 244-247. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpchdtu_2012_30\(1\)__56](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpchdtu_2012_30(1)__56).
26. Крот Ю., Тихомирова А. Проблеми організації обліку розрахунків з оплати праці. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія : Економічні науки*. 2014. Вип. 36(3). С. 28-32. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpchdtu_2014_36\(3\)__](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpchdtu_2014_36(3)__)
27. Кулинич М.Б., Коваль Н.І. Удосконалення методики складання та аналізу фінансової звітності підприємств. *Економіка і суспільство*. Вип. №6.

2016. С. 367-372. URL: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/6_ukr/63.pdf.

28. Луняк І. В. Заробітна плата як найважливіший фактор реалізації інвестиційно-інноваційної моделі розвитку. Інвестиції: практика та досвід. 2015. № 21. С. 21-24. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd_2015_21_

29. Мардус Н. Ю. Методичні підходи до обліку, аудиту та аналізу праці і заробітної плати на підприємстві. Вісник ЖНАЕУ. 2016. № 1 (54), т. 2. С. 230–236.

30. Машевська А. А. Правове регулювання обліку оплати праці на підприємствах сільського господарства. *Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики*. 2017. № 2. С. 93-103. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efmapnp_2017_2_12.

31. Миронова Ю.Ю., Панасенко В.А. Проблеми організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. *Економіка і регіон*. 2016. № 1(56). С. 121–126.

32. Онищенко В.П. Форми оплати праці в Україні. Головбух. 2020. Вип. 8. URL: <https://www.golovbukh.ua/article/7319-formi-oplati-prats>

33. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затверджений наказом Мінфіну України 30.11.1999р. №291.

34. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 “Виплати працівникам” : наказ Міністерства фінансів України від 31.12.1999 р. №318: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z027-00>.

35. Податковий кодекс України від 02 грудня 2010р., № 2755-VI / За станом на 20 травня 2014р. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>

36. Подолянчук О. А. Облікова політика щодо заробітної плати. *Облік і фінанси*. 2018. № 1. С. 64-71. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Oif_apk_2018_1_12. 59.

37. Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» від 28 жовтня 2003 року № 601.
38. Положення (стандарту) бухгалтерського обліку від 28.09.1999 № 137.
39. Потриваєва Н. В., Савченко І. В. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці: теоретичний аспект. *Економічний форум*. 2014. № 1. С. 243-249 . URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfor_2014_1_45.
40. Потьомкін Л. Сучасні тенденції організації заробітної плати в промисловості України. *Україна: аспекти праці*. 2017. № 7. С. 20.
41. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність: Закон України від 16.07.1999 № 996-XIV.
42. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р / Верховна Рада України. URL:<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
43. Саух І. В. Документальне забезпечення розрахунків з оплати праці. Міжнародний збірник наукових праць. Серія: Бухгалтерський облік, контроль і аналіз. Вип. 1(19). Житомир ЖДТУ, 2011. 488 с.- С. 311-319.
44. Соболева І. В., Лобань К. Б. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці та нарахування ЄСВ на підприємстві. *Молодий вчений*. 2017. № 6. С. 498–501. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_6_115
45. Сергієнко О.М. Заробітна плата: еволюція поглядів та система формування. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2013. № 4. -С. 212-219.
46. Собко В.В. Бухгалтерський облік в управлінні підприємством: навч. посіб.. К.: КНЕУ, 2006. 526 с.
47. Сергієнко О.М. Заробітна плата: еволюція поглядів та система формування. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2013. № 4. -С. 212-219.
48. Собко В.В. Бухгалтерський облік в управлінні підприємством: навч. посіб.. К.: КНЕУ, 2006. 526 с.
49. . Сьомченко В. В., Засипко К. О. Заробітна плата як соціально-економічна категорія. *Вісник Запорізького національного університету*. 2016. № 1(29). С. 121-127.

50. . Сліпачук О. Графік документообігу з обліку праці та заробітної плати. *Заробітна плата*. 2017. № 7. С. 28
51. Турило А.М. Управління витратами підприємства К.: Центр навчальної літератури, 2016. 120 с.
52. Хома Д. М. Проблеми обліку та аудиту розрахунків з оплати. *Сталий розвиток економіки: науково-виробничий журнал*. 2011. №13. С. 88-94
53. Державна служба статистики України URL:
<https://www.ukrstat.gov.ua/>

ДОДАТКИ