

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

Кафедра економіки, обліку та оподаткування

Олександра ГРИЩЕНКО

Удосконалення бухгалтерського обліку, аналіз та контроль розрахунків по заробітній платі/ Improving accounting, analysis and control of payroll calculations

Освітньо-професійна програма –Облік і оподаткування

Кваліфікаційна робота

Виконав : студент групи

ОПДзвнм-21

Грищенко О.

Науковий керівник

Кваліфікаційна робота допущено до захисту

_____ 20 __ р.

Завідувач кафедри

_____ **В.М. Пилявець**

ВІННИЦЯ – 2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ ТА КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ ПО ЗАРОБІТНІЙ ПЛАТІ.....	5
1.1. Економічна сутність заробітної плати та її роль у системі управління підприємством.....	5
1.2. Нормативно-правове регулювання розрахунків із заробітної плати	11
1.3. Діюча практика застосування форм нарахування заробітної плати.....	16
РОЗДІЛ 2 ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ПО ЗАРОБІТНІЙ ПЛАТІ	20
2.1. Загальна характеристика підприємства та організація облікового процесу.....	20
2.2. Організація та методика ведення обліку та звітності розрахунків із заробітної плати в підприємстві.....	27
2.3. Особливості застосування інформаційних технологій для розрахунків із заробітної плати на підприємстві.....	33
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ, АНАЛІЗУ ТА КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ ПО ЗАРОБІТНІЙ ПЛАТІ НА ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ».....	36
3.1. Аналіз розрахунків із заробітної плати та напрямки його вдосконалення.....	36
3.2. Розробка методики контролю розрахунків по заробітній платі.....	41
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	47
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	49
ДОДАТКИ.....	53

ВСТУП

Актуальність теми. В умовах сучасної економіки заробітна плата відіграє ключову роль як у формуванні добробуту працівників, так і в забезпеченні стабільного функціонування суб'єктів господарювання. Для підприємства вона виступає не лише основним елементом витрат на персонал, а й важливим інструментом мотивації, регулювання трудових відносин і збереження кваліфікованих кадрів. У зв'язку з цим особливої актуальності набувають питання організації бухгалтерського обліку, ефективного аналізу та внутрішнього контролю розрахунків із заробітної плати. Актуальність теми дипломної роботи зумовлена необхідністю впровадження сучасних підходів до облікових процесів, автоматизації розрахунків, посилення внутрішнього контролю та оптимізації використання фонду оплати праці

Суттєвий внесок в розробку теоретико-методологічних аспектів проблем обліку, аналізу та контролю заробітної плати зробили такі українські вчені, як: В.М. Жук, М.Я. Демяненко, М.М. Коцупатрий, Г.Г. Кірейцев, О. Новікова, Н. Павловська, С. Тютюнникова, М. Шаповал, Л. Шевченко, Н.П. Юрчук та інші.

Метою випускної кваліфікаційної роботи є розроблення практичних рекомендацій щодо вдосконалення обліку, аналізу та контролю розрахунків із заробітної плати, що забезпечить підвищення точності облікових даних, ефективність витрат на персонал і фінансову прозорість підприємства.

Для досягнення мети в роботі поставлено такі **завдання**

- розкрити економічну сутність заробітної плати та її роль у системі управління підприємством;
- проаналізувати правове регулювання розрахунків із заробітної плати;
- дослідити діюча практику організації та методики бухгалтерського обліку розрахунків по заробітній платі;
- сформулювати напрями удосконалення, аналізу та контролю розрахунків по заробітній платі.

Об'єктом дослідження є система організації бухгалтерського обліку оплати праці на ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ» м. Вінниця, а **предметом** методика ведення, аналізу та контролю розрахунків із заробітної плати.

У процесі виконання дипломної роботи застосовано сукупність загальнонаукових та спеціальних **методів дослідження**, зокрема: аналізу та синтезу для вивчення теоретичних основ оплати праці та обліку; економіко-статистичні методи для оцінки динаміки заробітної плати, чисельності працівників та продуктивності праці; факторний аналіз для визначення впливу основних чинників на зміну фонду оплати праці; метод моделювання та порівнянь при розробці напрямів удосконалення обліку й контролю.

Інформаційну основу дослідження становлять: нормативно-правові акти України з питань оплати праці та бухгалтерського обліку; облікова та звітна документація ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ»; статистичні дані підприємства за 2022–2024 роки; наукові публікації, фахові статті, методичні рекомендації та аналітичні матеріали з теми дослідження.

Новизна одержаних результатів полягає в теоретичному обґрунтуванні та розробці практичних рекомендацій стосовно удосконалення обліку, аналізу та контролю розрахунків із заробітної плати

Практичне значення роботи полягає у розробці пропозицій, які можуть бути впроваджені у діяльність ТОВ для підвищення ефективності управління трудовими ресурсами, дотримання вимог законодавства та удосконалення інформаційного забезпечення управлінських рішень.

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

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних літературних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ ТА КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ ПО ЗАРОБІТНІЙ ПЛАТІ

1.1. Економічна сутність заробітної плати та її роль у системі управління підприємством

Заробітна плата є ключовою ланкою у системі економічних відносин між працівником і роботодавцем, що опосередковує процес відтворення робочої сили. Вона виступає як грошовий вираз вартості та ціни праці, який формується під впливом ряду економічних, соціальних та правових чинників.

Поняття «заробітна плата» виникло як наслідок диференціації суспільної праці та поділу економічних ролей між власниками засобів виробництва та виконавцями трудових функцій. Протягом історії розвиток форм оплати праці відображав характер виробничих відносин, рівень продуктивних сил та соціальних інститутів.

Вперше категорію «заробітна плата» обґрунтував англійський економіст XVII ст. В. Петті як «мінімуму засобів існування робітника», що, на його думку, повинен бути достатнім лише для підтримки його життєдіяльності. Він вважав, що нижча заробітна плата вигідна капіталістам для отримання прибутку та накопичення капіталу. Заробітна плата, за думкою В. Петті є частиною вартості продукту праці, а надлишок над витратами на утримання робітника. [16, с. 382]

Основні думки В. Петті про «заробітну плату»

1. Заробітна плата повинна дорівнювати мінімуму засобів до існування робітника.

2. Заробітна плата це ціну праці, яка залежить від вартості засобів існування.

3. Низька заробітна плата гарантує прибуток капіталістам та сприяє накопиченню капіталу.

4. Найманий робітник отримує лише мінімум засобів до існування у формі заробітної плати, а більш висока заробітна плата, за його думкою, призвела б до скорочення робочого часу.

Тобто у докапіталістичних суспільствах винагорода за працю не мала ринкового характеру: праця розглядалася як залежна, примусова, а її «винагорода» існувала у формі натуральних виплат або утримання (їжа, дах, захист) [46]

Інші класики такі як А. Сміт визначав заробітну плату як частину доходу, яка повинна забезпечувати існування працівника і його сім'ї. Він розглядав її як результат переговорів між роботодавцем і працівником, де рівень винагороди залежить від попиту та пропозиції на ринку праці [45]

Д. Рікардо розвинув теорію «прожиткового мінімуму», згідно з якою заробітна плата тяжіє до мінімального рівня, необхідного для відтворення робочої сили. [26,с. 204]

К. Маркс , трактував заробітну плату як приховану форму експлуатації, де працівнику виплачується лише частина створеної ним вартості вартість його робочої сили, а додаткова вартість привласнюється капіталістом.

Зазначені науковці заклали основу для сучасних економічних моделей оплати праці, зокрема:

- теорії маржинального продукту праці;
- теорії людського капіталу;
- інституціональних теорій заробітної плати.

У ХХ столітті заробітна плата стала важливим елементом не лише економічного, а й соціального регулювання. Зокрема е період післявоєнної індустріалізації країни світу розробляли системи тарифікації, колективного договору, мінімальних гарантій, що забезпечувало соціальний захист працівників.[31]

Заробітна плата в СРСР була не лише економічною категорією, а й інструментом державної політики, спрямованої на регулювання соціальної структури суспільства та забезпечення контрольованої мотивації працівників.

У радянській моделі оплата праці визначалася централізовано, відповідно до галузевих тарифних сіток, що встановлювали співвідношення між кваліфікацією, складністю робіт і рівнем матеріального стимулювання. Така система передбачала відносно невеликий розрив у доходах між різними групами працівників, що мало підкреслювати «соціалістичну рівність», але водночас обмежувало економічні стимули до підвищення продуктивності. Значну роль у структурі заробітку відігравали доплати й надбавки, пов'язані з умовами праці, стажем або виконанням виробничих планів, що створювало ілюзію змагальності в умовах планової економіки.

З переходом до ринкової економіки заробітна плата стала ключовим індикатором вартості праці та мотиваційним інструментом персоналу, що залежить від продуктивності, кваліфікації, ситуації на ринку праці.

У XXI столітті оплата праці трансформується під впливом цифровізації, гнучкої зайнятості, аутсорсингу та нових форм зайнятості (фриланс). Заробітна плата все більше включає бонуси, нефінансові мотиваційні пакети, прив'язується до KPI та оцінки компетенцій.

В сучасних умовах заробітна плата є не лише грошовою винагородою за працю, а комплексною економічною категорією, що виконує низку ключових функцій у межах ринкової економіки та внутрішньої системи управління підприємством. У контексті взаємовідносин між працівником, підприємством і державою заробітна плата виступає механізмом економічної взаємодії та регулювання, який відображає баланс інтересів учасників трудових відносин.

Роль заробітної плати як економічного інструменту виявляється через її функціональний зміст, що охоплює ряд функцій:

1. Мотивувальна (стимулююча) функція яка полягає у здатності заробітної плати впливати на трудову поведінку працівників, спонукати їх до підвищення продуктивності праці, якісного виконання обов'язків, підвищення кваліфікації та розвитку професійних компетентностей. Дана функція є основою для формування гнучких систем преміювання, KPI, юонусів, а також для управління кар'єрним зростанням персоналу.

2. Відтворювальна функція яка забезпечує відтворення робочої сили на належному рівні, тобто гарантує працівникові грошовий дохід, достатній для підтримання фізіологічного, соціального та професійного існування.

3. Регулювальна функція яка реалізується через механізм ринку праці, де заробітна плата виступає як індикатор попиту і пропозиції на певні професії та спеціальності. Вона сприяє перерозподілу трудових ресурсів між секторами економіки, регіонами та підприємствами.

4. Розподільча функція передбачає що працівник отримує свою частку в створеному національному доході, що відображає його внесок у кінцевий результат діяльності підприємства. Ця функція є основою для: формування особистих доходів працівників; розрахунку податків і внесків до державного бюджету; формування соціальних фондів (пенсійного, страхового тощо).

5. Соціальна функція полягає в тому, що вона є фактором стабільності суспільства, інструментом забезпечення соціального миру та зменшення соціальної напруги, відповідно через зарплату реалізується право людини на гідну працю та достойну винагороду, закріплене Конституцією України та міжнародними трудовими актами. Ця функція охоплює: гарантії мінімальної оплати праці; рівність оплати за працю рівної цінності; державне регулювання оплати праці в бюджетній сфері; захист прав працівників через колективні договори.

6. Обліково-контрольна функція через розуміння заробітна плата виступає об'єктом обліку, аналізу, внутрішнього контролю та аудиту. Через заробітну плату формуються численні фінансові та статистичні показники, що використовуються у системі управління підприємством. Зарплатні дані також є основою для розрахунку податкових зобов'язань, внесків до фондів, формування звітності до органів державної влади. [19]

У системі управління підприємством заробітна плата виконує не лише роль засобу матеріального забезпечення працівників, а й виступає стратегічним інструментом управління персоналом, витратами, конкурентоспроможністю та інноваційною динамікою організації, оскільки

формує поєднання в собі елементи економічної ефективності, соціальної відповідальності та кадрової стабільності. (таблиця 1.1)

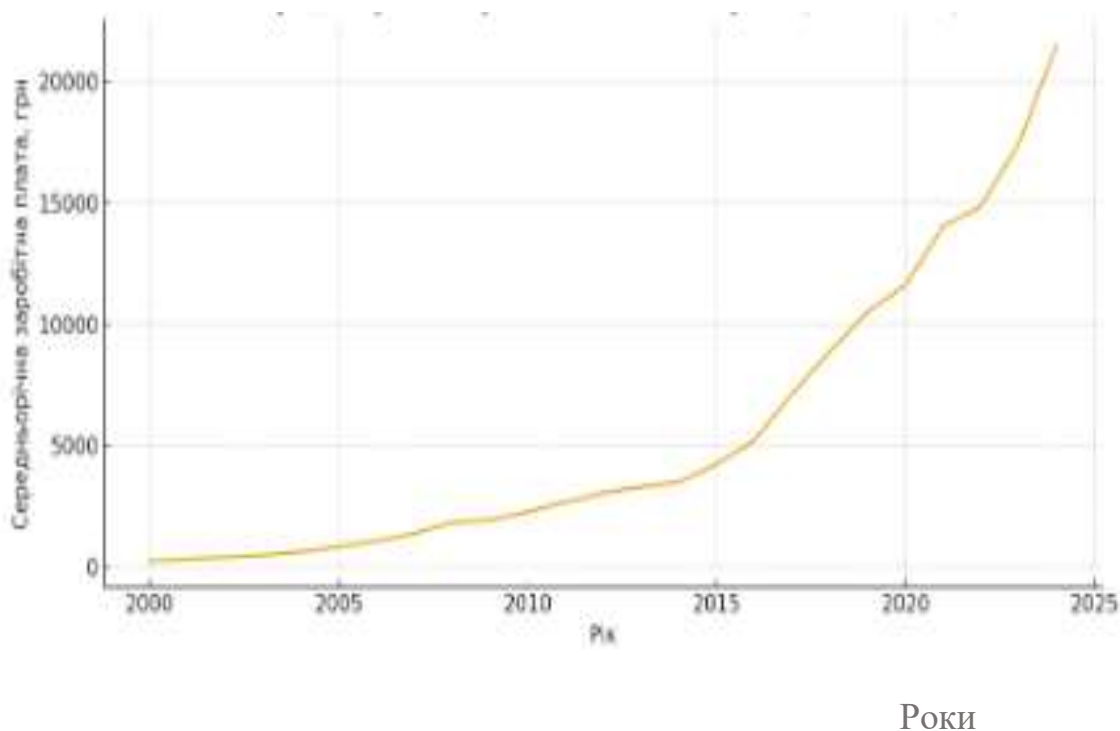
Таблиця 1.1.

Значення заробітної плати в системі управління підприємством

№	Сфера управління	Функціональне значення заробітної плати	Очікуваний результат для підприємства
1	Управління персоналом	Інструмент матеріального стимулювання, мотивації, утримання та розвитку кадрів	Зростання продуктивності праці, зменшення плинності кадрів
2	Фінансове планування	Один із основних елементів операційних витрат, об'єкт бюджетування та аналізу	Оптимізація витрат, забезпечення фінансової стабільності
3	Виробниче управління	Формування собівартості продукції через оплату праці	Раціоналізація витрат на виробничі процеси, зниження собівартості
4	Управління якістю	Вплив на якість виконання трудових обов'язків через систему винагород і премій	Покращення якості продукції та послуг
5	Соціальна політика підприємства	Засіб дотримання стандартів гідної праці, мінімальних гарантій, колективних договорів	Формування позитивного іміджу роботодавця, соціальна стабільність у колективі
6	Організаційне управління	Відображення структури підрозділів, кваліфікаційного складу, посадової ієрархії	Раціональна побудова оргструктури, ефективний розподіл трудових функцій
7	Регуляторна функція	Вплив на розподіл трудових ресурсів, адаптацію до кон'юнктури ринку праці	Гнучкість підприємства, здатність до швидкого реагування на кадрові виклики
8	Контролінг і аудит	Об'єкт внутрішнього контролю, фінансового аналізу, податкового і соціального регулювання	Підвищення прозорості розрахунків, мінімізація ризиків порушень та штрафів
9	Стратегічне управління	Фактор реалізації довгострокової кадрової та інноваційної стратегії	Підвищення конкурентоспроможності, формування інтелектуального капіталу

На основі даних таблиці можна зробити висновок, що заробітна плата є багатофункціональний інструмент управління, який пронизує всі ключові підсистеми підприємства, оскільки її значення виходить за межі матеріального стимулу: вона впливає на якість управлінських рішень, соціальну атмосферу, інноваційність та ринкову позицію підприємства.

В підсумку сформуємо усереднені дані по середньорічній заробітній платі в Україні за період з 2000 по 2024 роки



Мал. 1.1 Динаміка середньої заробітної плати в Україні за період з 2000 по 2024 роки , грн. (За даними Державної служби статистики України) [35]

Аналіз динаміки середньорічної заробітної плати в Україні за 2000–2024 рр. свідчить про стійку тенденцію до зростання рівня оплати праці. Упродовж досліджуваного періоду середня заробітна плата зросла більш ніж у 90 разів, від близько 230 грн у 2000 р. до понад 21 тис. грн у 2024 р. Найбільш інтенсивне зростання спостерігалось після 2016 р., що пов'язано зі змінами економічної політики, підвищенням мінімальної заробітної плати та поступовим відновленням економіки після кризових періодів. У 2022–2024 рр., попри воєнний стан та економічні виклики, зростання також зберігається, хоча його темпи є нерівномірними. Загалом графік демонструє довгострокову позитивну тенденцію, що відображає поступове підвищення рівня доходів населення та адаптацію економіки до зовнішніх і внутрішніх змін.

1.2. Нормативно-правове регулювання розрахунків із заробітної плати в Україні.

Система функціонування заробітної плати в Україні ґрунтується на принципах, визначених Конституцією, міжнародними договорами, законами, підзаконними актами та локальними нормативними документами. Нормативно-правове регулювання розрахунків із заробітної плати охоплює визначення джерел фінансування, порядку нарахування, форм, термінів виплат, податкового навантаження, а також відповідальність за порушення трудових прав працівників.

Головним завданням нормативного регулювання є гарантування прав найманих працівників на своєчасну, справедливу та прозору оплату праці, а також забезпечення стабільності у сфері соціально-трудова відносин.

У межах ринкової економіки ефективно нормативно-правове забезпечення заробітної плати сприяє:

- легалізації доходів;
- запобіганню дискримінації за ознаками статі, віку чи професії;
- зниженню тінізації зарплатних виплат;
- соціальному захисту вразливих верств населення.

Головним нормативно-законодавчим актом є Конституція України яка в ст. 43 та ст. 48 закріплює право кожного на працю, оплату не нижчу від встановленого законом мінімуму, безпечні умови праці та соціальний захист у разі безробіття. [23]. Таким чином, держава зобов'язується забезпечувати:

- рівні можливості у сфері праці;
- регулювання мінімальних соціальних гарантій;
- правову відповідальність за порушення трудових прав.

Конституційні норми мають пряму та діючу силу, що означає: у разі порушення термінів або розмірів виплат працівник має право на звернення до суду без необхідності посилення на інші нормативні акти.

Кодекс законів про працю є нормативно-правовим актом, що комплексно регулює сферу трудових відносин, включаючи питання оплати праці. Його положення забезпечують правову основу для встановлення, обліку, нарахування, коригування та виплати заробітної плати, а також визначають мінімальні державні гарантії для найманих працівників, причому основне значення КЗпП полягає у забезпеченні балансу інтересів між роботодавцем і працівником, формуванні прозорого механізму нарахування винагороди за працю, а також у встановленні чітких правил щодо термінів, розмірів та структури заробітної плати.[22]

Стаття 94 Кодексу визначає, що заробітна плата є винагородою, розрахована як у грошовій, так і в натуральній формі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану роботу. При цьому враховуються її види: основна, додаткова та інші заохочувальні виплати.

Стаття 96 Кодексу передбачає, форми і системи оплати праці (почасова, відрядна, преміальна тощо) які визначаються колективним договором, угодою сторін або нормативними актами підприємства, та повинні відповідати законодавству, а також бути економічно обґрунтованими й ефективними з точки зору стимулювання продуктивності.

Відповідно до статті 95 КЗпП, розмір заробітної плати не може бути меншим за встановлений законом розмір мінімальної заробітної плати, ця норма є гарантією соціального захисту працівника, незалежно від рівня його кваліфікації чи посади.

Стаття 115 КЗпП визначає чіткі строки виплати заробітної плати: не рідше двох разів на місяць з інтервалом, що не перевищує 16 календарних днів, і не пізніше семи днів після завершення періоду, за який здійснюється виплата.

Стаття 117 Кодексу визначає, що у разі порушення термінів виплати, підприємство несе матеріальну відповідальність, а працівник має право на компенсацію втрати частини заробітної плати у зв'язку із затримкою її виплати

Тобто Кодекс законів про працю України є фундаментальним джерелом правового регулювання оплати праці, який забезпечує єдність правозастосування у різних секторах економіки. Норми КЗпП регламентують форму, структуру, терміни, порядок обчислення та гарантії виплати заробітної плати, включаючи особливі випадки (понаднормова, святкова, нічна робота, звільнення тощо). Дотримання статей КЗпП є обов'язковим для всіх роботодавців незалежно від форми власності і розміру підприємства, що забезпечує правовий порядок у сфері трудових відносин.

Організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, визначені Законом України «Про оплату праці» [40]. Згідно зі ст. 1 цього Закону заробітна плата є винагородою, обчислена у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Закон визначає організаційні, економічні та правові засади регулювання оплати праці, встановлює:

- структуру заробітної плати (основна, додаткова, інші заохочувальні виплати);
- форми та системи оплати (почасова, відрядна, змішана);
- мінімальні державні гарантії;
- повноваження суб'єктів щодо встановлення умов оплати праці.

Закон зобов'язує роботодавців здійснювати своєчасну та повну виплату зарплати, не рідше двох разів на місяць (ст. 24), та передбачає механізм індексації (ст. 33).

Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року № 504- VIII (із змінами і доповненнями) встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає тривалість, порядок і умови надання їх робітникам для віднови працездатності, покращення здоров'я, також для виховання дітей, задоволення власних потреб та інтересів, всебічного розвитку людини [40]. Відповідно до цього закону право на відпустку мають громадяни, які знаходяться у трудових

відносинах з підприємством незалежно від виду діяльності та галузевої приналежності, а також громадяни, що працюють за трудовим договором у фізичні особи Ст. 4 Закону № 504 встановлені такі види щорічних відпусток:

- 1) основна відпустка;
- 2) додаткова відпустка:
 - додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці;
 - додаткова відпустка за особливий характер праці;
 - інші додаткові відпустки, передбачені законодавством.

Тривалість відпусток розраховується в календарних днях (ч

Також відповідно до чинного законодавства, в Україні встановлено систему мінімальних державних гарантій, яка охоплює:

- Мінімальна заробітна плата яка встановлюється Законом про Державний бюджет на відповідний рік. Вона є базовим соціальним стандартом, нижче якого не може оплачуватися повна місячна (годинна) норма праці.

- Індексація доходів передбачає компенсацію знецінення зарплати в умовах інфляції (Закон України «Про індексацію грошових доходів населення»).

- Гарантії для окремих категорій працівників – жінок, неповнолітніх, осіб з інвалідністю, працівників на небезпечних роботах.

Податковий кодекс України регулює відносини, що постають у сфері справляння податків і зборів та їх адміністрування, також значна частина його регулює питання заробітної плати та її оподаткування. Відповідно до п.п. 14.1.48 п. 14.1 ст.14 Податкового кодексу України «заробітна плата – це основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв'язку з відносинами трудового найму згідно із законом». [38]

Також на рівні підприємств, установ та організацій розрахунки із заробітної плати регулюються через:

- колективні договори;

- положення про оплату праці;
- трудові договори (контракти);
- накази керівника;
- правила внутрішнього трудового розпорядку.

Ці документи встановлюють додаткові виплати, бонуси, премії, особливі умови для окремих працівників або категорій та деталізують норми праці та її оплати в конкретному підприємстві

З інтеграцією України в міжнародну спільноту вирішальним є норми та положення Міжнародної організації праці, що у конвенціях і рекомендаціях юридично закріпила норми трудових відносин як частину міжнародного права.

Україна оскільки є членом Міжнародної організації праці (МОП), і тому зобов'язана дотримуватись міжнародних стандартів, зокрема:

- Конвенція МОП №95 «Про охорону заробітної плати»;
- Конвенція №100 «Про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності»;
- Конвенція №131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати».

Обліково-нормативне регулювання заробітної плати охоплює порядок документування, нарахування, облікового відображення та звітування щодо операцій з оплати праці, визначений державними стандартами, інструкціями, методичними рекомендаціями та внутрішніми регламентами підприємства. Ключовим інструментом регламентації обліку заробітної плати в Україні є Національні положення (стандарти) бухгалтерського обліку (П(С)БО), зокрема

П(С)БО 26 «Виплати працівникам» яке регулює визнання, оцінку, відображення у фінансовій звітності витрат на виплати працівникам, які включають:

- поточні виплати (заробітна плата, премії, надбавки);
- виплати при звільненні (компенсації за невикористану відпустку тощо);

- довгострокові виплати (пенсійні зобов'язання, якщо передбачено);
- інші виплати (натуральні, соціальні, добровільні).

1.3. Діюча практика застосування форм нарахування заробітної плати

Організація нарахування заробітної плати в Україні є ключовим елементом системи управління персоналом і фінансами підприємства. Вона базується на чітко визначених формах та методах, що мають відповідати характеру виробничого процесу, особливостям трудових функцій, рівню кваліфікації працівників, а також стратегічним цілям підприємства. Грамотно обрана система оплати праці слугує інструментом стимулювання трудової активності, підвищення продуктивності та зниження плинності кадрів. У практиці господарювання використовуються дві основні форми оплати праці: відрядна та почасова, кожна з яких реалізується через низку методів, що адаптуються до специфіки діяльності підприємства. [29, с.90]

1.Почасова форма ґрунтується на оплаті фактично відпрацьованого часу незалежно від кількості виготовленої продукції. Розмір заробітної плати розраховується відповідно до тарифної ставки (окладу) та кількості відпрацьованих годин або днів. Ця форма є характерною для працівників, чия продуктивність важко піддається кількісному виміру (адміністративний персонал, фахівці, техніки, інженери, працівники бюджетної сфери тощо).

Основними методами нарахування заробітної плати при застосуванні почасової форми є:

- Проста почасова система, за якої заробіток дорівнює добутку погодинної або поденної тарифної ставки на фактично відпрацьований час;
- Почасово-преміальна система, яка передбачає додаткову оплату (премії) за досягнення певних якісних або кількісних показників (економія ресурсів, відсутність браку, виконання планів тощо);

- Почасово-бонусна система, що застосовується в роздрібній торгівлі, сервісі, де працівник отримує фіксований оклад + змінну частину, залежну від обсягів продажів чи рівня задоволеності клієнтів.

2. Відрядна форма оплати праці передбачає прямий зв'язок між обсягом виконаної роботи (виготовленої продукції, наданих послуг) та заробітною платою працівника. Вона є основною для виробничих підприємств, особливо в умовах серійного або масового виробництва, де результат праці легко піддається вимірюванню та нормуванню.

Методи нарахування заробітної плати при відрядній формі включають:

- Пряма відрядна система, за якої заробітна плата визначається множенням кількості виробленої продукції на встановлену розцінку за одиницю;

- Відрядно-преміальна система, де працівник додатково отримує премію за перевиконання норм виробітку, економію матеріалів, зменшення браку;

- Відрядно-прогресивна система, яка передбачає зростання розцінок за продукцію, виготовлену понад встановлену норму, що стимулює перевиконання планових показників;

- Непряма відрядна система, застосовується щодо допоміжного персоналу, заробітна плата якого залежить від результатів праці основних виробничих працівників;

- Аккордна система, коли оплата встановлюється за весь обсяг робіт (комплекс робіт) з урахуванням строків і якості їх виконання. Цей метод часто застосовується в будівництві, сільському господарстві, ремонтних роботах.

- Відрядна система дозволяє чітко пов'язати заробіток із результатами праці, але потребує ретельного нормування, нагляду за якістю та уникнення перегорання персоналу через перенавантаження.

3. Змішані форми та гнучкі методи оплати. В умовах цифрової трансформації, зростання ролі інтелектуальної праці та зміни підходів до управління персоналом, на практиці все частіше застосовуються змішані

системи оплати, які поєднують елементи почасової та відрядної форм. До таких методів належать:

- Грейдингова система передбачає встановлення окладів відповідно до складності роботи та рівня компетенцій (*грейду*) працівника;
- КРІ-система (Key Performance Indicators) система управління винагородою за ключовими показниками ефективності;
- Бонусні програми за досягнення командних чи корпоративних цілей, що формуються на рівні підрозділу або підприємства загалом;

Такі системи мають переваги у контексті мотивації персоналу до довгострокових результатів, підвищення залученості та зниження витрат на утримання неефективних працівників.

Законодавчо вибір форми та методів оплати праці закріплюється в:

- ст. 96 Кодексу законів про працю України, яка надає роботодавцеві право самостійно визначати системи оплати праці в межах трудового та колективного договору;
- Законі України «Про оплату праці», який передбачає узгодження форми оплати з економічною доцільністю та рівнем гарантій працівників;
- локальних нормативних актах підприємства, зокрема в положенні про оплату праці та штатному розписі.

В практиці вітчизняних підприємств жодна форма оплати праці не є універсальною, її доцільність залежить від характеру діяльності, культури управління та очікувань персоналу. Наразі форми нарахування заробітної плати все більше тяжіють до гнучких, прозорих і результатіорієнтованих моделей. Зокрема, спостерігаються такі ключові тенденції:

- Перехід від фіксованої до комбінованої структури оплати (оклад + бонуси + нематеріальні винагороди);
- Інтеграція кадрової аналітики у формування винагороди;
- Активне застосування КРІ -систем у корпоративному управлінні;
- Зростання ролі індивідуальної відповідальності та персоніфікації оплати відповідно до внеску працівника у результат.

Таблиця 1.2.

Переваги та недоліки застосування форм та методів заробітної плати

Переваги	Недоліки	Доцільність застосування
Відрядна		
<ul style="list-style-type: none"> - Потужний стимул до перевиконання норм - Можливість гнучкої системи мотивації - Прямий зв'язок оплати з продуктивністю 	<ul style="list-style-type: none"> - Можливе зниження якості через орієнтацію на кількість - Необхідний контроль за результатами - Ускладнене нормування праці 	Виробництво, будівництво, сільське господарство, ремонтні та сервісні послуги
Почасова		
<ul style="list-style-type: none"> - Проста в адмініструванні - Зручна для планування фонду оплати - Підходить для інтелектуальної праці - Стабільність доходу для працівника 	<ul style="list-style-type: none"> - Слабка мотивація до інтенсивної праці - Можливість зловживання часом - Відсутній прямий зв'язок між результатом і оплатою 	Офісна, адміністративна, інженерна, бюджетна сфера, сфери послуг з контрольованими обсягами завдань
Грейдингова / KPI		
<ul style="list-style-type: none"> - Інтеграція оплати з результативністю та розвитком - Підвищує прозорість винагород - Орієнтація на стратегічні цілі 	<ul style="list-style-type: none"> - Трудомістка система впровадження - Високі вимоги до кадрової аналітики 	Корпорації, ІТ-компанії, бізнеси з високим рівнем внутрішньої конкуренції, консалтинг, фінансовий сектор

Жодна форма оплати праці не є універсальною, її доцільність залежить від характеру діяльності, культури управління та очікувань персоналу. Найефективніші підприємства часто використовують комбіновані або адаптивні форми, що поєднують стабільність базової оплати з результативною частиною (премії, бонуси, KPI).

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ

РОЗРАХУНКІВ ПО ЗАРОБІТНІЙ ПЛАТІ

2.1. Загальна характеристика підприємства та організація облікового процесу

Підприємство ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ» засноване 18 вересня 2017 р. та зареєстроване у місті Вінниця, Вінницька область.

Основний вид економічної діяльності це:

- 46.90 неспеціалізована оптова торгівля;
- 46.47 оптова торгівля меблями, килимами й освітлювальними приладами;
- 46.76 оптова торгівля іншими проміжними продуктами;
- 47.78 роздрібна торгівля іншими невживаними товарами;
- 73.11 рекламні агентства.

Наявність кількох видів економічної діяльності дозволяє ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ» гнучко реагувати на ринкові запити: меблі, освітлювальні прилади, проміжні продукти, торгівля невживаними товарами.

ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ» працює у сегменті оптової та роздрібною торгівлі, що вимагає налагодженої логістики, зберігання товарів, управління запасами та клієнтських мереж.

Статутний капітал ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ» складає 500 000 грн Кінцевим бенефіціарним власником (контролером) є зареєстрований громадянин України який володіє 100 % статутного капіталу.

ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ» має лінійно-функціональну модель управління. Основне керівництво сформовано директором, який відповідає за загальну стратегію і управління, і далі - через функціональні підрозділи (логістика, збут, бухгалтерія, склад) здійснюється оперативна координація.

Статус підприємства як малого за чисельністю працівників (2024 рік - 9 чол) обумовлює обмежену кількість управлінських рівнів, що дозволяє

забезпечити швидкість прийняття рішень, гнучкість у реакції на ринкові зміни та зниження витрат на управлінський апарат.

Підприємство має визначені посадові особи (директор, бухгалтер, менеджери, працівники складу, допоміжні працівники) що зумовлює наявність формальних документів: штатного розпису, посадових інструкцій, правил внутрішнього трудового розпорядку, що є необхідним для забезпечення бухгалтерського та управлінського контролю, обліку й звітності

Організаційна структура управління ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ» характеризується як прагматична, лінійно-функціональна, з обмеженою ієрархією, із чітким розподілом функцій і адаптивністю до змін ринку.

Матеріально-технічна база ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ» відіграє ключову роль у забезпеченні безперебійної господарської діяльності підприємства, яке функціонує у сфері оптової та роздрібної торгівлі, та охоплює сукупність фізичних і технологічних ресурсів, що забезпечують виконання всіх основних і допоміжних бізнес-процесів: від приймання товару до його реалізації кінцевому споживачу. Як мале підприємство, компанія орієнтована на оперативність, логістичну гнучкість і зниження трансакційних витрат, що безпосередньо пов'язано з рівнем розвитку її матеріально-технічної бази.

Центральне місце в інфраструктурі підприємства займає офісне приміщення, яке виконує функцію адміністративного та управлінського центру. Тут зосереджені основні управлінські підрозділи: дирекція, бухгалтерія, логістика, відділ постачання та збуту. Офіс обладнаний сучасними засобами оргтехніки та комп'ютерної техніки, що дозволяє здійснювати документообіг, клієнтське обслуговування, ведення бухгалтерського обліку та комунікацію з контрагентами в електронному форматі. Невід'ємним елементом матеріально-технічної бази є власні складські приміщення, які призначені для зберігання товарно-матеріальних цінностей та формування товарних партій для відвантаження. Вони обладнані стелажними системами, вантажно-розвантажувальними зонами, системами освітлення, вентиляції, охорони та, можливо, відеоспостереженням.

З метою забезпечення мобільності постачання та дотримання строків доставки, підприємство має у своєму розпорядженні власний вантажний автотранспорт який використовуються для перевезення меблів, товарів побутового призначення, будівельних або інтер'єрних матеріалів, та забезпечує незалежність від третіх перевізників, гнучкість у графіках постачання, а також оптимізацію логістичних витрат. Також матеріально-технічна база включає допоміжне обладнання: візки, навантажувачі, пакувальні матеріали, ваги, засоби маркування, а також побутові й господарські засоби забезпечення працівників, що формує основу для злагодженої роботи персоналу та належного обслуговування клієнтів.

ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ» функціонує як мале підприємство, що зумовлює специфіку ведення обліку, організації звітності та управлінської документації. У подібних суб'єктах господарювання система обліку адаптована до обсягів діяльності, кадрової структури та вимог чинного законодавства щодо спрощення адміністрування для малого бізнесу.

Однією з ключових особливостей облікового процесу на підприємстві є концентрація функцій в одній посадовій особі -бухгалтері, який водночас виконує обов'язки кадрового працівника та юридичного консультанта, що є типовим для малих суб'єктів господарювання, де оптимізація адміністративних витрат досягається за рахунок багатофункціональності персоналу.

Бухгалтерський облік на ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ» ведеться на підставі вимог Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», із дотриманням Положень (стандартів) бухгалтерського обліку (П(С)БО). Підприємство, як малий суб'єкт господарювання, використовує спрощену систему ведення обліку з адаптованими формами первинних документів, спрощеної фінансової звітності та застосування 1–2 класів рахунків.

У практиці підприємства використовуються

- автоматизовані програмні засоби обліку «BAS Бухгалтерія» для обробки операцій, реєстрації податкових накладних, обліку ПДВ, формування регламентованої звітності;

- ведеться облік товарно-матеріальних цінностей, надходження та реалізації продукції за обліковими цінами, контроль залишків на складі;

- здійснюється розрахунок заробітної плати працівників з урахуванням відпусток, лікарняних, податкових відрахувань (ЄСВ, ПДФО, ВЗ);

- формується облік витрат і доходів, розраховується фінансовий результат діяльності, ведеться облік основних засобів (у разі наявності).

ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ» формує:

- Фінансову звітність відповідно до П(С)БО для малих підприємств: баланс (форма №1-м), звіт про фінансові результати (форма №2-м);

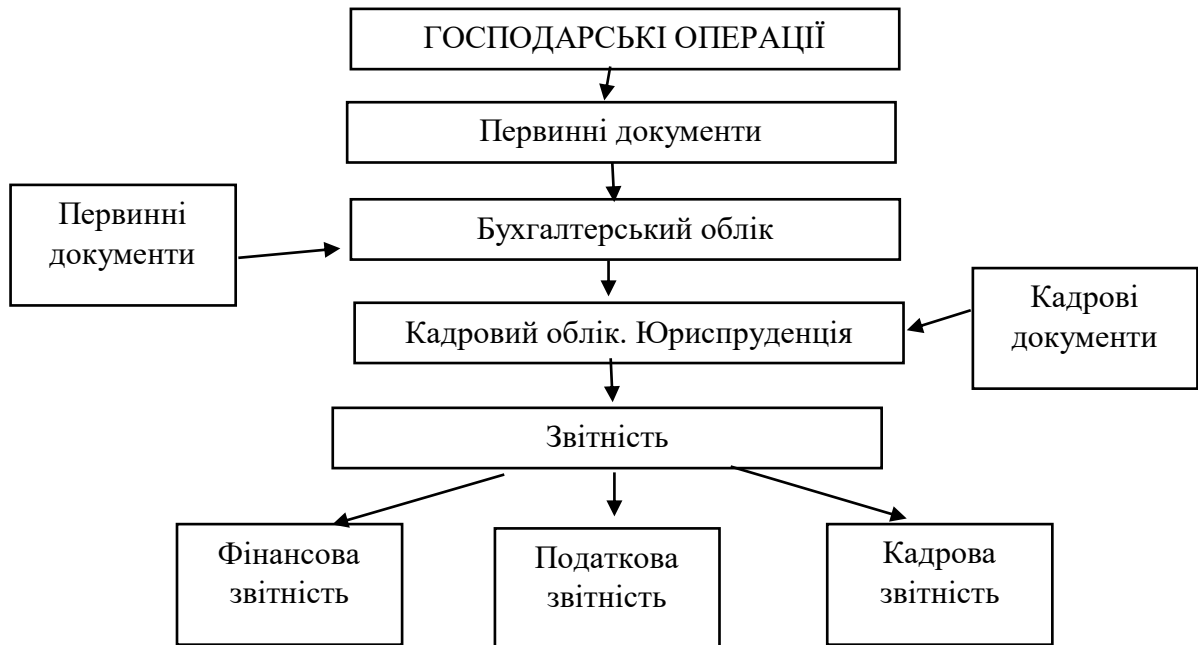
- Податкову звітність: декларація з податку на прибуток, звіти з ПДВ, об'єднана звітність з ЄСВ та ПДФО;

- Звітність до статистичних органів, Пенсійного фонду, Держпраці

Спрощена система звітності для малого підприємства дозволяє зменшити навантаження, однак вимагає дотримання строків, актуальності програмного забезпечення та постійного відстеження змін у нормативній базі.

Бухгалтер одночасно виконує обов'язки кадровика і він веде: облік особових справ працівників; оформлення наказів про прийом, звільнення, відпустки; ведення табелів обліку робочого часу; формування кадрової звітності; реєстрацію трудових договорів, контроль відповідності умов праці чинному законодавству.

Облік та звітність на ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ» мають ознаки високої централізації та інтегрованості функцій в межах обмеженого кадрового складу. Це дозволяє підприємству: мінімізувати адміністративні витрати; оперативно реагувати на зміни в обліковій та правовій сфері; ефективно поєднувати управлінську, фінансову, кадрову та юридичну підтримку бізнес-процесів.



Мал.2.1. Інформаційні потоки та формування звітності в діяльності ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ»

Проведемо дослідження фінансового стану ТОВ на основі даних фінансової звітності за 2022 р-2024 роки (Таблиця 2.1)

Протягом 2022–2024 років підприємство демонструє позитивну динаміку розвитку практично за всіма основними фінансовими показниками. Загальний дохід у 2024 році сягнув 60,86 млн грн, що майже втричі перевищує рівень 2022 р., зростання на 294,6% свідчить про суттєве розширення обсягів господарської діяльності, зростання обсягу реалізованої продукції або залучення нових ринкових сегментів. Чистий дохід збільшився більш помірними темпами на 47,4% у порівнянні з 2022 роком, водночас витрати підприємства зросли аналогічно на 47,8%, що вказує на збереження пропорційної структури витрат при нарощуванні обсягів операцій.

Збільшення валового прибутку на 2,1 млн грн або 153,4% свідчить про підвищення ефективності операційної діяльності та контрольованість витрат, так чистий прибуток підприємства у 2024 році становить 2,03 млн грн, що на 56,6% більше порівняно з 2022 роком, незважаючи на практично незмінний

показник у 2023 році, що вказує на відновлення або оптимізацію прибутковості після стабілізаційного періоду.

Таблиця 2.1

Основні економічні показники діяльності ТОВ «ПІРОЛЬ-ВТ» 2022-2024р.

Показник	2022 рік	2023 рік	2024 рік	Відхилення 2024 р від 2022 р.	
				+, -	:
Доходи підприємства тис. грн	20661,1	27181,5	60861,7	40200,6	294,6
в т.ч чистий дохід тис. грн	20649,2	27181,5	30435,8	9786,6	147,4
Витрати підприємства тис. грн	19210,8	25601,4	28384,7	9173,9	147,8
в т.ч. собівартість пролукції, тис. грн.	16737,9	22762,6	24435,4	7697,5	146,0
Валовий прибуток, тис. грн.	3911,3	4418,9	6000,4	2089,1	153,4
Чистий прибуток тис. грн.	1296,6	1295,7	2031,1	734,5	156,6
Вартість активів, тис. грн.	3660,1	6122,0	7457,0	3796,9	203,7
в т.ч вартість необоротних активів, тис. грн	312,7	434,6	478,7	166,0	153,1
у % до вартості майна	8,5	7,1	6,4	-2,1	75,1
в т.ч вартість оборотних активів, тис. грн	3347,4	5687,4	6978,3	3630,9	208,5
у % до вартості майна	91,5	92,9	93,6	2,1	102,3
Вартість пасивів, тис. грн	3660,1	6122,0	7457,0	3796,9	203,7
в т.ч вартість власного капіталу, тис. грн	2800,2	3935,0	5108,5	2308,3	182,4
у % до вартості пасивів	76,5	64,3	68,5	-8,0	89,5
в т.ч вартість залученого капіталу, тис. грн	859,9	2186,4	2348,5	1488,6	273,1
у % до вартості пасивів	23,5	35,7	31,5	8,0	134,1
Середньо -спискова чисельність осіб, чол.	7,0	8,0	9,0	2,0	114,3
Продуктивність праці, тис. грн / особа	2951,6	3397,7	6724,7	3773,1	227,8
Фондовіддача, грн	66,0	62,5	63,6	-2,5	96,3
Рентабельність виробництва продукції %	23,4	19,4	24,6	1,2	105,1
Рентабельність активів %	35,4	21,2	27,2	-8,2	76,9

Аналіз активів підприємства засвідчує їх стрімке зростання: загальна вартість активів за два роки збільшилася вдвічі з 3,66 млн грн до 7,46 млн грн, що є наслідком розширення операційної діяльності та оновлення ресурсної бази. Основним джерелом зростання виступили оборотні активи, питома вага

яких у структурі майна становить понад 93% у 2024 році, що є типовим для торговельного підприємства і вказує на високий рівень ліквідності, орієнтованість на обіг товарів, а не на капіталомістке виробництво. Необоротні активи зростають помірно, лише на 153,1% за два роки, а їх частка у загальній структурі активів зменшилась з 8,5% до 6,4%, що може свідчити про оновлення техніко-матеріальної бази без суттєвих капіталовкладень.

Паралельно зростає й сукупна вартість пасивів, що відображає збільшення як власного, так і залученого капіталу. Власний капітал у 2024 році становить 5,1 млн грн (зростання на 82,4%), що підтверджує нарощення внутрішніх джерел фінансування та формування фінансової стійкості. Водночас зростання залученого капіталу у 2,7 рази вказує на активніше використання позикових ресурсів, можливо для забезпечення обігових потреб або інвестицій у товарні запаси. Проте співвідношення власного і залученого капіталу (68,5% до 31,5%) залишається на користь підприємства і є помірним рівнем фінансового ризику.

Суттєво підвищилась продуктивність праці з 2 951,6 тис. грн/особа у 2022 році до 6724,7 тис. грн/особа у 2024-му., що свідчить про оптимізацію трудових ресурсів, автоматизацію процесів та зростання оборотності.

Показник фондівдачі має незначне зниження з 66 грн до 63,6 грн на 1 грн основних засобів, що пов'язано з нарощенням активів, і може бути тимчасовим ефектом від інвестування у матеріальну базу. Водночас рентабельність виробництва продукції підвищилась з 23,4% до 24,6%, підтверджуючи підвищення ефективності реалізації. Рентабельність активів знизилась з 35,4% до 27,2%, що може бути наслідком випереджального зростання активів відносно прибутку, але все ще залишається на високому рівні для малого підприємства.

Тобто спостерігається динамічне зростання ключових фінансових показників, зокрема доходів, прибутку, активів та продуктивності праці. Підприємство має потужний потенціал для подальшого зростання і його діяльність характеризується як стабільна та ефективна.

2.2. Організація та методика ведення обліку та звітності розрахунків із заробітної плати в підприємстві

Розрахунки із заробітної плати в системі бухгалтерського обліку ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ» є одним із ключових процесів, що охоплює рівень фіксації первинних даних до формування синтетичних і аналітичних звітів.

Первинна документація ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ» виступає базисом для нарахування заробітної плати, обліку робочого часу та підтвердження правомірності виплат. У ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ» ведення первинного обліку здійснюється з використанням уніфікованих форм.

- Табелі обліку робочого часу (форма П-5) ведеться бухгалтером в електронній формі з відмітками про фактичну присутність, лікарняні, відпустки тощо.

- Накази про прийом, переведення, звільнення (П-1, П-2) формуються бухгалтером на підставі кадрових рішень керівництва.

- Розрахунково-платіжна відомість складається щомісячно для відображення нарахованої зарплати, податкових утримань та суми до виплати.

- Листки непрацездатності, довідки, заяви на відпустки слугують підставою для нарахування виплат, які не входять до основної зарплати.

В окремих випадках в практиці господарської діяльності ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ» відбувається залучення персоналу для виконання окремих робіт з монтажу, перевезення або складання товарів (зокрема меблів чи освітлювальних приладів), застосування наряду на відрядну роботу є важливим елементом організації праці та обліку виконаних завдань. Цей документ дозволяє фіксувати обсяг, зміст і вартість виконаних робіт кожним працівником (чи бригадою), слугує основою для нарахування відрядної заробітної плати та є частиною первинної документації, що підтверджує виконання конкретного завдання згідно з виробничим графіком.

Усі ці документи на ТОВ «ПРОЛЬ-ВТ» зберігаються у роздрукованому та електронному вигляді, підшиваються у відповідні справи, а інформація з них використовується для подальших облікових записів.

Синтетичний облік розрахунків із заробітної плати у ТОВ «ПРОЛЬ-ВТ» ведеться із застосуванням Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій (Інструкція №291). Облік здійснюється в автоматизованій формі за допомогою програмного забезпечення «BAS Бухгалтерія» на підставі введених первинних документів.

Основні рахунки, що використовуються:

661 «Розрахунки за заробітною платою» - використовується для узагальнення інформації про нарахування основної та додаткової заробітної плати працівникам.

641 «Розрахунки за податками» для обліку утримань із заробітної плати (ПДФО, військовий збір).

651 «Розрахунки за соціальним страхуванням» - для нарахування єдиного соціального внеску (22% від фонду оплати праці).

66 «Розрахунки з оплати праці» - узагальнює всі взаєморозрахунки із працівниками за різними напрямками: зарплата, відпускні, лікарняні, премії.

Нарахування здійснюється щомісячно, за підсумками табелів, і включає:

- основну заробітну плату (відповідно до штатного розпису),
- додаткові виплати (відпускні, премії, компенсації),
- нарахування внесків,
- утримання податків.

Усі дані відображаються у журналі господарських операцій та звіряються з платіжними документами. Результати синтетичного обліку є основою для формування фінансової звітності та податкових декларацій.

Таблиця 2.2

Кореспонденція рахунків з обліку заробітної плати ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ»

№	Зміст господарської операції	Дт	Кт	Призначення
1	Нараховано основну заробітну плату працівникам	92 / 93 / 231	661	За окладом, тарифом
2	Нараховано відпускні	92 / 93	661	Згідно з графіком відпусток
3	Нараховано лікарняні (за рахунок підприємства)	92 / 93	661	Перші 5 днів непрацездатності
4	Нараховано лікарняні (за рахунок соцстраху)	652	661	Зі страхового фонду
5	Нараховано премію	92 / 93	661	Мотиваційні виплати
6	Утримано ПДФО (18%)	661	641/ПДФО	Із заробітної плати
7	Утримано військовий збір (1,5%)	661	641/ВЗ	Із заробітної плати
8	Нараховано ЄСВ (22%) на фонд оплати праці	92 / 93 / 231	651	За всіма видами виплат
9	Виплачено заробітну плату з розрахункового рахунку	661	311	Безготівкова виплата через банк
10	Виплачено заробітну плату з каси	661	301	Готівкою через касу підприємства
11	Перераховано ПДФО до бюджету	641/ПДФО	311	Податок на доходи фізичних осіб
12	Перераховано військовий збір	641/ВЗ	311	1,5% від нарахованої ЗП
13	Перераховано ЄСВ	651	311	Відповідно до нарахованої ЗП
14	Виплачено компенсацію за невикористану відпустку при звільненні	949	661	Одноразова виплата при звільненні
15	Списано депоновану заробітну плату	661	685	Виплата неотриманої ЗП у строк
16	Виплачено депоновану заробітну плату	685	311 / 301	По факту отримання працівником
17	Нараховано дохід у натуральній формі (товаром, послугами)	949 / 92 / 93	661	Якщо є негрошові виплати

Аналітичний облік у ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ» ведеться у розрізі кожного працівника, що дозволяє відслідковувати індивідуальні нарахування, виплати, утримання та залишки заборгованості.

Аналітичний облік забезпечується:

- веденням особових рахунків працівників;
- створенням індивідуальних розрахункових листів;
- формуванням відомостей про виплати у розрізі періодів, типів виплат і джерел фінансування;
- обліком відпусток, лікарняних, декретних у розрізі календарних періодів;
- контролем залишків по рахунку 661 щодо кожного працівника.

Діюче програмне забезпечення дозволяє автоматично формувати:

- відомості для виплат (готівкою чи через банк),
- звітність із зарплатних податків,
- форму 1ДФ, об'єднану звітність, та звіт по праці (1-ПВ).

Аналітичний облік забезпечує повний контроль за взаєморозрахунками з працівниками, виключає дублювання або помилкові нарахування та є основою для кадрової аналітики та управлінських рішень щодо персоналу.

Організація обліку розрахунків із заробітної плати в ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ» має чітко структуровану побудову: первинний облік забезпечує юридичну підставу для виплат, синтетичний - узагальнює бухгалтерську інформацію, а аналітичний - дозволяє деталізувати нарахування для кожного працівника. Особливістю системи обліку є її концентрація в межах однієї посадової особи, яка поєднує бухгалтерські, кадрові та правові функції, що потребує високої дисципліни, регулярного оновлення знань та застосування автоматизованих інструментів обліку.

Таке поєднання дозволяє малому підприємству ефективно забезпечувати законність, своєчасність і прозорість розрахунків із персоналом, підтримуючи стабільність фінансових процесів і соціальну відповідальність роботодавця.

Система звітності з розрахунків із заробітної плати в ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ» є важливим елементом управлінського та фінансового обліку, що забезпечує дотримання законодавчих норм, правильність нарахувань, сплату обов'язкових податків і зборів, а також соціальних зобов'язань перед працівниками та державою. Як мале підприємство, ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ»

організувало звітний процес із високим ступенем відповідальності, який зосереджений у межах функціональних обов'язків одного бухгалтера, що водночас виконує функції кадровика і юрисконсульта.

Інформація про розрахунки із заробітної плати у фінансовій звітності ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ», відображається в кількох ключових формах насамперед у балансі (форма №1) в активі стаття «Поточні зобов'язання», підстаття «Розрахунки з оплати праці» що характеризує зобов'язання підприємства перед працівниками на звітну дату, та включає невикладену заробітну плату, відпускні, компенсації, премії, а також депоновану зарплату і відповідає залишку на рахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» у бухгалтерському обліку.

В звіті про фінансові результати (форма №2) ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ» інформація про заробітну плату формує стаття: «Витрати на оплату праці» та у складі мтатті «Операційні витрати» (за елементами витрат), за П(С)БО 16, відображаються:

- нарахована заробітна плата працівникам;
- виплати за відпустки, лікарняні;
- інші винагороди за працю (премії, компенсації).

Також ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ» щомісяця і щоквартально формує наступні види звітності:

1.Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, та сум утриманого з них податку, який включає інформацію про:

- нараховану заробітну плату по кожному працівнику;
- утримання ПДФО (18%) та військового збору (1,5%);
- нарахування та сплату ЄСВ (22%);
- підстави для застосування пільг або ставок;
- персоніфіковані дані кожного застрахованого працівника.

Звіт подається щоквартально через електронні системи та є ключовим джерелом інформації для податкових органів та Пенсійного фонду.

2. Повідомлення про прийняття працівника на роботу до ДПС є одноразовою звітністю, яка забезпечує прозорість кадрової політики підприємства та підтверджує легальність трудових відносин.

3. Звітність до Державної служби статистики передбачає подання форми №1-ПВ (Звіт з праці), яка включає:

- середньооблікову чисельність штатних працівників;
- фонд оплати праці за період;
- структуру заробітної плати;
- кількість відпрацьованих людино-днів.

4. Форма №4ДФ / 1ДФ (у складі об'єднаної звітності) містить персоніфіковану інформацію по кожному працівнику:

- ідентифікаційний код;
- суму доходу;
- утримані податки;
- ознаку доходу.

Ці дані використовуються для контролю нарахувань фізичним особам та

5. Звіти до Фонду соціального страхування (у разі нарахування лікарняних) У разі оформлення тимчасової непрацездатності працівника ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ» подає до ФСС:

- заяву-розрахунок на отримання допомоги;
- супровідні документи (лікарняний лист, наказ, розрахунок середньої зарплати);
- копії відомостей по зарплаті за розрахунковий період.

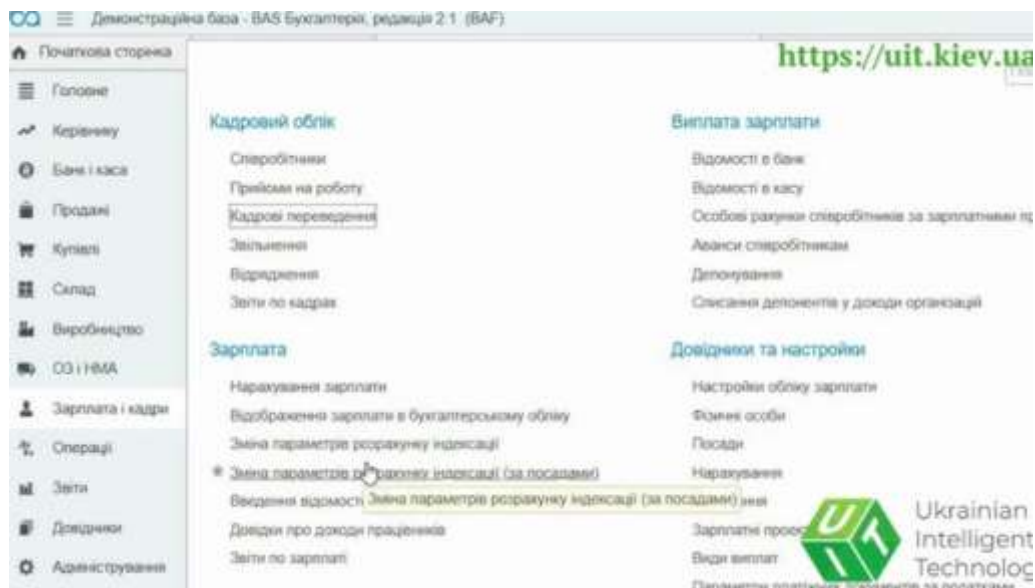
Тобто звітність із заробітної плати в ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ» є структурованою, своєчасною та повністю інтегрованою в систему бухгалтерського обліку підприємства

2.3. Особливості застосування інформаційних технологій для розрахунків із заробітної плати на підприємстві.

У сучасних умовах ефективне управління трудовими ресурсами та своєчасне нарахування заробітної плати неможливе без впровадження інформаційних технологій. Особливо це актуально для малого та середнього бізнесу, де обмеженість персоналу вимагає багатофункціональності одного фахівця, здатного вести як бухгалтерський, так і кадровий облік. Прикладом сучасного інструменту, що відповідає таким вимогам, є програмний продукт BAS Бухгалтерія, який широко застосовується у практиці українських підприємств, зокрема ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ».

BAS «Бухгалтерія» є багатофункціональним програмним забезпеченням для ведення регламентованого бухгалтерського і податкового обліку відповідно до П(С)БО, адаптоване до вимог українського законодавства.

У програмі BAS «Бухгалтерія» нарахування зарплати здійснюється в розділі «Зарплата і кадри – Зарплата – Нарахування зарплати» шляхом створення нового документа та заповнення його необхідними даними.

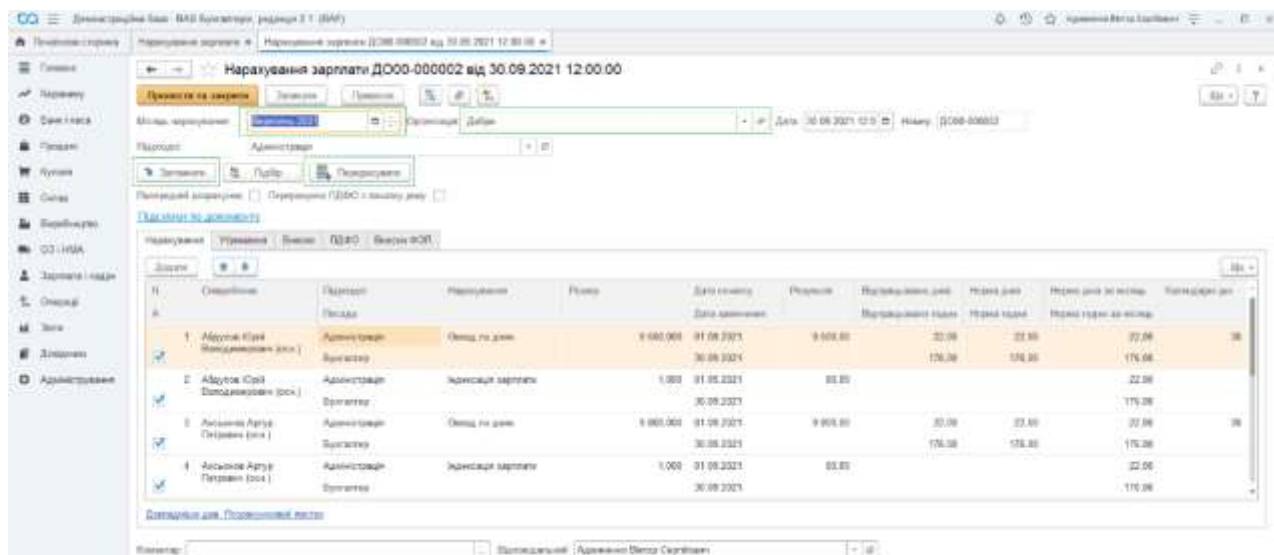


Мал. 2.2 Вікно можливостей щодо заробітної плати в BAS «Бухгалтерія»

У частині обліку заробітної плати система дозволяє:

- автоматизовано нараховувати основну та додаткову заробітну плату;
- вести облік відпусток, лікарняних, премій;
- здійснювати розрахунок податків: ПДФО, військовий збір, ЄСВ;
- формувати розрахункові листки працівників;
- створювати платіжні документи на виплату зарплати;
- формувати об'єднану звітність до ДПС;
- зберігати історію нарахувань у розрізі працівників.

Даний продукт забезпечує комплексний підхід до зарплатного адміністрування, що особливо важливо для підприємств зі змішаними або гнучкими формами оплати праці.



№	Описання	Підприємство	Нарахування	Розмір	Дата початку	Розмір	Відрахування подат.	Нарах. подат.	Нарах. подат. за місяць	Календарні дні
1	Абдураї Кієв (Мандуковані роки)	Адміністрація	Внесок на дані	9 000,00	01.09.2021	9 000,00	22,00	22,00	22,00	30
2	Абдураї Кієв (Мандуковані роки)	Адміністрація	Внесок на дані	9 000,00	01.09.2021	9 000,00	22,00	22,00	22,00	30
3	Абдураї Кієв (Мандуковані роки)	Адміністрація	Внесок на дані	9 000,00	01.09.2021	9 000,00	22,00	22,00	22,00	30
4	Абдураї Кієв (Мандуковані роки)	Адміністрація	Внесок на дані	9 000,00	01.09.2021	9 000,00	22,00	22,00	22,00	30

Мал. 2.3 Вікно нарахування заробітної плати в BAS «Бухгалтерія»

На ТОВ «ПІРОЛЬ-ВТ», яке має статус малого підприємства та не утримує окремого кадрового підрозділу, облік та розрахунки із заробітної плати веде один фахівець бухгалтер, відповідно BAS Бухгалтерія виступає основним інструментом обліку та звітності, що дозволяє:

- вносити дані табеля обліку робочого часу;
- налаштовувати штатний розпис підприємства з зазначенням окладів;

- здійснювати розрахунок заробітної плати в автоматичному режимі, з урахуванням відпрацьованого часу, видів нарахувань і утримань;
- автоматично формувати проводки, які відображаються у журналі операцій;
- забезпечувати контроль залишків по рахунку 661;
- генерувати звіти: розрахунково-платіжні відомості, довідки по зарплаті, форми 1ДФ, додатки 1 та 4ДФ до об'єднаної звітності.

Ключові етапи роботи бухгалтера в BAS Бухгалтерія у частині розрахунків із зарплати:

- Заповнення довідників: «Працівники» «Посади» та «Штатний розпис»; «Види нарахувань і утримань» (оклад, премія, лікарняні тощо).
- Введення табеля обліку робочого часу:
- Враховується кількість днів/годин, відпустки, лікарняні.
- Розрахунок заробітної плати:

Система автоматично обчислює нарахування, податки, утримання та здійснює формування платіжних документів і підготовку відомостей на виплату через банк або касу.

Переваги використання BAS Бухгалтерія в обліку зарплати

- 1.Можливість розраховувати ЗП та податки без ручного втручання
- 2.Система автоматично контролює обмеження, ставки, межі ЄСВ
- 3.Дані доступні в реальному часі для внутрішньої аналітики
- 4.Пряме формування державної звітності з усіма необхідними реквізитами
- 5.Сумісність з клієнт-банком, податковими сервісами, електронною поштою

Використання програмного забезпечення BAS Бухгалтерія у процесі нарахування заробітної плати на прикладі ТОВ «ПІРОЛЬ-ВТ» свідчить про високу ефективність і доцільність впровадження інформаційних технологій у систему обліку.

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ, АНАЛІЗУ ТА КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ ПО ЗАРОБІТНІЙ ПЛАТІ НА ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ»

3.1. Аналіз розрахунків із заробітної плати та напрямки його вдосконалення

Аналіз розрахунків із заробітної плати на ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ» є важливою складовою фінансово-економічної діяльності підприємства, оскільки заробітна плата виступає ключовим елементом мотивації персоналу, визначає рівень соціальної стабільності колективу та значною мірою впливає на ефективність виробничих процесів. Якісний аналіз цього напрямку забезпечує підприємство достовірною інформацією для обґрунтування управлінських рішень та оптимізації витрат на персонал.

Основною метою аналізу розрахунків із заробітної плати є комплексна оцінка формування, використання та ефективності фонду оплати праці ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ», а також виявлення резервів підвищення мотивації і продуктивності праці при одночасному дотриманні вимог законодавства та фінансової дисципліни.

Мета аналізу включає:

- визначення обґрунтованості нарахувань заробітної плати;
- забезпечення своєчасності виплат та правильності утримань;
- оцінку впливу оплати праці на фінансові результати підприємства;
- встановлення відповідності рівня заробітної плати трудовому внеску та ринковим умовам.

Для досягнення поставленої мети аналіз охоплює такі ключові завдання:

1. Оцінка складу та структури фонду оплати праці, визначення питомої ваги основної, додаткової та стимулюючої заробітної плати.
2. Дослідження динаміки середньої заробітної плати та її відповідності продуктивності праці.

3. Перевірка правильності й повноти нарахувань, утримань та відрахувань, зокрема ПДФО, військового збору та ЄСВ.

4. Аналіз своєчасності виплати заробітної плати, встановлення причин заборгованості перед персоналом (за наявності).

5. Оцінка використання робочого часу, впливу відпрацьованих годин на величину нарахованої зарплати.

6. Виявлення внутрішніх резервів для зменшення витрат на оплату праці чи підвищення її ефективності.

7. Оцінка мотиваційної політики підприємства, результативності премій, доплат та інших стимулюючих виплат.

8. Аналіз взаємозв'язку між оплатою праці та результатами діяльності підприємства, визначення впливу змін заробітної плати на продуктивність та фінансові результати.

Предметом аналізу розрахунків із заробітної плати є економічні відносини, механізми та результати формування, нарахування, утримання й виплати заробітної плати, а також ефективність використання фонду оплати праці.

До предмета аналізу належать такі ключові аспекти:

- процеси організації оплати праці, включаючи тарифну систему, посадові оклади, преміальні та компенсаційні механізми;
- економічні взаємозв'язки між оплатою праці та результативністю діяльності, рівнем продуктивності та мотивації працівників;
- порядок нарахування основної, додаткової та стимулюючої заробітної плати, визначення впливу різних факторів на її величину;
- механізм формування утримань і відрахувань, правильність застосування ставок податків, соціальних внесків і обов'язкових платежів;
- розрахунки з персоналом за нарахованою та виплаченою зарплатою, їх своєчасність, повнота та відповідність законодавству;
- використання робочого часу для нарахування заробітної плати;
- система мотивації й стимулювання праці, її вплив на рівень оплати;

Об'єктом аналізу розрахунків із заробітної плати є господарські процеси, показники та інформація, пов'язані з нарахуванням, утриманням та виплатою заробітної плати працівникам підприємства.

До об'єкта аналізу належать:

- фонд оплати праці у цілому та його складові;
- показники середньої заробітної плати та її динаміка;
- розрахунково-платіжні відомості, таблиці обліку робочого часу, штатні розписи;
- розрахунки з працівниками за нарахованою і виплаченою зарплатою;
- нарахування та утримання податків і внесків;
- дані про продуктивність та використання робочого часу;
- система преміювання та мотивації персоналу.

Проведемо факторний аналіз формування фонду заробітної плати ТОВ

Таблиця 3.1

Вихідні дані для аналізу формування фонду заробітної плати ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ»

Показник	2022 рік	2023 рік	2024 рік	Відхилення 2023 р. від 2022 р.		Відхилення 2024 р. від 2023 р.	
				+, -	%	+, -	%
Доходи підприємства тис. грн	20661,1	27181,5	60861,7	6520,4	131,6	33680,2	223,9
Середньо-спискова чисельність осіб, чол.	7,0	8,0	9,0	1,0	114,3	1,0	112,5
Продуктивність праці, тис. грн / особа	2951,6	3397,7	6762,4	446,1	115,1	3364,7	199,0
Річний фонд заробітної плати, тис.грн.	1124,7	1562,6	1794,5	437,9	138,9	231,9	114,8
Середньомісячна заробітна плата, грн.	13389,3	16277,1	16615,7	2887,8	121,6	338,7	102,1

На основі поданих даних таблиці 3.1 проведемо факторний аналіз формування річного фонду оплати праці за два періоди:

2022 → 2023

2023 → 2024

Річний фонд оплати праці розраховується за формулою:

Середньооблікова. чисельність × Середньомісячна заробітна плата × 12

Зміна ФОП залежить від:

- Чисельності працівників (кількісний фактор)
- Середньомісячної заробітної плати (якісний фактор)

Проведемо факторний аналіз методом ланцюгових підстановок.

1. Аналіз зміни ФОП за період 2022 → 2023

Загальна зміна ФОП:

$$1562,6 - 1124,7 = +437,9 \text{ тис.грн}$$

Вплив зміни чисельності працівників:

$$(8 - 7) \times 13389,3 \times 12 = 1 \times 13389,3 \times 12 = +160,7 \text{ тис.грн}$$

Вплив зміни середньої зарплати:

$$8 \times (16277,1 - 13389,3) \times 12 = 8 \times 2887,8 \times 12 = +277,2 \text{ тис.грн}$$

Перевірка:

$$160,7 + 277,2 = 437,9 \text{ тис.грн}$$

2. Аналіз зміни ФОП за період 2023 → 2024

Загальна зміна ФОП:

$$1794,5 - 1562,6 = +231,9 \text{ тис.грн.}$$

Вплив зміни чисельності:

$$(9 - 8) \times 16277,1 \times 12 = 1 \times 16277,1 \times 12 = +195,3 \text{ тис.грн}$$

Вплив зміни середньої зарплати:

$$9 \times (16615,7 - 16277,1) \times 12 = 9 \times 338,6 \times 12 = +36,6 \text{ тис.грн}$$

Перевірка:

$$195,3 + 36,6 = 231,9 \text{ тис.грн}$$

Таблиця 3.2

Підсумкова таблиця факторного аналізу фонду оплати праці ТОВ «ПІРОЛЬ-ВТ»

Період	Зміна ФОП, тис. грн	Вплив чисельності	Вплив середньої ЗП
2022 → 2023	437,9	160,7	277,2
2023 → 2024	231,9	195,3	36,6

У 2022–2024 роках річний фонд оплати праці на ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ» зріс на 669,8 тис. грн або на 59,5%. Проведений факторний аналіз виявив такі ключові тенденції:

У 2022–2023 роках основним джерелом приросту ФОП було зростання середньомісячної заробітної плати - 277,2 тис. грн, що свідчить про акцент підприємства на поліпшення умов оплати праці.

У 2023–2024 роках приріст ФОП забезпечений здебільшого збільшенням чисельності персоналу на 1 працівника, що зумовило зростання на +195,3 тис. грн, а підвищення зарплати мало незначний вплив але спостерігається зростання +36,6 тис. грн, що може свідчити про стабілізацію системи оплати.

Впродовж 2022–2024 років на ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ» спостерігається тенденція до поступового зростання фонду оплати праці, що свідчить про розвиток бізнесу, розширення функцій персоналу та адаптацію оплати до змін ринку праці. Так, середньооблікова чисельність працівників зросла з 7 до 8 і до 9 осіб, а продуктивність праці на одного працівника збільшилася майже втричі, що супроводжувалося пропорційним підвищенням середньої заробітної плати.

Разом з тим, у структурі нарахувань переважає основна заробітна плата, частка додаткових стимулюючих виплат (премій, доплат за понаднормову роботу) залишається незначною, що може свідчити про низьку гнучкість системи стимулювання.

Аналіз функціонування системи розрахунків із заробітної плати на ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ» дозволив виявити низку проблем, що потребують вдосконалення:

1. Обмежена варіативність форм оплати праці переважно застосовується погодинна або окладна система без розширення відрядної чи бригадної форм;
2. Відсутність внутрішньої політики преміювання - стимулювання персоналу не має чітких показників, що знижує ефективність мотиваційної складової;

3. Перенавантаження бухгалтера вся звітність і розрахунки ведуться однією особою, яка виконує також функції кадровика і юриста;

Для підвищення ефективності системи обліку та розрахунків із заробітної плати на ТОВ «ПРОЛЬ-ВТ» доцільно реалізувати такі кроки:

1. Розробка внутрішнього положення про оплату праці який регламентуватиме порядок преміювання, надбавок, доплат, а також впровадження КРІ-індикаторів для працівників, що дозволить формалізувати систему стимулювання.

2. Застосування гнучких форм оплати через запровадження елементів відрядної чи змішаної системи оплати (залежно від обсягів виконаних робіт або реалізованих замовлень) стимулюватиме працівників до підвищення продуктивності.

3. Цифровізація комунікацій з працівниками через запровадження електронної платформи або облікових кабінетів (наприклад, через Google Forms + Excel + e-mail) для подачі заяв, перегляду нарахувань, залишків відпусток дозволить зменшити навантаження на бухгалтера та підвищити прозорість.

4. Ротація обов'язків або аутсорсинг кадрів. З огляду на перевантаженість бухгалтера функціями кадровика та юриста, варто або розподілити обов'язки серед адміністративного персоналу, або залучити аутсорсингову компанію для ведення кадрів.

3.2. Розробка методики контролю розрахунків по заробітній платі

Контроль за розрахунками із заробітної плати є важливою складовою системи фінансового та управлінського контролю на підприємстві. Заробітна плата – це не лише ключовий елемент витрат підприємства, а й головний інструмент соціального захисту працівників, тому її облік, нарахування та виплата мають бути максимально прозорими, точними та своєчасними.

Система оплати праці охоплює широке коло господарських операцій, пов'язаних із кадровим обліком, податковими зобов'язаннями, бухгалтерським супроводом та формуванням офіційної звітності. У зв'язку з цим контроль за розрахунками із заробітної плати виконує такі ключові функції:

1. Забезпечення точності нарахувань. Наявність різних форм оплати праці, змінних надбавок, доплат, відпускних, лікарняних, премій, а також специфіки відрядної чи погодинної оплати створює ризики арифметичних або методичних помилок при нарахуваннях. Неправильне нарахування зарплати не лише шкодить працівникові, а й може стати підставою для перевірок і санкцій з боку контролюючих органів. Регулярний контроль дозволяє своєчасно виявити розбіжності між табельним обліком, штатним розписом та фактичними нарахуваннями.

2. Дотримання законодавчих вимог Розрахунки із заробітної плати регулюються низкою законодавчих актів, зокрема: Кодексом законів про працю України, Законом України «Про оплату праці», Податковим кодексом, законами щодо нарахування ЄСВ, військового збору, ПДФО. Будь-яке порушення в частині ставок, термінів виплат, оподаткування, індексації чи утримань призводить до штрафних санкцій або адміністративної відповідальності. Контроль забезпечує дотримання цих вимог і мінімізує ризики порушень.

3. Фінансова дисципліна та прогнозування витрат. Контроль за розрахунками із заробітної плати дозволяє прогнозувати навантаження на фонд оплати праці, планувати бюджет підприємства, своєчасно коригувати чисельність персоналу або змінювати умови оплати праці. Це надзвичайно важливо для малого та середнього бізнесу, де витрати на оплату праці можуть складати значну частку в загальних витратах.

4. Забезпечення прозорості та довіри в колективі. Коректні та обґрунтовані розрахунки заробітної плати формують високий рівень довіри працівників до керівництва. Контроль допомагає уникнути конфліктних

ситуацій, скарг до інспекцій праці та судових спорів. Чіткий механізм внутрішнього аудиту зарплат забезпечує відкритість і захищає як інтереси роботодавця, так і працівника.

Контроль розрахунків і з заробітної плати може бути двох видів: зовнішній та внутрішній. Зовнішній контроль реалізується державними та незалежними контролюючими структурами, зокрема Державною податковою службою, Пенсійним фондом України, Державною службою України з питань праці та іншими органами, уповноваженими перевіряти дотримання трудового та податкового законодавства. Зовнішній контроль зосереджується на законності, повноті та своєчасності сплати податків і внесків із фонду оплати праці, виявленні фактів тіньової зайнятості, дотриманні мінімальних гарантій в оплаті праці. Також він може здійснюватися аудиторами під час незалежного аудиту фінансової звітності підприємства.

Внутрішній контроль здійснюється безпосередньо на підприємстві уповноваженими посадовими особами здебільшого бухгалтером, керівником, а також, за наявності, внутрішнім аудитором або ревізійною комісією. Його основною метою є забезпечення правильності нарахування заробітної плати, достовірності облікових даних, своєчасності виплат, дотримання умов трудових договорів та локальних нормативних актів. Цей вид контролю виконує профілактичну функцію, сприяє виявленню помилок до моменту подання звітності та виплати коштів.

Об'єктами внутрішньогосподарського контролю за розрахунками із заробітної плати є використання фонду робочого часу та дотримання штатної й трудової дисципліни підприємства, стан бухгалтерського обліку та звітності за операціями з нарахування та виплати заробітної плати.

Контроль розрахунків із заробітної плати в діяльності ТОВ «ПІРОЛЬ-ВТ» є багатоступеневим процесом, що охоплює низку послідовних етапів, кожен з яких має визначене функціональне навантаження та спрямований на забезпечення точності, законності та ефективності нарахування й виплати заробітної плати.

Таблиця 3.3

Типові контрольні процедури за етапами розрахунків із заробітної плати

№	Етап контролю	Типові контрольні процедури	Мета виконання процедури
1	Попередній контроль	- Перевірка табелів обліку робочого часу на повноту та достовірність	Забезпечення законності та обґрунтованості майбутніх нарахувань
		- Звірка штатного розпису з трудовими договорами	
		- Контроль відповідності окладів/тарифів положенням про оплату праці	
2	Поточний контроль	- Перевірка правильності розрахунку зарплати в розрахунково-платіжних відомостях	Забезпечення точності нарахувань та уникнення помилок
		- Контроль правильності нарахування ПДФО, ЄСВ, військового збору	
		- Звірка сум до виплати з банківськими реєстрами або касовими ордерами	
3	Підсумковий контроль	- Звірка даних зарплати у реєстрах бухгалтерського обліку (рах. 66, 65, 64)	Підтвердження достовірності облікових та звітних даних
		- Перевірка відповідності показників у звітах з ЄСВ, ПДФО, Держстату	
		- Узгодження показників зарплати у фінансовій звітності (Баланс, Звіт про фінрезультати)	

Етапи контролю умовно поділяються на попередній, поточний (операційний) та підсумковий (ретроспективний), кожен з яких виконує окремі функції та застосовує відповідні методи реалізації.

1. Попередній контроль спрямований на перевірку правильності оформлення та змісту первинних документів, які є підставою для нарахування заробітної плати. До таких документів належать: накази про прийняття на роботу, штатний розпис, положення про оплату праці, табелі обліку використання робочого часу, розрахунково-платіжні відомості, трудові договори, колективні угоди. На цьому етапі контролюється наявність підписів уповноважених осіб, відповідність реквізитів вимогам законодавства, правильність застосування тарифних ставок, посадових окладів, норм тривалості робочого часу

Способи реалізації:

- звірка табелів з графіками роботи;

- перевірка штатного розпису на відповідність затвердженій структурі;
- перегляд умов трудових договорів щодо рівня оплати;
- внутрішнє затвердження алгоритмів розрахунку доплат, надбавок, індексацій.

Метою цього етапу є недопущення помилок до початку процесу нарахування, що є профілактичним заходом проти фінансових та юридичних ризиків.

2. Поточний (операційний) контроль реалізується в процесі безпосереднього нарахування заробітної плати в обліковій системі підприємства. Його основним завданням є виявлення арифметичних, методичних і логічних помилок у розрахунках під час формування відомостей на виплату заробітної плати, розрахунку податків і зборів (ПДФО, військовий збір, ЄСВ), нарахування відпускних, лікарняних, компенсацій за невикористану відпустку, індексації

Способи реалізації:

- автоматизована перевірка у програмному середовищі;
- контроль коректності формул у розрахункових таблицях;
- звірка сум до виплати з підписаними табелями;
- - перевірка наявності переplat, недоплат чи дублювання нарахувань; погодження підсумкових відомостей із відповідальними особами (кадровик, керівник підрозділу).

Цей етап є критично важливим для забезпечення достовірності та своєчасності виплат, а також для виконання податкових зобов'язань.

3. Підсумковий (ретроспективний) контроль передбачає аналіз і перевірку результатів розрахунків та відображення їх у бухгалтерському обліку й звітності. На цьому етапі здійснюється звіряння даних бухгалтерських рахунків із первинними документами, формуються реєстри обліку заробітної плати, готуються обов'язкові звітні форми (звіт з ЄСВ, податковий розрахунок з ПДФО та військового збору, звітність до Пенсійного фонду, статистичні звіти), також перевіряється відповідність показників

заробітної плати у фінансовій звітності - зокрема, у Балансі (рядок «Поточні зобов'язання за розрахунками з оплати праці») та Звіті про фінансові результати.

Способи реалізації:

- формування звітів на основі програмного обліку;
- аудит кореспонденції рахунків (зокрема, 66 «Розрахунки з оплати праці», 65, 64 тощо);
- перехресне звіряння з податковими реєстрами та звітами;
- аналіз динаміки фонду оплати праці та його співвідношення з доходами підприємства;
- підготовка пояснювальних записок до звітності.

Контроль розрахунків із заробітної плати є не одноразова перевірка, а цілісний процес, який охоплює всі стадії облікового та управлінського циклу: від планування до звітування. Його ефективність залежить від наявності регламентованих процедур, професійної кваліфікації облікових працівників, впровадження сучасних інформаційних технологій та регулярного аудиту. Реалізація контролю на кожному з етапів дозволяє забезпечити законність, прозорість і економічну доцільність оплати праці, знижуючи ризики помилок, санкцій і конфліктів із персоналом.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

У процесі дослідження теоретичних та практичних аспектів організації обліку і контролю розрахунків із заробітної плати було встановлено, що заробітна плата є ключовим елементом соціально-трудових відносин і вагомою складовою витрат підприємства. Правильне її нарахування та облік мають значний вплив на достовірність фінансової звітності, виконання податкових зобов'язань та соціальну стабільність колективу.

ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ» є малим торговельним підприємством, діяльність якого характеризується стабільним зростанням фінансових показників, зокрема доходів та продуктивності праці. Організаційна структура підприємства є спрощеною, що відповідає його масштабам, а бухгалтерський облік і кадрові функції зосереджені в руках одного спеціаліста. ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ» демонструє позитивну динаміку розвитку, ефективно використовує наявну матеріально-технічну базу та поступово впроваджує елементи автоматизації облікових процесів, зокрема в частині розрахунків із заробітної плати. Це свідчить про потенціал до подальшого вдосконалення управлінських та облікових систем

Дослідження показало, що на підприємстві ТОВ «ТІРОЛЬ-ВТ» функціонує відносно ефективна система обліку та нарахування заробітної плати, яка базується на типовому програмному забезпеченні BAS та ведеться одним фахівцем, що поєднує функції бухгалтера, кадровика та юрисконсульта. Такий підхід, з одного боку, дозволяє оптимізувати управлінські витрати, а з іншого створює ризики помилок і надмірного навантаження на персонал.

Проведений аналіз динаміки фонду оплати праці та продуктивності праці засвідчив позитивну тенденцію зростання доходів підприємства, що дозволило забезпечити як підвищення середньомісячної заробітної плати, так і збільшення чисельності персоналу. Водночас проведений факторний аналіз підтвердив, що ключовим драйвером зростання фонду оплати праці є підвищення зарплат, а не лише кількісний приріст персоналу.

Контрольні процедури на підприємстві здійснюються на всіх основних етапах попередньому, поточному та підсумковому проте мають переважно ручний характер, що збільшує навантаження на відповідальну особу та ускладнює оперативний аудит.

У ході дослідження було сформовано ряд пропозицій щодо обліку, аналізу та контролю розрахунків із заробітної плати.

1. Оптимізувати документообіг і розмежувати облікові функції через розподіл обов'язки бухгалтера, кадровика та юриста між окремими фахівцями або залучити аутсорсингові послуги для зниження ризиків перевантаження й помилок.

2. Здійснювати повноцінну автоматизацію обліку заробітної плати через використання функціоналу BAS Бухгалтерія для формування нарахувань, відомостей, податкових звітів та контрольних реєстрів.

3. Оновити внутрішні нормативні документи з оплати праці Доцільно переглянути Положення про оплату праці, порядок преміювання та індексації з урахуванням змін у законодавстві та можливостей підприємства для підвищення мотивації працівників.

4. Регулярно здійснювати внутрішній контроль нарахувань через щоквартальну перевірку коректності облікових даних, відображення нарахувань у бухгалтерському обліку та відповідності звітних показників.

5. Запровадити систему контролю витрат на оплату праці у відсотковому співвідношенні до доходу ТОВ, що дозволить виявити нераціональні витрати, підвищити фінансову дисципліну та обґрунтованість управлінських рішень у сфері персоналу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Боденчук Л. Оплата праці в умовах воєнного стану. URL: <https://aktiv.ua/ua/materials/articles/oplatatruda-v-usloviyah-voennogopolozheniya>
2. Брезицька К.Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах. *Управління розвитком*. 2011. № 8 (105). С.7-11.
3. Беляєв О.О. Політична економія: навч. посіб К.: КНЕУ, 2001. 328 с.
4. Бухгалтерський облік: навч. посібник для студ. вищ. навч. закл. К.: Каравела, 2014. 480 с.
5. Бухгалтерський облік в Україні: навчальний посібник / за ред. Р.Л. Хом'яка. Львів: Національний університет «Львівська політехніка», «Інтелект – Захід», 2012. 718 с.
6. Васильчик С.В., Жидяк О.Р., Полянчич Т.М. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2014. Вип. 21.12. С.152-157.
7. Варакута Ю.М. Шляхи удосконалення організації оплати праці в системі управлінського обліку на підприємствах. *Збірник наукових праць*. Д.: Вид-во ДНУЗТ ім. акад. В. Лазаряна, 2012. Вип. 3. С. 43-47.
8. Вачевська Н.Л. Теоретичні аспекти заробітної плати в умовах ринкової економіки. *Актуальні проблеми економіки*. 2005. №1 (43). С. 177–187.
9. Вудвуд В.В., Косменко Л.В. Поняття заробітної плати та напрями її оптимізації в сучасних ринкових господарювання. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного університету*. 2017. № 14. С. 125- 130.
10. Гамова О.В., Козачок І.А., Федоренко Т.В. Внутрішній контроль заробітної плати па підприємстві. *Інвестиції: практика та досвід*. 2017. №2. С.31-38.
11. Гетьман О.О. Шаповал В. М. Економіка підприємства. К.: Центр 102 учбової літератури, 2015. 488 с.

12. Гуцаленко Л.В., Коцупатрий М.М., Марчук У.О. Внутрішньогосподарський контроль: навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2014. 496 с.
13. Глухова С.В., Зотова А.А. Підходи до сутності заробітної плати. *Молодий вчений*. 2016 № 12.1 URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2016/12.1/164.pdf>
14. Дружиніна В.В., Черноус О.І. Оптимізація фонду заробітної плати на підприємствах в умовах кризи. *Актуальні проблеми економіки*. 2014. №9. С.112–117.
15. Економічна енциклопедія: у 3-х томах / Редкол. С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. К.: Видавничий центр «Академія», 2000-2002.
16. Економічна теорія: Політекономія: підручник / За ред. В.Д.Базилевича. К.: Знання, 2015. 430 с.
17. Економічний аналіз: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів спеціальності 7.050106 Облік і аудит / за ред. проф. Ф.Ф.Бутинця. Житомир: ПП Рута, 2010. 680 с.
18. Єськова О.Л., Савельєва В.С. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві. *Науковий вісник НЛТУ України*. №21(12). 2014. С.152 - 156. 21.
19. Завіновська Г. Т. Економіка праці: навч. посібник. К.: КНЕУ, 2016. 300 с. 103
20. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати»: затв. М-вом фінансів України 20 жовтня 1999 р. URL:<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0027-00>.
21. Інструкція зі статистики заробітної плати: Затверджена наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 року №5
22. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971р. 322-VIII. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1559>.
23. Конституція України: Науково-практичний коментар. Харків: Видавництво «Простір» 2000 р. 198 с.

24. Гринкевич С. С. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. К. : Знання, 2015. 476 с.
25. Кадрове діловодство на допомогу бухгалтеру: Збірник систематизованого законодавства / уклад; засн. ЗАТ -ХК - Бліц- Інформ. К.: Бліц- Інформ, 2014, Вип. 7. 192 с.
26. Калина А.В. Економіка праці/К. : МАУП, 2009. 272 с
27. Кесарчук Г.С. Удосконалення організації обліку розрахунків за виплатами працівникам. Економіка АПК. 2016. № 4. С.240-246.
28. Ковальчук В.М. Історія економіки та економічної думки: навч. посіб. К.: Знання. 2008. 647 с
29. Кравченко М. А. Сутність оплати праці як економічної категорії. Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»*: Збірник наукових праць. Харків: НТУ «ХПІ», 2019. С. 86-91.
30. Лагутін В.Д. Теоретико - методологічні підходи до сучасних проблем оплати праці. Економічна теорія. 2016. № 1. С. 35
31. Маркс К. Твори : т. 13 / К. Маркс, Ф. Енгельс. [2-е вид.]. К. : Держ. вид-во політ, літ. УРСР, 1963. С. 169.
32. Мартин О. М. Заробітна плата як економічна категорія: соціально-економічні аспекти. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2015. Вип. 22.7. С. 232-240.
33. Мельник Т.Г. Теоретичні підходи до системи обліку та аналізу розрахунків з оплати праці. *Управління розвитком*. 2015. № 2(78). С.122
34. Нашкерська Г.В. Фінансовий облік: навчальний посібник. К.: Кондор, 2005. 503 с.
35. .Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
36. Папуша Н. Теоретичні аспекти управління оплатою праці на підприємстві. Економічний аналіз. 2014. №7. С. 313–316

37. Портянка А.Г. Контроль розрахунків з оплати праці. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/18593262.pdf>.
38. Податковий кодекс України : Закон України від 2 груд. 2010 р. № 2755- VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17.51>.
39. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16 липня 1999 року № 996-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14>
40. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995р. №108/95. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
41. Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» Наказ Міністерства фінансів України від 28 жовтня 2003 року № 601 URL: <https://ips.ligazakon.net/document/REG8346?an=16>
42. Пушкар М. С. Фінансовий облік: підруч. Тернопіль: Карт- блаш, 2002. 628 с.
43. Сміт А. Добробут націй: дослідження про природу та причини добробуту націй. К.: Rort-Royal, 2001. 593 с.
44. Ходаківська Л.О. Внутрішньогосподарський контроль розрахунків з оплати праці. Економіка і суспільство. 2018. Вип. 17. С. 668-673.
45. Smith A. Wealth of Nations / Adam Smith. — Prometheus Books, 1991. — S. 594.
46. Sir William Petty, Ireland, and the making of a Political Economist URL: https://cooperative-individualism.org/fox-adam_sir-william-petty-ireland-and-the-making-of-a-political-economist-2009-may.pdf

ДОДАТКИ