

НУБІП України

НУБІП України

МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

НУБІП України
11.05 - МКР. 1593 «С» 2022.10.31. 019. ПЗ

ЛИСІКОВА ЄВГЕНІЯ ПАВЛОВИЧА

НУБІП України
2023 р.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ
Економічний факультет

УДК 657:336.226:004

ПОГОДЖЕНО
Декан економічного факультету

ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО ЗАХИСТУ
В.о. завідувача кафедри обліку
та оподаткування

_____ Анатолій ДІБРОВА
(підпис)

_____ Володимир ЛИТВИНЕНКО
(підпис)

« » 2023 року « » 2023 року

МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

**«Організація і методика обліку та оподаткування оплати праці в
умовах електронної обробки економічної інформації»**

Спеціальність 071 – Облік і оподаткування
(код і назва)

Освітня програма «Облік і аудит»
(назва)

Орієнтація освітньої програми освітньо-професійна

**Гарант освітньо-
професійної програми**

к.е.н., доцент

Тамара ГУРЕНКО

**Керівник
магістерської
кваліфікаційної роботи**
к.е.н., доцент

Людмила МЕЛЬЯНKOBA
(ІІБ керівника)

Виконав

Євгеній ЛИСІКОВ
(ІІБ студента)

Київ - 2023

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ
Економічний факультет

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри
обліку та оподаткування

д.е.н., проф

Любов ГУЦАЛЕНКО

«

2022 р.

ЗАВДАННЯ

**ДО ВИКОНАННЯ МАГІСТЕРСЬКОЇ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ
СТУДЕНТУ**

Лисікову Євгенію Павловичу

Спеціальність 071 – Облік і оподаткування

(код і назва)

Освітня програма «Облік і аудит»

(назва)

Орієнтація освітньої програми освітньо-професійна

Тема кваліфікаційної магістерської роботи «Організація і методика обліку та оподаткування оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації» затверджена наказом ректора НУБіП України від 31 жовтня 2022 року № 1593 «С»

Термін подання завершеної роботи на кафедру _____

Вихідні дані до кваліфікаційної магістерської роботи: законодавчо-нормативна база України, наукова та періодична література, матеріали науково-практичних конференцій, інформація Інтернет видань і веб-сайтів та дані обліку і звітності ТОВ «ЕНГО».

Перелік питань, що підлягають дослідженню:

1. Оплата праці як об'єкт обліку та оподаткування в управлінні підприємством
2. Організаційне та методичне забезпечення обліку та оподаткування оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації.
3. Аналіз і внутрішній контроль розрахунків з оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації.

Перелік графічного матеріалу (за потреби): таблиці, рисунки.

Дата видачі завдання « _____ » _____ 2022 р.

**Керівник магістерської
кваліфікаційної роботи**

**Завдання прийняв до
виконання**

(Підпис)

Людмила МЕЛЬЯНКОВА

(прізвище та ініціали)

(Підпис)

Євгеній ЛИСІКОВ

(прізвище та ініціали)

РЕФЕРАТ

на здобуття освітнього ступеня «Магістр» за темою
«Організація і методика обліку та оподаткування оплати праці в умовах
електронної обробки економічної інформації»

В магістерській кваліфікаційній роботі розкривається сутність питання
оплати праці на підприємстві в умовах автоматизації бухгалтерського обліку.

У вступі розкривається актуальність теми роботи, мета та основні
завдання, об'єкти і предмет дослідження.

Актуальність теми полягає у організації і методикі обліку та
оподаткування оплати праці в період глобального застосування інформаційних
технологій в контексті бухгалтерського обліку.

В першому розділі роботи розкриваються теоретичні основи поняття
оплати праці, оподаткування розрахунків з оплати праці, застосування
інформаційних технологій у бухгалтерському обліку.

У другому наведена організаційно-економічна характеристика об'єкта
дослідження – ТОВ «ЕНГО», описано облікову політику, наведено деталі
системи обліку та застосування інформаційних технологій на підприємстві.

У третьому розділі охарактеризовано методологічні аспекти аналізу і
внутрішнього контролю оплати праці, проаналізовано та оцінено організацію
оплати праці, досліджено стан внутрішнього господарського контролю та
узагальнено інформацію в результатах дослідження на підприємстві.

За результатами дослідження були сформульовані висновки, надані
пропозиції.

Ключові слова: облік, оподаткування, аналіз, оплата праці, закон, податки,
розрахунки, автоматизація, контроль, звітність, нарахування, утримання.

НУБІП України

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК ОБ'ЄКТ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ	6
1.1. Основні поняття та теоретичні засади обліку оплати праці	6
1.2. Оподаткування оплати праці. Сучасний стан та проблеми	12
1.3. Електронна обробка економічної інформації у бухгалтерському обліку	17
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНЕ ТА МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ЕЛЕКТРОННОЇ ОБРОБКИ ЕКОНОМІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ	23
2.1. Організаційно-економічна характеристика об'єкта дослідження	23
2.2. Облікова політика та організація оплати праці	32
2.3. Первинний, синтетичний та аналітичний облік оплати праці	37
2.4. Використання спеціалізованого програмного забезпечення для обліку оплати праці	47
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ЕЛЕКТРОННОЇ ОБРОБКИ ЕКОНОМІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ	52
3.1. Методичні прийоми аналізу і внутрішнього контролю оплати праці	52
3.2. Аналіз організації оплати праці та її ефективність	56
3.3. Внутрішньогосподарський контроль розрахунків з оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації	57
3.4. Узагальнення матеріалів аналізу й внутрішнього контролю для прийняття управлінських рішень щодо підвищення ефективності оплати праці	64
ВИСНОВКИ	66
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ	70

ДОДАТКИ

НУБІП України

НУБІП України

ВСТУП

НУБІП України

У світі шалено стрімко розвиваються інформаційні технології, змінюючи парадигму функціонування практично усіх сфер нашого життя. У цьому сталому потоці змін, особливо актуальним стають питання організації та методики обліку

НУБІП України

та оподаткування оплати праці. Завдяки сучасним інформаційним технологіям, управління оплатою праці стало не просто обов'язковим елементом фінансового процесу підприємства, але й потужним інструментом для підвищення ефективності управлінських рішень та стратегічного планування.

НУБІП України

Електронна обробка економічної інформації дає змогу автоматизувати процеси обліку та звітності, знижуючи ризики помилок і сприяючи збереженню часу і ресурсів підприємства. Водночас, ця технологія створює нові можливості для аналізу даних і прийняття докладних управлінських рішень на основі реальних інформаційних показників.

НУБІП України

У зв'язку з цим, розуміння організації та методики обліку та оподаткування оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації стає ключовим завданням для фахівців у галузі бухгалтерського обліку, керівників підприємств та всіх, хто цікавиться питаннями ефективного управління

НУБІП України

ресурсами та оптимізації оподаткування. Актуальність теми дослідження обумовлена зростанням важливості ефективного управління ресурсами та оптимізацією оподаткування в умовах стрімкого розвитку інформаційних технологій та постійних змін у законодавстві.

НУБІП України

Ця тема вимагає дослідження для розробки сучасних підходів та інструментів у галузі обліку та оподаткування оплати праці.

НУБІП України

Фундаментальні теоретичні основи організації бухгалтерського обліку та системи оподаткування оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації закладені в дослідженнях вітчизняних науковців М. Білухи, Л.

НУБІП України

Гуцаленко, С. Голова, С. Івахненкова, Г. Кірейцева, М. Кужельного, А. Кузьмінського, Я. Крупки, В. Леня, Н. Малюги, Ю. Осадчого, О. Петрука, М. Пушкаря, В. Сопка, Л. Сука, М. Чумаченка, В. Шевчука та ін.

Метою роботи є дослідження організації та методики обліку і оподаткування оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації.

Поставлена мета обумовила наступні завдання, що вирішуються у роботі:

1. Розглянути основні поняття та теоретичні засади обліку оплати праці.
 2. Дослідити сучасний стан та проблеми оподаткування оплати праці.
 3. Ознайомитися із електронною обробкою економічної інформації у бухгалтерському обліку.
 4. Надати організаційно-економічну характеристику об'єкта дослідження.
 5. Дослідити облікову політику та організацію оплати праці.
 6. Вивчити первинний, синтетичний та аналітичний облік оплати праці.
 7. Дослідити використання спеціалізованого програмного забезпечення для обліку оплати праці.
 8. Розглянути методичні прийоми аналізу і внутрішнього контролю оплати праці.
 9. Провести аналіз організації оплати праці та її ефективність.
 10. Дослідити внутрішньогосподарський контроль обліку та оподаткування оплати праці.
 11. Узагальнити матеріали аналізу й внутрішнього контролю для прийняття управлінських рішень щодо підвищення ефективності оплати праці.
- Об'єктом дослідження виступає система бухгалтерського обліку та оподаткування оплати праці ТОВ «ЕНГО».

Предметом дослідження обрано методичні та організаційні засади побудови бухгалтерського обліку та системи оподаткування оплати праці на досліджуваному підприємстві.

Теоретичні дослідження проводились на базі вивчення та аналізу науково-літературних джерел та періодичних видань вітчизняних та зарубіжних авторів стосовно обраної тематики, а також Інтернет-видань.

Для проведення дослідження використовувалися різні джерела облікової інформації, зокрема, первинні документи, реєстри обліку, а також форми фінансової та податкової звітності ТОВ «ЕНГО».

У процесі дослідження були використані наступні методи: порівняння для аналізу динаміки фінансової звітності підприємства; аналіз та синтез для вивчення змін у показниках у часовому розрізі; спостереження для дослідження методів та організації обліку на об'єкті дослідження; графічне подання даних для кращого зрозуміння використаної інформації та узагальнення для обґрунтування висновків дослідження

Практична значущість одержаних результатів полягає у виявленні напрямків та методів оптимізації побудови бухгалтерського обліку та системи оподаткування оплати праці на підприємстві ТОВ «ЕНГО» в умовах електронної обробки економічної інформації.

Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку літературних джерел із 60 найменувань та 6 додатків, що викладені на 16 сторінках. Загальний обсяг роботи складає 93 сторінки. Робота містить 16 таблиць та 4 рисунки.

РОЗДІЛ 1

ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК ОБ'ЄКТ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ В
УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

1.1. Основні поняття та теоретичні засади обліку оплати праці

В сучасному світі, де зміни є невід'ємною частиною життя організацій та бізнесу, питання оплати праці стають більш актуальними та складними. Оплата праці не лише впливає на мотивацію працівників, але й є важливим інструментом управління фінансами компанії та плануванням бюджету. Для ефективного вирішення цих завдань важливо мати чітке розуміння основних понять та теоретичних засад обліку оплати праці.

Заробітна плата – основне джерело доходу більшості робітників і службовців, за допомогою якої здійснюється контроль за мірою праці і споживання. Виходячи з самого твердження це є вираженням різної форми винагороди працівника, що надає роботодавець за виконану роботу у процесі виробництва продукції [60, с.226]. Оплата праці використовується як найважливіший економічний важіль управління економікою. Оплата праці – це частина фонду індивідуального споживання населення. Вона розподіляється між найманими працівниками, які беруть участь у суспільно корисній праці і управлінні, за кількістю і якістю їх праці.

Реалізація трудового потенціалу найманого працівника та задоволення потреб роботодавця відбувається на ринку праці. У сучасній економічній літературі ринок праці відображається системою суспільних відносин, які пов'язані з купівлею і продажем трудових послуг працівників (послуг праці), що є одним з факторів виробництва, де наймані працівники пропонують свою працю (трудова послуга), а роботодавці, як виробники товарів та послуг, її потребують [25].

Наукова література включає в себе різні погляди на те, що таке «заробітна плата» через різні наукові підходи. Так, наприклад, О. Єськова та В. Савельєва

розглядають заробітну плату як компенсацію трудового внеску робітників у функціонування підприємства, і основною її роллю є стимулювання працівників до ефективної праці [10, с. 154].

А. Колот визначає оплату праці як матеріальну винагороду за трудовий внесок працівника, що виплачується на основі кількості та якості виконаної роботи відповідно до рішення власника або уповноваженого органу [15].

К. Крищенко підкреслює двосдину сутність заробітної плати: як категорію ринку праці, що залежить від зовнішніх умов, і як частину ціни виробництва, яка формується внутрішньо на підприємстві на основі його діяльності [19, с. 45].

Згідно з Д. Лялутіним, оплата праці представляє собою складні економічні відносини, що відображають інтереси як роботодавців, так і найманих робітників, включаючи їх спільність і протилежність [21, с. 35].

Т. Мельник визначає оплату праці як обліково-аналітичну категорію, що розкриває трудовий дохід працівника і формується на основі якості та кількості витраченої корисної праці; виплачується роботодавцем у грошовій або натуральній формі заробітної плати [24, с. 122].

А. Череп вважає, що заробітна плата – це економічна категорія, яка відтворює відносини між найманим працівником і керівником підприємства в питаннях розподілу доходу [58, с. 136].

Економічна енциклопедія за редакцією С. Мочерного визначає заробітну плату, як грошовий вираз вартості та ціни товару, яка виникає в результаті його функціонування [9, с. 584].

В. Вудвуд зазначає, що заробітна плата – це первинний дохід домашніх господарств, що передбачає винагороду у натуральній або грошовій формі, яку роботодавець виплачує найманому працівнику за виконану ним роботу протягом звітного періоду [5, с. 126-127].

На думку, Л. Кравчук, заробітна плата має ключове значення для матеріальної мотивації найманих працівників і є основою їх добробуту. Вона найефективніше активізує людський фактор у господарській діяльності [17, с. 125].

Варто зауважити, що більшість дослідників вважають, що «оплата праці» та «заробітна плата» є синонімами, оскільки це має теоретичне обґрунтування [20, с. 59].

Вперше розмежувати поняття «оплата праці» та «заробітна плата» спробував український науковець О. Процевський. Він зауважив, що «заробітна плата» є вузьким поняттям та охоплює відносини оплати праці конкретного працівника, в той час як «оплата праці» вказує на можливий рівень оплати, який може бути досягнутий працівником при успішному виконанні своїх обов'язків.

Оплата праці включає в себе залежність від рівня виконання норм праці, тоді як заробітна плата визначає конкретний розмір винагороди, що повинна відповідати якості та кількості витраченої праці [2, с. 82].

Т. Гуренко порівнює ці два поняття, хоч між ними є деяка відмінність: заробітна плата виплачується з фонду заробітної плати, в той час як інші заохочувальні виплати здійснюються за рахунок підприємства або з фонду спеціального призначення чи цільових надходжень [8].

В. Пліса стверджує, що «оплата праці» орієнтована на регулювання окремих елементів і всієї системи правових засобів у даній галузі. У той час як поняття «заробітна плата» передбачає право окремих працівників на отримання грошової винагороди [37, с. 313].

Зарубіжні науковці не роблять розділення між поняттями «оплата праці» і «заробітна плата». Наприклад, за дослідженнями М. Армстронга і Т. Стівенсона, структура заробітної плати включає в себе різні компоненти, такі як базова зарплата, грошова винагорода, акції, методи довготермінового заохочення та участь у прибутку. За словами П. Чингоса, структура заробітної плати включає базову ставку і виплати, які залежать від результатів праці у формі бонусів [4, с. 153].

У своїй роботі про порівняння вітчизняної та міжнародної практики обліку Мельянова Л.В. зазначає, що виплати працівникам є завершальним, підсумковим етапом складних взаємовідносин між роботодавцями та найманими

працівниками, що виникають в процесу праці та ілюструють результати цих взаємовідносин [25].

У Міжнародному стандарті бухгалтерського обліку 19 зазначено, «виплати працівникам» – це компенсація у різних формах, які суб'єкт господарювання надає працівникам за отримані послуги [26].

На нашу думку, заробітна плата – це винагорода, яку найманий працівник отримує за свою працю, яка може бути виражена в грошовій або натуральній формі, і що виплачується роботодавцем за виконану роботу протягом певного періоду часу. Вона відіграє важливу роль у матеріальній мотивації працівників та є ключовим фактором у формуванні їх добробуту.

Отже, згрупуємо різні точки зору на цю економічну категорію:

1. Оплата праці. Поняття, яке включає в себе всі види винагороди, які працівник отримує від роботодавця за свою працю. Оплата праці може включати не лише заробітну плату, але й додаткові вигоди та компенсації, такі як бонуси, медичне страхування, пенсійні внески і інші. Ця точка відображає важливість розгляду всіх аспектів оплати праці.

2. Винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі. Це те, що працівник отримує від роботодавця в обмін на виконану роботу відповідно до трудового договору. Ця форма оплати є стандартною і загально визнаною, і вона є основним джерелом доходу для більшості найманих працівників.

3. Елемент ринку праці. Заробітна плата визначається великою мірою ринковими силами попиту і пропозиції на робочу силу. Заробітна плата може коливатися в залежності від попиту на конкретні види праці та кваліфікацій працівників.

4. Частина трудового доходу робітника. Для найманих працівників заробітна плата є основною складовою їх трудового доходу. Вона використовується для забезпечення їх потреб і витрат, які дають змогу об'єктивно відтворити їхню робочу силу.

5. Елемент витрат виробництва. Для підприємців і роботодавців, заробітна плата представляє собою важливий елемент витрат на виробництво. Це витрати,

які підприємство направляє на забезпечення працівників і стимулювання їх до досягнення високих результатів. Гармонійні відносини між підприємствами та працівниками часто базуються на справедливій та конкурентоспроможній заробітній платі.

Таким чином, заробітна плата є важливою складовою економіки та суспільства в цілому, і розуміння різних аспектів цього поняття важливо для ефективно економічної політики та забезпечення справедливих умов для працівників і роботодавців [1].

Зазначимо, що українське законодавство дає змогу підприємствам вибрати та встановлювати форми та системи оплати праці на власний розсуд. Це надає підприємствам більшу гнучкість у визначенні умов оплати праці для їх працівників. Основне правове положення, яке врегульоване ст. 15 Закону України «Про оплату праці», вимагає, щоб ці умови були визначені в колективному договорі або погоджені з профспілковою організацією в разі відсутності колективного договору [50].

Відрядна й почасова форми (рис. 1.1) та їх системи оплати праці є традиційними. Комісійна й комбінована форми та їх системи оплати праці є нетрадиційними, їх використовують в українській практиці лише на деяких підприємствах.



Рис. 1.1. Класифікація систем оплати праці за їх формами

Джерело: [54]

Зазвичай, ці системи включають в себе різні методи обчислення оплати праці.

1. Відрядна оплата праці. Ця система базується на оплаті праці залежно від кількості відпрацьованих годин або днів відрядження. Процентна ставка може варіюватися в залежності від часу відрядження, розміру компанії тощо. Вона найчастіше використовується для працівників, які виконують тимчасові завдання або роботу в інших місцях.

2. Почасова оплата праці. У цій системі оплати праці працівник оплачується за години, які він відпрацював. Це може бути застосовано до тимчасової роботи або до тих випадків, коли контроль за кількістю годин праці є важливим.

3. Комісійна оплата праці. Ця система полягає в тому, що працівник отримує комісійну винагороду на основі обсягу продажів або інших результатів його роботи. Вона часто використовується в продажах та маркетингу, де важливо стимулювати працівників до досягнення конкретних продажів.

4. Комбінована оплата праці. Ця система може включати в себе комбінацію різних методів оплати, таких як базова ставка, бонуси, комісійні, акції тощо. Вона дає змогу адаптувати оплату праці до конкретних вимог і цілей організації.

Завважимо, що кожна система має свої переваги і недоліки, і їх вибір зазвичай залежить від бізнес-моделі та мети компанії.

Окрім того, залежно від змінних факторів, що впливають на заробітну плату, вона буває:

- номінальна, тобто сума грошей, яку працівник фактично отримує від роботодавця без врахування зміни цін на товари та послуги. Номінальна заробітна плата вказує на те, скільки грошей ви фактично отримуєте на руки,

- реальна, тобто зароблені гроші, які враховують зміни в рівні цін на товари та послуги. Враховуючи інфляцію або дефляцію, реальна заробітна плата дає змогу визначити, наскільки ваші доходи спроможні придбати споживчі товари і послуги в даний момент часу.

Зауважимо, що реальна заробітна плата є важливим показником для оцінки стандарту життя працівників, оскільки вона відображає, наскільки працівник може собі дозволити на ринку споживчих товарів і послуг. Зменшення реальної заробітної плати через інфляцію може впливати на покупну спроможність працівників, тоді як її зростання може підвищити рівень їх життя.

Отже, оплата праці є не лише винагородою працівників, але й важливим інструментом управління ресурсами та мотивації персоналу. Наукові дослідження та література відображають різні підходи до розуміння понять «заробітна плата» та «оплата праці».

Заробітна плата визначається як грошова або натуральна винагорода, яку працівник отримує за свою роботу, і є основним джерелом доходу для більшості працівників, в той час, як оплата праці може включати в себе різні компоненти, такі як базова зарплата, бонуси, комісійні та інші види винагороди.

Сутність оплати праці полягає в її впливі на мотивацію працівників, створенні конкурентоспроможності на ринку праці та впорядкуванні витрат виробництва для підприємств. Розуміння основних понять та теоретичних засад оплати праці є важливим для раціонального управління людськими ресурсами в організаціях і забезпечення ефективності трудового фактору в економіці загалом.

1.2. Оподаткування оплати праці. Сучасний стан та проблеми

Оподаткування оплати праці є однією з ключових складових фінансової системи кожної країни, визначаючи не лише фінансову стійкість держави, але й якість життя громадян. У сучасних умовах, коли світ зазнає численних змін та трансформацій у сфері економіки, технологій і соціальних відносин, оподаткування оплати праці стає предметом активної дискусії та обговорення.

Справедливість та ефективність оподаткування оплати праці, а також співвідношення між податковим тягарем для працівників і підприємств, мають безпосередній вплив на конкурентоспроможність країни, рівень соціального

захисту та розвиток економіки в цілому. У цьому контексті, важливо досліджувати сучасний стан оподаткування сплати праці та ідентифікувати існуючі проблеми, які виникають у процесі його реалізації [13].

На сьогоднішній день існує законодавчо-правова база з регулювання виплати заробітної плати відповідно до міжнародних норм. Нормативно-правове регулювання виплат працівникам на підприємствах, установах та організаціях здійснюється на таких трьох рівнях (рис. 1.2).

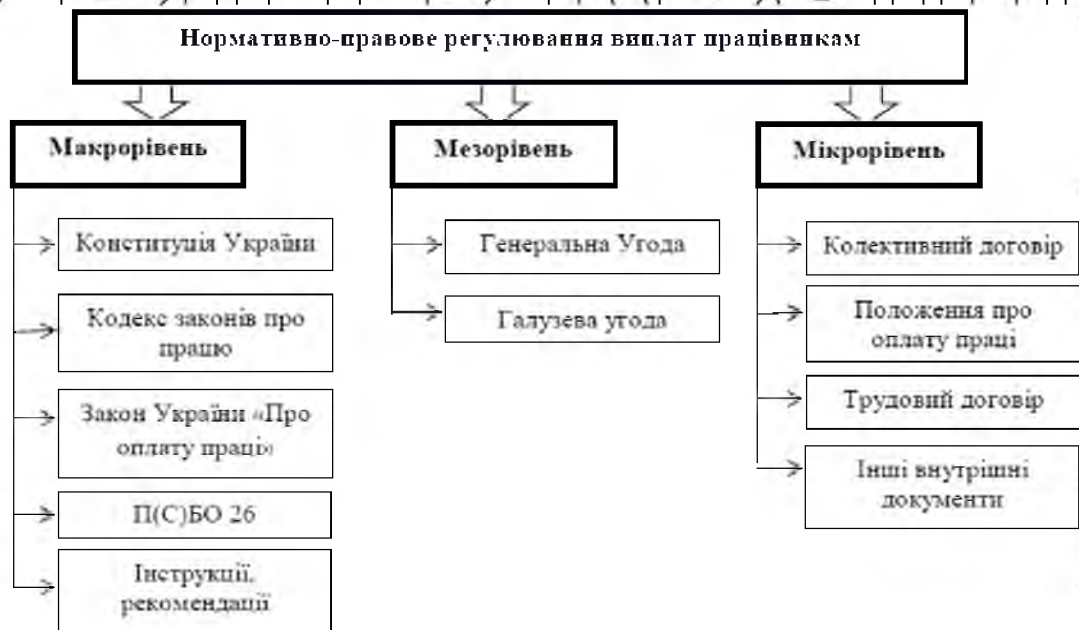


Рис. 1.2. Нормативно-правове забезпечення витрат на оплату праці

Джерело: [23]

Коротко розглянемо кожен з рівнів:

– макрорівень. На цьому рівні встановлюються загальні норми і принципи оподаткування оплати праці, які поширюються на усі види діяльності в країні. Це охоплює такі аспекти, як податки на доходи фізичних осіб, обов'язки роботодавців з утримання та сплати податків та інші загальні вимоги до обчислення та сплати податків.

Основними нормативно-правовими документами з організації та регулювання оплати праці в Україні є: Конституція України, Кодекс законів про працю [14], Закон України «Про оплату праці» [50], Податковий кодекс України [38], Закон України «Про відпустки», Закон України «Про охорону праці»,

Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження порядку обчислення середньої заробітної плати», НП(С)БО 11 «Зобов'язання» [31], НП(С)БО 25 «Спрощена фінансова звітність» [32], НП(С)БО 16 «Витрати», НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» [33].

– мезорівень. На цьому рівні формуються норми та правила розрахунків з працівниками окремих галузей економіки. Це враховує особливості конкретних галузей та допомагає створити більш адаптовані до їх потреб системи оплати праці. Наприклад, галузеві угоди, колективні договори та інші інструменти встановлюються на цьому рівні.

– мікрорівень. На цьому рівні нормативні документи розробляються і впроваджуються безпосередньо на підприємствах та організаціях. Вони враховують чинне законодавство та специфіку конкретного підприємства, його вид діяльності, масштаби та структуру персоналу. Ці документи можуть встановлювати режими оплати праці, бонусні програми, графіки виплат, тощо [23].

Умови воєнного стану, який розпочався 24.02.2022 року і триває й донині, вплинули на всі сфери суспільства, зокрема на організацію праці, документальне і облікове відображення трудових відносин [52].

З метою узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників під час воєнного стану було запроваджено ряд нормативно-правових актів, основним з яких є Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Цей Закон визначає особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами, у період дії воєнного стану [51].

Удосконаленням Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та інших нормативних документів трудового

законодавства до викликів воєнного стану є набуття чинності Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» [43] та Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» [42].

В рамках даного дослідження варто відмітити, що розміри мінімальної зарплати і прожиткового мінімуму визначають ст. 7 і 8 Закону про Держбюджет-2023 [46]. Ці розміри для різних категорій осіб у 2023 році відображені у табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Розміри мінімальної зарплати і прожиткового мінімуму

Показник	Розміри, грн. (із 01.01.2023)
Мінімальна зарплата:	
місячна	6700,00
погодинна	40,46
Прожитковий мінімум на місяць:	
– для дітей віком до 6 років	2272,00
– для дітей віком від 6 до 18 років	2833,00
– для працездатних осіб	2684,00
– для осіб, які втратили працездатність	2102,00

Джерело: [46]

ЄСВ нараховується за правилами, які визначає Закон № 2464-VI2 [49]. База нарахування ЄСВ обмежується максимальним та мінімальним розмірами (табл. 1.2)

Таблиця 1.2

Ставки нарахування ЄСВ

Максимальна база нарахування ЄСВ	100 500,00
Максимальний страховий внесок	22 110,00
Мінімальна база нарахування ЄСВ	6700,00
Мінімальний страховий внесок	1474,00

Джерело: [49]

Зарплати працівникам, які мають право на податкову соціальну пільгу (ПСП), у 2023 році обчислюються на основі нових розмірів пільги і граничного доходу для неї (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Розміри ПСП та граничного доходу

Граничний розмір доходу, який дає право на ПСП, грн.	Прожитковий мінімум, грн.	Розмір пільги, %	ПСП, грн.		
			100% для осіб, що визначають пп. 169.1.1 та 169.1.2 ПК	150% для осіб, що визначає пп. 169.1.3 ПК	200% для осіб, що визначає пп. 169.1.4 ПК
3760,00	2684,00	50	1342,00	2013,00	2684,00

Джерело: [49]

Лікарняні та декретні розраховуються за Законом 1105-XIV [47].

Відповідно до нього лікарняні і декретні для осіб, страховий стаж яких протягом 12 місяців перед страховим випадком менший, ніж шість місяців, обмежується граничним розміром. Тож у 2025 році максимальний розмір допомоги для таких осіб становить:

- з тимчасової непрацездатності – 220,11 грн. (не перевищуватиме розміру допомоги, обчисленої з мінімальної зарплати);
- вагітності та пологів – 440,22 грн. (не перевищуватиме розміру допомоги, обчисленої з двократного розміру мінімальної зарплати).

Отже, оподаткування оплати праці є важливою складовою фінансової системи кожної країни, впливаючи на конкурентоспроможність підприємств, рівень соціального захисту та загальний економічний розвиток. У сучасних умовах, де зустрічаються трансформації в економіці, технологіях і соціальних відносинах, оподаткування оплати праці стає предметом активної дискусії та обговорення. Основні проблеми включають нерівність у розподілі доходів, конкурентоспроможність підприємств, а також необхідність адекватного регулювання у важливих сферах, таких як мінімальна зарплата та прожитковий мінімум. Досягнення балансу між справедливістю та ефективністю оподаткування оплати праці є ключовим завданням для забезпечення стабільності та соціального розвитку країни.

1.3 Електронна обробка економічної інформації у бухгалтерському обліку

Ефективна обробка економічної інформації стала необхідною умовою сучасного бухгалтерського обліку. Швидкість, точність та доступність даних визначають не лише фінансовий успіх підприємства, але й його конкурентоспроможність на ринку. І саме електронна обробка економічної інформації є ключовим інструментом у цьому процесі [22].

Облік заробітної плати і аналіз операцій з оплати праці є трудомістким процесом, що вимагає уважності, оскільки пов'язаний з обробленням великої кількості первинної інформації, та включає багато типових операцій, здійснення яких займає багато часу та концентрації [56, с. 509-510]. Сучасні інформаційні системи і технології вирішують ці проблеми.

Електронна обробка економічної інформації в бухгалтерському обліку включає в себе використання комп'ютерних програм і технологій для обліку фінансової інформації підприємства. Цей процес допомагає підвищити точність, швидкість та ефективність бухгалтерського обліку, спрощує аналіз фінансових даних та полегшує звітність перед різними зацікавленими сторонами.

Електронна обробка економічної інформації у бухгалтерському обліку відкриває широкий спектр можливостей, сприяючи підвищенню ефективності та точності обліку та надаючи підприємству конкурентну перевагу. Ось ключові можливості, які надає автоматизація в цьому контексті:

- отримання оперативної економічної інформації. Сучасні інформаційні системи дають змогу збирати, обробляти та аналізувати фінансові дані в реальному часі, що допомагає керівництву приймати оперативні рішення;
- автоматизація обліку праці та її оплати. Інтеграція систем для обліку праці допомагає виконувати оплату праці відповідно до чинного законодавства та спрощує обробку звітності з цього питання;

– управління виробничо-господарськими процесами. Автоматизація допомагає впорядковувати виробничі процеси, слідкувати за запасами, замовленнями та іншими аспектами виробництва;

– оперативне отримання інформації про собівартість виробленої продукції.

Визначення собівартості товарів або послуг стає більш точним та швидким завдяки автоматизованим системам;

– створення системи оперативної звітності. Автоматизовані засоби допомагають створювати різноманітну звітність, включаючи фінансові звіти та аналітичну інформацію, швидко та без помилок;

– формування аналітичних (фінансово-економічних) звітів. Завдяки автоматизації можливо швидко створювати аналітичні звіти, які допомагають ухвалювати обґрунтовані рішення на основі фінансово-економічних аналізів [6]

Поряд з тим, очікувані вигоди від впровадження автоматизованої системи обліку можуть бути такі:

– підвищення результативності діяльності підприємства. Автоматизація дає змогу підвищити ефективність, економічність, гнучкість, надійність, безпечність та якість виконання різних завдань і процесів;

– своєчасність прийняття управлінських рішень на різних рівнях управління. Автоматизована система забезпечує оперативний доступ до інформації, що допомагає ухвалювати рішення на основі актуальних даних;

– ефективне управління кадрами. Автоматизація дає змогу ведення даних про персонал, їх робочу активність, навички та інші аспекти кадрового управління;

– підвищення ефективності праці управлінського персоналу та робітників. Автоматизовані процеси спрощують виконання завдань та сприяють оптимізації робочих процесів;

– дієвий контроль за заборгованістю. Автоматизація дає змогу проводити техніко-економічні розрахунки, аналізувати дані та використовувати економіко-математичне моделювання для контролю за заборгованістю та боргами;

– контроль (попередній, поточний, завершальний) за результатами діяльності підприємства. Автоматизована система допомагає здійснювати систематичний та комплексний контроль за всіма аспектами діяльності підприємства на різних етапах роботи [53, с. 305].

Однак варто зазначити, висока вартість комп'ютерного обладнання та програмного забезпечення в значній мірі для малих підприємств, є вагомим перешкодою до залучення інформаційних систем [48]. Окрім цього складність системи може вимагати залучення фахівця з відповідними вміннями, що також означає додаткові затрати [11]. Також однією з можливих проблем використання автоматизованих систем бухгалтерського та податкового обліку є досить часта зміна нормативних актів ведення обліку, звітності та оподаткування. Тому вагомим є гнучкість системи до застосування змін і оновлень [1].

На ринку комп'ютерних облікових програм в Україні найбільшою популярністю користуються наступні програмні продукти:

1. «MASTER:Бухгалтерія» – це комплексний інструмент для автоматизації бухгалтерського обліку на малих та середніх підприємствах, а також у бюджетних установах.

Програма інтегрується з клієнт-банком, що спрощує облік операцій з рахунками. Вона дає змогу вести облік реалізації, придбання, залишків на складі і фактичних витрат на виробництво. Фінансові звіти генеруються автоматично. Інтерфейс програми налаштовується користувачем індивідуально.

Однією з ключових переваг «MASTER:Бухгалтерія» є можливість обліку усіх напрямів діяльності в одній програмі, з використанням єдиної інформаційної бази для всіх модулів. Це забезпечує цілісність інформації і уникнення передачі даних між різними модулями. Система також має вбудовані заходи захисту для запобігання помилкам, втраті важливої інформації і впливу людського фактору [59].

2. «BOOKKEEPER» – це ідеальне рішення для бухгалтерів-аутсорсерів. У цій програмі можна одночасно працювати з клієнтами без втрати функціональності. Співробітники компанії можуть самостійно вводити первинні

документи, і бухгалтеру залишається лише перевірити коректність даних та скласти звітність.

Програма призначена для роботи з неприбутковими організаціями, ФОП та юридичними особами. Вона інтегрується з Приват-24, що сприяє прискоренню обміну документами між бухгалтером та контрагентами.

«BOOKKEEPER» допомагає вести оперативний і податковий облік для ФОП, а також відстежувати обіг коштів та товарів. Податкові звіти генеруються програмою автоматично, а банківські виписки можна завантажити у форматі DBF.

3. «M.E.DOC» – це програмне рішення, яке допомагає в роботі з документами різних форм, типів і призначенням. Вона надає можливість обмінюватися документами з контрагентами та генерувати звітність для подання до контролюючих органів [55].

4. «SMARTFIN.UA» – це програма для обліку малого бізнесу, яка пропонує можливість об'єднати необмежену кількість ФОП в одному акаунті, щоб не потрібно було постійно перемикатися і не втрачати інформацію.

Ця програма також дає можливість працювати з мобільних телефонів чи планшетів, незалежно від стаціонарного комп'ютера. Облік може вести як фахівець, так і сам підприємець.

5. «Dilovod» – це програмне рішення, яке поєднує бухгалтерський та управлінський облік, контролює товарний оборот, ПРРО (податковий реєстр розрахункових операцій) і допомагає генерувати електронну звітність. У цій програмі можна вести облік кількох ФОП і юридичних осіб в одній базі даних.

Програма автоматично архівує копії документів, відображає весь грошовий обіг у системі. Її головною перевагою є можливість автоматичної перевірки наявності помилок в обліку.

6. «Дебет Плюс» – програмне рішення для автоматизації бухгалтерського та оперативного обліку. Система управління підприємством «Дебет Плюс» має модульну структуру, що дає можливість замовнику підібрати оптимальний набір функціональних можливостей, який відповідає потребам їх підприємства.

Спеціально розроблені конфігурації програмного комплексу «Дебет Плюс» дають змогу використовувати його для автоматизації різних типів організацій, включаючи бюджетні організації, відділи освіти, заклади охорони здоров'я, органи місцевого самоврядування, комунальні підприємства, підприємства сільського господарства, виробничі, торгові, будівельні підприємства, готелі та ресторани.

7. «Універсал 9» – програма, що забезпечує комплексну автоматизацію різних бізнес-процесів. Програмне забезпечення представлено трьома продуктами: «Універсал 7 ERP» – комплексна система управління ресурсами підприємства, орієнтована на середні і великі підприємства та організації; «Універсал МВЕ» – для середнього бізнесу; «Універсал SBE» – для ведення обліку на невеликому підприємстві [18].

Найпопулярнішими альтернативами «1С» та «BAS» від іноземних розробників є програмні продукти «SAP», «Microsoft», «Oracle» та «Odoо».

Окрім того, досить поширеним практичним рішенням для ведення бухгалтерського обліку на підприємствах малого бізнесу є використання програми «Microsoft Excel».

Excel надає зручні інструменти для створення різноманітних шаблонів та розрахунків, які можуть відповідати конкретним потребам підприємства. Бухгалтери, які мають досвід роботи з «Microsoft Excel», можуть створювати власні шаблони та аналітичні інструменти для обліку фінансів та генерації звітів [40, с. 151].

Використання «Microsoft Excel» полегшує роботу бухгалтера з первинною документацією, допомагає з формуванням типових бухгалтерських звітів. Програма є достатньо простою, доступною для самонавчання, не потребує додаткових вмінь, бухгалтери ведуть в ній допоміжні розрахунки та таблиці, за допомогою яких проводять самоперевірку.

Отже, електронна обробка економічної інформації забезпечує точність та оперативність обробки фінансової інформації, спрощує аналіз даних. Автоматизовані системи дають змогу отримувати оперативну економічну

інформацію, оптимізувати управління кадрами, контролювати заборгованість, і створювати аналітичні звіти. Різноманитність програмних продуктів дає змогу вибрати той, який найкраще відповідає потребам та специфіці конкретної організації.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЙНЕ ТА МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ЕЛЕКТРОННОЇ ОБРОБКИ ЕКОНОМІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ

2.1 Організаційно-економічна характеристика об'єкта дослідження

Об'єктом нашого дослідження було обрано ТОВ «ЕНГО», що спеціалізується на неспеціалізованій оптовій торгівлі і зареєстроване за адресою:

03151, м. Київ, вул. Волинська, буд. 48/50, офіс 413.

У підприємство було засновано 20.12.2000 року.

Організаційна структура ТОВ «ЕНГО» побудована методом поділу за функціями, в якій кожна одиниця централізовано виконує свої функції на рівні всього підприємства, включно з внутрішніми підрозділами.

Структура системи управління ТОВ «ЕНГО» набуває ієрархічної форми. В кожній посадовій інструкції визначено функції, обов'язки, права і відповідальність працівника, що займає певну посаду.

На підприємстві лінійна структура управління – управління дії проводиться одним керівником (нині директором товариства є Снігур Богдан Васильович), який приймає рішення по всім питанням, несе повну відповідальність за результати діяльності. Зі сторони керівника розробляються головні цілі, контроль, організація, координація дії спеціалістів.

Станом на кінець 2022 року на підприємстві працювало 26 працівників.

До нормативних актів, що регулюють організацію взаємодії та повноважень на підприємстві ТОВ «ЕНГО», відносяться положення про структурні підрозділи та посадові інструкції працівників. Основні функції структурних підрозділів, та компетентність їх менеджерів, визначає перший керівник ТОВ «ЕНГО».

Відмітимо, що порядок організації та ведення бухгалтерського обліку на ТОВ «ЕНГО» визначається Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [36].

Відповідальність за організацію бухгалтерського обліку та забезпечення фінансування фактів здійснення всіх господарських операцій у первинних документах, збереження оброблених документів, реєстрів і звітності протягом встановленого терміну, але не менше трьох років, несуть директор та головний бухгалтер ТОВ «ЕНГО».

Основні завданнями бухгалтерської служби на ТОВ «ЕНГО»: організація планування, ведення обліку і аналіз фінансово-господарської діяльності; забезпечення контролю за збереженням власності, раціональним витрачанням грошових коштів та матеріальних цінностей; дотримання прийнятої облікової політики та методології обліку на підприємстві; надання користувачам для прийняття рішень повної, правдивої та неупередженої інформації про фінансове становище, результати діяльності та рух грошових коштів.

Бухгалтерський відділ ТОВ «ЕНГО», очолюваний головним бухгалтером (рис.2.1), функціонує на основі положення про відділ бухгалтерії ТОВ «ЕНГО», де окремими розділами розкриті загальні положення, порядок утворення бухгалтерії, структура бухгалтерії, функції бухгалтерського підрозділу, взаємодія з іншими структурними підрозділами та взаємодія з бухгалтерськими підрозділами філій і представництв.



Рис.2.1. Структура бухгалтерії ТОВ «ЕНГО» станом на 01.01.2022 року

Джерело: розроблено автором самостійно за установчими документами підприємства

Бачимо, що бухгалтерія складається з 5 бухгалтерів (головний бухгалтер, 2 бухгалтери та 2 помічника бухгалтера, економіст).

Зазначимо, що функціонування облікового апарату та здійснення облікового процесу ТОВ «ЕНГО» регулюється відповідними нормативними документами, серед яких посадові інструкції кожного працівника бухгалтерії.

Для проведення економічної характеристики ТОВ «ЕНГО» використовуємо фінансову звітність за 2020-2022 роки (Додатки А, Б, В).

Згідно з даними звітності підприємства, на кінець 2022 року виручка складає 42 770 тис. грн., що на 33,68% менше показника на початок

аналізованого періоду. Це свідчить про нездатність підприємства працювати в складних економічних умовах, використовувати наявні конкурентні переваги, задовольняти потреби цільового сегмента ринку. Це призводить до того, що

товариство має менше фінансових ресурсів для покриття постійних і змінних витрат, залучення ефективних співробітників, погашення фінансових зобов'язань та вирішення інших операційних і стратегічних завдань (табл.2.1).

Таблиця 2.1

Динаміка прибутку ТОВ «ЕНГО» в 2020-2022 рр.

Показники	Рік			Абсолютний приріст (відхилення), +, -		Відносний приріст (відхилення), %		
	2020	2021	2022	2021 / 2020	2022 / 2021	2021 / 2020	2022 / 2021	2022 / 2020
Чистий дохід, тис. грн.	64 488	95 931	42 770	31 443	-53 161	48,76	-55,42	-33,68
Собівартість, тис. грн.	43 215	89 448	39 594	46 233	-49 854	106,98	-55,74	-8,38

Джерело: розраховано автором за даними фінансової звітності

Про зниження ефективності господарських процесів в ТОВ «ЕНГО» можемо говорити через спад чистого доходу, який зменшувався швидше (на протилежної ситуації, яка дасть змогу сформуванню більш відчутний фінансовий результат ТОВ «ЕНГО»).

Далі проведемо коефіцієнтний аналіз ліквідності за 2020-2022 роки (табл.2.2).

Таблиця 2.2

Аналіз показників ліквідності ТОВ «ЕНГО» за 2020-2022 роки

Показники	Нормативне значення	На кінець року			Абсолютне відхилення, ±	
		2020	2021	2022	2022 від 2021 рр.	2022 від 2020 рр.
Коефіцієнт покриття	> 2	7,57	8,18	2,20	-5,98	-5,37
Коефіцієнт швидкої ліквідності	> 1	6,23	7,01	2,00	-5,01	-4,23
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	> 0,2	1,35	1,45	0,98	-0,47	-0,37

Джерело: розраховано автором за даними фінансової звітності

На кінець 2022 року коефіцієнт покриття складає 2,20 ((36486 / 16614)). Цей коефіцієнт показує, що компанія все ще може погасити свої короткострокові зобов'язання щодо оборотного капіталу цього року. За останній рік коефіцієнт покриття знизився на 5,98, що є негативним фактором. Порівняно з коефіцієнтом на кінець 2020 року цей коефіцієнт зменшився на 5,37.

На кінець 2022 року коефіцієнт швидкої ліквідності складає 2,00 ((36486-3222) / 16614). Цей коефіцієнт показує, що товариство може погасити свою поточну заборгованість середньо ліквідними активами. За останній рік коефіцієнт швидкої ліквідності знизився на 5,01, що є негативним фактором. Порівняно з показником на кінець 2020 року цей показник зменшився на 4,23.

На кінець 2022 року абсолютний коефіцієнт складає 0,98 ((16287 / 16614)). Цей коефіцієнт знаходиться в межах норми. З одного боку, це свідчить про те, що за ці кошти можна погасити частину боргу, а з іншого – товариство втрачає значні кошти через їх знецінення та неефективне використання. За останній рік коефіцієнт абсолютної ліквідності знизився на 0,47, що є негативним фактором. Порівняно з коефіцієнтом на кінець 2020 року цей коефіцієнт зменшився на 0,37.

Дані, наведені в табл.2.3, показують, що дебіторська заборгованість ТОВ «ЕНГО» склала 3,51 обороту на рік, а період інкасації заборгованості складає 102,56 дня.

Таблиця 2.3

Аналіз показників ділової активності ТОВ «ЕНГО» за 2020-2022 роки

Показники	На кінець року			Абсолютне відхилення, ±	
	2020	2021	2022	2022 від 2021рр.	2022 від 2020рр.
Коефіцієнт оборотності активів	2,27	2,06	1,55	-0,51	-0,72
Тривалість обороту активів, днів	158,5	174,57	231,59	57,02	73,09
Коефіцієнт оборотності запасів	22,57	18,6	13,52	-5,08	-9,05
Тривалість обороту запасів, днів	15,95	19,36	26,65	7,29	10,7
Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості	3,02	4,56	3,51	-1,05	-1,51
Період погашення дебіторської заборгованості, днів	71,7	78,95	102,56	23,61	30,86
Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості	32,47	23,55	4,2	-19,35	-28,27
Період погашення кредиторської заборгованості, днів	11,09	15,29	85,68	70,39	74,59

Джерело: розраховано автором за даними фінансової звітності

У 2022 році клієнти та інші дебітори користувалися коштами підприємства більший період (102,56 дня) порівняно з періодом перерахування підприємством частини обігових коштів постачальників та інших партнерів у рамках фінансово-господарських відносин при формуванні зобов'язань (85,68 днів). Якщо такий механізм товарного кредитування клієнтів дає змогу збільшити продажі, доцільно продовжувати застосовувати таку політику надалі за умови контролю за якістю заборгованості.

Аналіз показників фінансової стійкості підприємства відображено в табл.2.4.

Бачимо, що ТОВ «ЕНГО» сформувала власні оборотні кошти (19 872 тис. грн.), які можуть бути використані для фінансування частини запасів, необхідних у процесі діяльності; дебіторська заборгованість, що виникає в процесі виробництва та реалізації; інші оборотні активи. Сума цих коштів зменшилася на 1362 тис. грн. за 2020-2022 роки.

Таблиця 2.4

Динаміка показників фінансової стійкості ТОВ «ЕНГО» в 2020-2022 рр.

Показники	Рік			Абсолютний приріст (відхилення), +,-		
	2020	2021	2022	2021 / 2020	2022 / 2021	2022 / 2020
Власні оборотні кошти, тис. грн.	21 234	16 275	19 872	-4 959	3 597	-1 362
Коефіцієнт забезпечення оборотних активів власними коштами	0,87	0,88	0,54	0,01	-0,34	-0,33
Маневреність власних оборотних коштів	0,21	0,2	0,82	-0,01	0,62	0,61
Коефіцієнт забезпечення власними оборотними засобами запасів	4,91	6,17	6,17	1,26	0	1,26
Коефіцієнт фінансової автономії	0,9	0,92	0,66	0,02	-0,26	-0,24
Коефіцієнт фінансової залежності	1,11	1,09	1,51	-0,02	0,42	0,4
Коефіцієнт фінансового левериджу	0,11	0,09	0,51	-0,02	0,42	0,4
Коефіцієнт маневреності власного капіталу	0,69	0,61	0,61	-0,08	0	-0,08
Коефіцієнт короткострокової заборгованості	1	1	1	0	0	0
Коефіцієнт фінансової стійкості (покриття інвестицій)	0,9	0,92	0,66	0,02	-0,26	-0,24
Коефіцієнт мобільності активів	2,67	1,78	2,85	-0,89	1,07	0,25

Джерело: розраховано автором за даними фінансової звітності

Управлінці ТОВ «ЕНГО» подбали про високу фінансову гнучкість компанії, так як значна частина оборотних коштів створювалася за рахунок коштів власників. Завдяки цьому підприємство менше залежить від зовнішніх постачальників фінансів. 54% оборотних коштів становлять власні оборотні кошти у 2022 році.

Власні оборотні кошти характеризуються прийнятним рівнем маневреності, що відображається відповідним коефіцієнтом (0,82).

Для ТОВ «ЕНГО» надзвичайно важливо мати можливість створити необхідний запас матеріальних ресурсів, які потім використовуються у виробничому процесі та процесі надання послуг. Якщо будуть збої з поставками, це загрожує як виконанню виробничої програми, так і іміджу ТОВ «ЕНГО».

Високе значення коефіцієнту забезпеченості запасів власними оборотними коштами (617% у 2022 році) свідчить про те, що ризик таких перебоїв є мінімальним. Окрім того, знижується ризик виникнення недостатніх запасів

матеріалів, сировини та інших ресурсів у період 2020-2022 років, що призведе до тимчасового призупинення операційної діяльності ТОВ «ЕНГО». Про це свідчить збільшення частки оборотних коштів у резервах на 1,26 в.п.

ТОВ «ЕНГО» здатна самостійно профінансувати значну частину необхідних активів (66%). Зниження відповідного показника на 0,24 свідчить про зниження довіри до компанії з боку учасників фінансового ринку, постачальників матеріальних ресурсів та послуг. Незважаючи на це, якщо компанія втратить платоспроможність і збанкрутує, висока частка власного капіталу дасть змогу їй погасити більшу частину своїх зобов'язань.

Дотримуючись цієї логіки, показник фінансового левериджу і фінансової залежності ТОВ «ЕНГО» також знаходяться в нормативних межах і мають низьку залежність від зовнішніх постачальників фінансування. Доцільно й надалі контролювати дотримання прийнятного співвідношення власного капіталу та позикових коштів, що дає змогу краще оцінити кредитоспроможність, а відтак зменшити витрати, пов'язані із залученням додаткових коштів на платній основі. На кожну гривню власного капіталу ТОВ «ЕНГО» припадає 1,51 гривні зобов'язань. На останній звітний період ТОВ «ЕНГО» мала 0,51 гривні зобов'язань на кожну власну гривню.

Коефіцієнт маневреності власного капіталу свідчить про високий рівень фінансової гнучкості цього джерела фінансування активів ТОВ «ЕНГО». На кінець 2022 року це значення складало 61%.

У своїй політиці залучення зобов'язань як джерела фінансування, про яку можна судити за коефіцієнтом короткострокової заборгованості, компанія робить акцент на короткостроковій заборгованості, що дає змогу їй бути більш гнучкою, залучаючи та повертаючи кошти лише за необхідності. З іншого боку, якщо компанія має обмежений доступ до такої короткострокової заборгованості, вона не зможе забезпечити стійкість господарських процесів. Поточні зобов'язання склали 100% зобов'язань у 2022 році. ТОВ «ЕНГО» на момент звітування мала 0,51 гривні зобов'язань на кожну власну гривню. Якщо в коефіцієнт автономії входить вартість власного капіталу, то коефіцієнт загальної

фінансової стійкості розраховується з додатковим елементом у вигляді довгострокових зобов'язань ТОВ «ЕНГО». Значення цього коефіцієнта у 2022 році в розмірі 66% свідчить про те, що ризик зупинки діяльності через недостатній обсяг короткострокових зобов'язань є високим у наступному році.

В табл.2.5 згруповані основні показники рентабельності товариства за останні роки.

Таблиця 2.5
Динаміка показників рентабельності (збитковості) ТОВ «ЕНГО» в 2020-2022 рр.

Показники	Рік			Абсолютний приріст (відхилення), +		
	2020	2021	2022	2021 / 2020	2022 / 2021	2022 / 2020
Рентабельність/збитковість (пасивів) активів (чистий прибуток в чисельнику), %	-	15,67	-2,04	-	-17,71	-
Рентабельність (пасивів) активів (ЕВІТ в чисельнику), %	-	19,11	3,22	-	-15,89	-
Рентабельність (пасивів) активів (ЕВІТДА в чисельнику), %	-	19,11	3,22	-	-15,89	-
Рентабельність власного капіталу, %	-	17,18	-2,69	-	-19,87	-
Рентабельність виробничих фондів, %	-	36,77	-6,58	-	-43,35	-
Рентабельність продажів за валовим прибутком (валова маржа), %	32,99	6,76	7,43	-26,23	0,67	-25,56
Рентабельність продажів за операційним прибутком (операційна маржа), %	32,48	6,26	2,95	-26,23	-3,31	-29,53
Рентабельність продажів за чистим прибутком (чиста маржа), %	13,15	5,13	-1,87	-8,02	-7	-15,02
Операційна рентабельність витрат, %	47,45	6,67	3,04	-40,78	-3,63	-44,41
Коефіцієнт реінвестування, %	-	-80,8	-	-	-671,64	-
Коефіцієнт стійкості економічного зростання, %	-	-	18,37	-	33,29	-
Період окупності активів	-	6,38	-49,03	-	-55,41	-
Період окупності власного капіталу	-	5,82	37,19	-	-43,01	-

Джерело: розраховано автором за даними фінансової звітності

Рентабельність активів ТОВ «ЕНГО» показує, що на кожну гривню, використану на фінансування активів товариства у 2022 році, припав чистий збиток у розмірі 2,04 копійок. Необхідно активізувати управлінський потенціал

для створення плану відновлення позитивної прибутковості та його практичної реалізації.

Важливим показником є рентабельність капіталу, яка відображає результати діяльності компанії з точки зору власників або потенційних інвесторів. На кожну гривню використаного капіталу у 2022 році власники отримали чистий збиток -2,69 копійок.

Діяльність товариства в останній рік призвела до погіршення добробуту і матеріального становища власників, про що свідчить низьке значення індикатора рентабельності власного капіталу. Зниження цього показника свідчить про зниження ефективності використання виробничих фондів ТОВ «ЕНГО» в процесі діяльності. Його значення у 2022 році склало -6,58%, тобто на 43,35 в.п. менше значення на кінець 2020 року.

Операційна маржа компанії є показником конкурентоспроможності, тому високе значення такого показника свідчить про якість продукції та послуг компанії, що забезпечує стабільне положення на конкурентному ринку. У 2022 році ТОВ «ЕНГО» отримала 2,95 копійки операційного прибутку з кожного продажу гривні. Менеджери не виконують свою роботу, тобто не шукають можливості для забезпечення вищої ефективності операційних процесів компанії, про що свідчить зниження коефіцієнта у 2020-2022 роках.

Підсумовуючи вищесказане, можна сказати, що організаційно-економічна характеристика ТОВ «ЕНГО» вказує на важливі фінансові та управлінські виклики, які стоять перед компанією. За результатами аналізу фінансової стійкості, виділяються позитивні аспекти, такі як висока фінансова гнучкість завдяки значній частці власних оборотних коштів та стійкість господарських процесів завдяки великим запасам матеріальних ресурсів. Однак погіршення рентабельності та ефективності використання активів, а також від'ємна рентабельність власного капіталу та активів в 2022 році викликають серйозні облікові та управлінські проблеми. Зростаючі збитки та погіршення фінансової продуктивності вимагають негайних заходів щодо оптимізації витрат, покращення управління процесами та реформування стратегії компанії. Для

забезпечення майбутньої стабільності ТОВ «ЕНГО» необхідно активно шукати можливості для збільшення прибутковості та ефективності використання ресурсів.

2.2. Облікова політика та організація оплати праці

Інструментом організації бухгалтерського обліку є облікова політика. Основним документом підприємства, що складається не на один рік і яким слід керуватися під час вимірювання, оцінювання та реєстрації фактів здійснення всіх господарських операцій, а також під час складання фінансових звітів, є наказ про облікову політику підприємства.

Облікова політика згідно з п. 3 Національного Положення (стандарту) бухгалтерського обліку НПС(БО 1) [30], та Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність» [41] – це сукупність принципів, методів і процедур, які використовуються підприємством для складання та подання фінансової звітності [44].

В міжнародній практиці цей термін описує певні основи, принципи, домовленості, правила та практику, що застосовуються суб'єктом господарювання при складанні та поданні фінансової звітності [45].

У вітчизняне, і міжнародне законодавство передбачає, що суб'єкт господарювання до початку звітного періоду відповідно до встановлених стандартів та інших нормативних документів, встановлює певні методи, оцінку, форми організації обліку, для ведення обліку і складання фінансової звітності [29].

Основні цілі формування облікової політики в частині затрат на оплату праці на підприємстві включають в себе наступні аспекти:

- забезпечення єдиного підходу до організації та методики ведення облікового процесу на підприємстві в частині затрат на оплату праці. Це означає встановлення чітких стандартів і правил обліку витрат на оплату праці, щоб

уникнути розбіжностей і непорозумінь між різними підрозділами та співробітниками;

– періодичний контроль за правильністю відображення в системі бухгалтерського обліку затрат на оплату праці. Це включає в себе регулярний аудит та перевірку облікових записів, щоб впевнитися, що дані про витрати на оплату праці відповідають фактичним обсягам і законодавчим вимогам;

– організація оплати праці на підприємстві, включаючи визначення системи та форм оплати праці, тарифікації оплати праці та систем нормування праці. Це допомагає створити справедливую та ефективну систему оплати праці для співробітників;

– періодичне створення резервів на відпустки та інші затрати на оплату праці. Це важливо для підготовки до витрат, пов'язаних з відпустками та іншими платіжками співробітникам;

– надання об'єктивної та повної інформації управлінському персоналу щодо затрат на працю в процесі виробництва. Інформація про витрати на оплату праці допомагає управлінню приймати стратегічні рішення та планувати бюджети;

– визначення відповідальності за порушення норм трудового та цивільно-правового законодавства. Ця ціль важлива для забезпечення дотримання законодавчих вимог у сфері праці та захисту прав співробітників на підприємстві [35]

Важливою є оцінка праці, що дає можливість вирішити не тільки завдання політики оплати праці, але й у цілому кадрової політики підприємства через процедури оцінювання кадрового потенціалу, компетентності працівників, оптимізації витрат на розвиток персоналу, посилення мотивації трудової дисципліни, управління якістю праці, організації зворотного зв'язку працівників і керівництва [7].

Для ефективного формування облікової політики щодо витрат на оплату праці вважаємо за доцільне розглянути основні елементи облікової політики ТОВ «ЕНГО» в частині виокремлення основних елементів (табл. 2.6).

Звідси випливає, що організаційна складова облікової політики в частині затрат на оплату праці врегульовує основні питання щодо визначення відповідальних осіб з ведення обліку затрат на оплату праці, що забезпечує функціональність обов'язків працівників бухгалтерської служби.

Методична складова передбачає основні прийоми та методи обліку затрат на оплату праці. Вона включає визначення складу та класифікацію даних затрат з метою надання управлінському персоналу інформації щодо подальших шляхів оптимізації такого виду затрат.

Основними питаннями, що підлягають відображенню в обліковій політиці в частині затрат на оплату праці є: визначення системи та форми оплати праці; встановлення системи нормування праці; порядок відображення на рахунках обліку затрат на оплату праці підприємства.

Таблиця 2.6

Основні елементи облікової політики в частині затрат на оплату праці в розрізі

основних складових облікової політики підприємства

№ за/п	Складові	Елементи облікової політики
1	Організаційна	Визначення відповідальних осіб та встановлення сфер відповідальності за ведення бухгалтерського обліку затрат на оплату праці на підприємстві
2	Методична	Встановлення складу затрат на оплату праці; визначення класифікації затрат на оплату праці для формування показників собівартості продукції; визначення системи та форми оплати праці; встановлення системи нормування праці; порядок відображення на рахунках бухгалтерського обліку затрат на оплату праці підприємства
3	Технічна	Визначення нетипових первинних документів щодо затрат на оплату праці; встановлення форм внутрішньої звітності щодо затрат на оплату праці; порядок складання і строки подання внутрішньої бухгалтерської звітності про показники затрат на оплату праці; інформаційне та програмне забезпечення ведення бухгалтерського обліку затрат на оплату праці; визначення прийомів внутрішнього функціонального контролю щодо затрат на оплату праці

Технічна складова облікової політики щодо затрат на оплату праці містить наступні питання: визначення первинних документів щодо затрат на оплату

праці; встановлення форм внутрішньої звітності щодо затрат на оплату праці; порядок складання і строки подання внутрішньої бухгалтерської звітності про показники затрат на оплату праці; інформаційне та програмне забезпечення ведення обліку затрат на оплату праці та його експертиза.

Документальне забезпечення затрат на оплату праці враховує основні показники формування даних затрат в процесі виробництва, які в подальшому знаходять відображення у внутрішній бухгалтерській звітності у систематизованому та згрупованому вигляді, що надасть змогу чітко простежити основні недоліки в системі оплати праці виробничого персоналу на підприємстві.

У свою чергу, раціональне застосування інформаційного та програмного забезпечення ведення обліку затрат на оплату праці створює умови своєчасного збору, реєстрації та обробки необхідної інформації для потреб управлінського персоналу суб'єкта господарювання в частині ефективності понесення затрат трудових ресурсів у процесі здійснення виробництва продукції.

Застосування прийомів внутрішнього контролю для попередження виявлення відхилень та виникнення порушень у процесі відображення в системі обліку затрат на оплату праці.

У Наказі про облік політику ТОВ «ЕНГО» містяться положення щодо обліку праці та її оплати (рис. 2.2).

Положення облікової політики щодо обліку праці та її оплати

Форми та системи оплати праці

Порядок створення резервів на оплату відпусток

Форми кадрової документації

Документування операцій з оплати праці

Рис.2.2. Положення облікової політики щодо обліку оплати праці ТОВ

«ЕНГО»

Джерело: розроблено автором самостійно за установчими документами підприємства

В рамках даного дослідження варто зазначити, що витрати підприємства на оплату праці є одним з головних – елементів витрат операційної діяльності підприємства. Вони пов'язані практично з усіма видами діяльності підприємства, тому при їх відображенні слід керуватися нормами Положень (стандартів) бухгалтерського обліку.

П(С)БО 7 «Основні засоби» передбачає, що до первісної вартості основних засобів включають витрати на оплату праці за роботи, пов'язані з установленням, монтажем, налагодженням основних засобів, а також доведенням основних засобів до стану, в якому вони придатні для використання в запланованих цілях.

Витрати на оплату праці працівників, які виконують вантажно-розвантажувальні роботи та транспортування запасів, входять до складу первісної вартості запасів, придбаних за плату (П(С)БО 9 «Запаси»).

До виробничої собівартості продукції (робіт, послуг) суми оплати праці включають у складі прямих та у складі розподілених змінних і постійних загальновиробничих витрат (П(С)БО 16 «Витрати»). До прямих витрат на оплату праці включають заробітну плату та інші виплати працівникам, які зайняті виробництвом продукції, виконанням робіт або наданням послуг, які можуть бути безпосередньо віднесені до конкретного об'єкта витрат. Такі витрати відображають за дебетом рахунка 23 «Виробництво».

До загальновиробничих витрат належить заробітна плата апарату управління цехами, дільницями; оплата праці працівників, зайнятих удосконаленням технології та організації виробництва, поліпшенням якості продукції, підвищенням її надійності; оплата праці загальновиробничого персоналу; оплата простоїв, браку тощо. Відображають такі витрати за дебетом рахунка 91 «Загальновиробничі витрати».

Витрати підприємства на оплату праці, які пов'язані з операційною діяльністю підприємства, але не включені до виробничої собівартості продукції, поділяють на:

- адміністративні витрати (рахунок 92);
- витрати на збут (рахунок 93);

– інші операційні витрати (рахунок 94); інші витрати (рахунок 97).

До адміністративних витрат належать витрати на оплату праці апарату управління підприємства і витрати на його утримання. До витрат на збут включають оплату праці та комісійну винагороду продавцям, торговельним агентам і працівникам, які забезпечують збут продукції (робіт, послуг). До інших операційних витрат відносять виплати матеріальної допомоги робітникам і службовцям, заробітну плату працівникам за утримання об'єктів соціальної сфери.

Отже, облікова політика та організація оплати праці у ТОВ «ЕНГО» визначаються чіткою методичною складовою, яка включає в себе систему оплати праці, класифікацію затрат, та систему нормування праці, а також технічною складовою, що обумовлює документальне забезпечення та інформаційне забезпечення бухгалтерського обліку. Ця облікова політика допомагає забезпечити точний та структурований облік затрат на оплату праці, що є ключовим для ефективного управління ресурсами та прийняття обґрунтованих управлінських рішень на підприємстві.

2.3. Первинний, синтетичний та аналітичний облік оплати праці

Сучасний облік виплат працівникам на підприємствах вимагає більш детального дослідження для створення ефективної системи розрахунків.

Зростання соціально-економічної кризи робить актуальним питання оплати праці, яка має важливу функцію як у відтворенні ресурсів, так і в стимулюванні працівників.

Зміни в правовій та організаційній базі обліку також вносять свої виклики. Сучасні бухгалтери повинні своєчасно адаптувати облік до нових вимог і внесків, враховуючи як порядок обліку, так і звітування про виплати працівникам у статистичній і спеціальній звітності підприємства [28].

Для забезпечення єдності відображення однорідних за змістом господарських операцій на відповідних рахунках і субрахунках слугує Інструкція із застосування Плану рахунків [12].

Аналітичний облік розрахунків із заробітної плати проводиться окремо для кожного працівника, використовуючи Розрахунково-платіжну відомість або Книгу обліку розрахунків з оплати праці [16].

Важливо зауважити, що в Розрахунково-платіжну відомість не включаються виплати, що не входять до фонду заробітної плати, або суми, які не підлягають оподаткуванню ПДФО (наприклад, одноразові допомоги, добові витрати при службових відрядженнях, допомога при народженні дитини, допомога на поховання і т.д.). Такі суми виплачуються окремо через платіжні відомості або касові ордери.

При обчисленні середньої заробітної плати враховуються виплати за період, коли працівник зберігав середній заробіток (наприклад, під час річної відпустки, виконання державних або громадських обов'язків, службових відряджень тощо), а також допомога при тимчасовій непрацездатності.

Усі виплати включаються до розрахунку середньої заробітної плати у розмірі, в якому вони нараховані, без виключення сум податків, внесків, аліментів тощо.

Виплату заробітної плати і премій можна провести впродовж 3 днів, після чого касир відзначає, що це було зроблено відміткою «Депоновано» навпроти прізвища працівника, який отримав виплату.

У ТОВ «ЕНГО» для обліку розрахунків по субрахунку 662 «Розрахунки з депонентами» використовується Книга обліку розрахунків з депонентами (Ф. 5.2). В цій книзі реєструються всі операції, пов'язані з розрахунками із депонентами. Записи ведуться на підставі реєстрів, складених касиром, які містять інформацію про невидану заробітну плату в певному звітному періоді та посилаються на номер платіжної відомості. Виплати депонованих сум здійснюються за допомогою видаткових касових ордерів, і ці операції також реєструються в Книзі обліку розрахунків з депонентами.

На початок року суми депонованої зарплати, які були виначені з реєстрів за попередній рік, переносяться у реєстр депонованої заробітної плати поточного року.

Окрім цього, існує альтернативний метод обліку розрахунків по оплаті праці, який включає в себе Книгу обліку розрахунків по оплаті праці (ф. 44). В цій книзі реєструються розрахунки за кожний місяць окремо, а також за кілька місяців. Для видачі працівникам сум, які їм належать, складається Платіжна відомість на основі записів в Книзі обліку розрахунків по оплаті праці.

Аналітичний облік розрахунків по заробітній платі передбачає ведення рахунків для кожного працівника окремо. Загальна сума нарахувань заробітної плати для кожного працівника відображається у синтетичному рахунку 66 за звітний місяць і відповідає сумі нарахованої заробітної плати для цеху, відділу або підприємства в цілому. Сума всіх відрахувань за аналітичними рахунками відображається як дебетовий оборот синтетичного рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Таким чином, аналітичний облік дозволяє детально відслідковувати розрахунки по заробітній платі для кожного працівника окремо[36].

Облік розрахунків з оплати праці на підприємствах здійснюється на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», і цей рахунок поділяється на три субрахунки:

1. Субрахунок 661 «Розрахунки за заробітною платою» використовується для обліку усіх видів утримань з оплати праці, включаючи виплати оплати праці та депонування (перерахунок на субрахунок 662) оплати праці. Дебет субрахунку 661 відображає всі види утримань, а кредит - нарахування оплати праці.
2. Субрахунок 662 «Розрахунки з депонентами» використовується для обліку депонування оплати праці та перерахунку з субрахунку 661. Відомості про депонування та перерахунок реєструються на цьому субрахунку.
3. Субрахунок 663 «Розрахунки за іншими виплатами» використовується для обліку нарахувань, які не включаються до фонду оплати праці, такі як допомога у зв'язку з частковим безробіттям або тимчасовою непрацездатністю.

Дебет субрахунку 663 відображає ці виплати, а кредит – нарахування, які не входять до фонду оплати праці.

На рахунку 66 може бути розгорнуте сальдо:

– кредитове сальдо вказує на заборгованість підприємства з оплати праці та інших виплат працівникам;

– дебетове сальдо означає, що працівники мають заборгованість перед підприємством з оплати праці. Дебетове сальдо виникає, наприклад, коли є переоплати з оплати праці.

У разі нарахування оплати праці бухгалтер реєструє запис на кредит рахунку 66, а на дебет різних рахунків, на які відноситься оплата праці (наприклад, рахунки 23, 91, 92, 93 тощо).

Для виплати заробітної плати бухгалтер повинен зробити необхідні утримання та нарахування податків, що регулюються відповідними нормативними актами і законодавством.

Нарахування заробітної плати на ТОВ «ЕНГО» базується на ряді первинних документів та підстав. Основними джерелами інформації для нарахування є:

1. Облік виробітку. Виробничі показники, які відображають фактично вироблену продукцію або послуги, використовуються для нарахування заробітної плати.

2. Фактично відпрацьований час. Інформація про кількість годин або днів, які працівник відпрацював, є основою для розрахунку оплати праці.

3. Доплатні листки, накази, документи про вчені звання та наукові ступені. Ці документи можуть враховуватися для встановлення додаткових виплат або нарахувань на заробітну плату працівникам.

Нарахування заробітної плати проводиться один раз на місяць.

Якщо оплата праці на підприємстві здійснюється на погодинній основі, то таблиць обліку використання робочого часу (Додаток Д) є ключовим документом для розрахунку заробітної плати. Цей таблиць складається в окремих підрозділах установи і містить інформацію про фактичний відпрацьований час кожного

працівника. Після підпису керівника підрозділу та особи, відповідальної за облік виходу на роботу, цей табель подається до бухгалтерії.

На підприємстві також нараховується допомога по тимчасовій непрацездатності. Ця допомога надається з коштів фонду соціального страхування і виплачується працівникам з першого дня втрати працездатності і до відновлення роботи або встановлення групи інвалідності. Підставою для нарахування цієї допомоги є листок непрацездатності, який видає лікувальний заклад, а також табель обліку використаного часу. Допомога по тимчасовій непрацездатності враховується в нарахуваннях заробітної плати працівників, які перебувають у стані тимчасової непрацездатності.

Листок непрацездатності є основою для формування лікарняного листа, в якому зазначається дані по сумі заробітної плати за шість місяців, середній заробіток і сума коштів за дні непрацездатності, яка буде повернена працівнику.

Всі лікарняні заносять в Реєстр лікарняних листів (Додаток Ж). В ньому вказується фамілія і ініціали працівника, номер та серія лікарняного листа, дні хвороби, період тимчасової непрацездатності.

Ще одним видом нарахувань є основна відпустка гарантована працівнику незалежно від того, де він працює і яку роботу виконує.

Ст.6 Закону України «Про відпустки» передбачена щорічна основна відпустка не менше 24 календарних днів. Переведення робочих днів в календарні проводиться по такому принципу. Тривалість відпустки в робочих днях помножується на 7 (тривалість тижня в календарних днях) та ділиться на 6 (тривалість тижня в робочих днях). Святкові і неробочі дні не враховуються (відпустка продовжується на кількість таких днів). Тривалість відпусток розраховується в календарних днях. Заробітна плата за час відпусток розраховується виходячи із середнього заробітку.

Обчислення середньої заробітної плати для оплати часу відпустки на ТОВ «ЕНГО» проводиться виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки (згідно Закону України «Про відпустки»).

Щорічна основна і додаткова відпустки надаються працівнику з таким розрахунком, щоб вони були використані, як правило, до закінчення робочого року. Оплата щорічних відпусток входить до фонду додаткової заробітної плати.

Порядок обкладання обов'язковими податками і зборами сум відпускних такий же, як і порядок оподаткування основної заробітної плати. Ненадання щорічної відпустки в перелічених випадках є порушенням законодавства про працю і карається адміністративним штрафом.

Для фіксації даних про господарські операції у ТОВ «ЕНГО» застосовуються реєстри бухгалтерського обліку. В умовах сьогодення актуальним залишається питання удосконалення реєстрів журнально-ордерної форми обліку, що сприятиме оперативному й повному фіксуванню всіх господарських операцій підприємств. Перелік показників з обліку праці та її оплати, адаптований до потреб аналітичного і синтетичного обліку та складання звітності з праці, наведено у табл.2.8.

Таблиця 2.8
Перелік показників з обліку заробітної плати у ТОВ «ЕНГО»

Показник		Призначення показника	Носії інформації
Умовно постійні	Умовно змінні		
1. Назва структурного підрозділу. 2. Прізвище, ім'я та по батькові працівника. 3. Ідентифікаційний номер. 4. Табельний номер. 5. Посада, робоча професія, розряд. 6. Посадовий оклад, тарифна ставка, відрядна розцінка. 7. Нормативи премій, доплат та інших винагород за видами. 8. Нормативи утримань за видами.	1. Платіжний період. 2. Кількість відпрацьованих днів. 3. Кількість відпрацьованих годин. 4. Обсяг виробітку	1. Для обліку відпрацьованого робочого часу. 2. Для обліку виробітку. 3. Для нарахування заробітної плати працівникам за платіжний період. 4. Для узагальнення заробітної плати у розрізі працівників та у цілому по підприємству за її видами, формами та категоріями працюючих. 5. Для виплати заробітної плати. 6. Для обліку поточної заборгованості з оплати праці.	1. Відомість обліку працівників підрозділу. 2. Штатний розпис. 3. Табель обліку відпрацьованого робочого часу. 4. Наряд на відрядну роботу. 5. Маршрутний лист. 6. Розрахунково-платіжна відомість працівника. 7. Розрахунково-платіжна відомість зведена. 8. Звіт з праці.

Як видно з табл.2.8, показники поділяють на умовно постійні, що у незмінному вигляді використовуються протягом тривалого часу, і змінні, які щомісячно вводяться у систему обліку з метою нарахування заробітної плати.

Розрахунки за виплатами працівникам у ТОВ «ЕНГО» ведуть на синтетичному рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». На цьому рахунку ведеться узагальнення інформації про розрахунки з персоналом з оплати праці за всіма її видами, а також розрахунки за неодержану персоналом у встановлений термін суму з оплати праці (розрахунки з депонентами).

Порядок відображення в обліку операцій, пов'язаних з нарахуванням заробітної плати в ТОВ «ЕНГО» представлено в табл.2.9.

Варто також зазначити, що узагальнення інформації про розрахунки за страхуванням на ТОВ «ЕНГО» здійснюється на рахунку 65 «Розрахунки за страхуванням».

Таблиця 2.9

Кореспонденція рахунків при нарахуванні заробітної плати
в ТОВ «ЕНГО» у 2022 році

№ п/п	Найменування господарської операції	Кореспондентські рахунки		Сума, грн.
		Дт	Кт	
1	Нарахована заробітна плата адміністративному персоналу	92	661	45683,46
2	Нарахована заробітна плата працівникам, зайнятим збутом і реалізацією продукції	93	661	28756,38
3	Нараховані суми за рахунок відрахувань на соціальне страхування (за лікарняними листками та ін.)	652	661	2456,12
4	Нараховані суми оплати праці робітникам основного виробництва	23	661	78658,87
5	Нарахована матеріальна допомога (оздоровча тощо)	65	661	125,4
6	Нарахована вихідна допомога передбачена діючим законодавством	23 92	661	2456,12
7	Виплачені з каси заробітна плата, суми за лікарняними листками	661	30	127299,76
8	Утримали ПДФО	661	641	28464,54
9	Утримали ВЗ	661	642	2372,05

На рахунку 65 ведеться облік розрахунків за зборами на обов'язкове державне пенсійне страхування, на обов'язкове соціальне страхування, на обов'язкове соціальне страхування на випадок безробіття тощо, за індивідуальним страхуванням персоналу підприємства, страхуванням майна та за іншими розрахунками за страхуванням.

Порядок відображення в обліку операцій, пов'язаних з нарахуванням заробітної плати першій бригаді ТОВ «ЕНГО» представлено в табл 2.10.

Насамкінець варто зазначити, що заробітна плата виплачується за видатковою відомістю, видатковими касовими ордерами чи довіреністю. Проте, спосіб виплат через касу має свої незручності, оскільки підприємство несе додаткові витрати на обладнання спеціального приміщення під касу, доставку готівки з банку і назад, ведення обліку депонованих сум заробітної плати. Тому пропонуємо на ТОВ «ЕНГО» змінити спосіб виплати заробітної плати шляхом використання зарплатного проекту і здійснювати виплати працівникам, шляхом використання банківських платіжних карток.

Таблиця 2.10

Кореспонденція рахунків щодо розрахунків за страхуванням першій бригаді ТОВ «ЕНГО» у 2021 році

№ п/п	Найменування господарської операції	Кореспондентські рахунки		Сума, грн.
		Дт	Кт	
1	Перераховано нарахований ЄСВ з суми авансу	651	311	11729,56
2	Перераховано ПДФО з суми авансу	641	311	9596,91
3	Перераховано військовий збір з авансу	642	311	799,74
4	Отримано грошові кошти з банку, аванс	301	311	53316,17
5	Виплачено заробітну плату за першу половину місяця (аванс)	661	311	53316,17
6	Нарахована заробітна плата сторожу за місяць	92	661	8198,6
7	Нараховано ЄСВ на зарплату	92	651	1803,69
8	Утримано ПДФО	661	641	1475,75
9	Перераховано ВЗ із зарплати	642	311	122,99
10	Отримано грошові кошти з банку	301	311	65385,24
11	Виплачено заробітну плату за другу половину місяця	301	661	65385,24

Отже, на підприємстві ТОВ «ЕНГО» здійснюється системний облік оплати праці, включаючи первинний, синтетичний та аналітичний облік. Первинний облік визначає заробітну плату працівників та реєструє господарські операції, пов'язані з оплатою праці. Синтетичний облік узагальнює інформацію за всіма видами оплати праці на синтетичному рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Аналітичний облік допомагає уточнити оплату праці за різними критеріями та видами працівників, забезпечуючи зручний контроль і аналіз фінансової діяльності підприємства. Ця комплексна система обліку оплати праці допомагає ефективно керувати фінансовими ресурсами і забезпечувати дотримання законодавства щодо оплати праці.

2.4. Використання спеціалізованого програмного забезпечення для обліку оплати праці

В ТОВ використовується «MASTER: Бухгалтерія», розроблена компанією IT-Enterprise, що спеціалізується на розробці програмного забезпечення для управління підприємством в Україні [59]. Так, з метою обліку розрахунків щодо оплати праці запроваджено використання програмного продукту «Заробітна плата та табельний облік», яким автоматизується завдання розрахунку заробітної плати та управління персоналом у підприємствах малого й середнього бізнесу. Цей продукт охоплює два функціональні модулі: «Зарплата» і «Кадри». Конфігурація повністю адаптована до українського ринку та відповідає вимогам законодавства України (Додаток 3).

Система «MASTER: Бухгалтерія» здійснює точний табельний облік робочого часу в товаристві завдяки ряду підготовчих дій та інтегрованим функціям. Основні переваги системи [59]:

1. Створення робочих графіків. Кожному співробітнику в системі присвоюється індивідуальний робочий графік, який може бути адаптованим до його потреб і вимог компанії.

2. Планування фондів робочого часу. Система дає змогу створити планові фонди робочого часу для кожного робочого графіка. Це допомагає контролювати витрати робочого часу та використовувати ресурси більш ефективно.

3. Реєстрація відсутності. Система дає змогу реєструвати відсутність співробітників, включаючи відпустки, хвороби, відрядження тощо. Ця інформація важлива для правильного розрахунку заробітної плати і ведення обліку відпусток.

4. Автоматизований табельний облік. При активації функції створення таблиця система автоматично враховує всі підготовчі дії, забезпечуючи надійний і точний облік робочого часу співробітників. Це виключає можливість помилок та сприяє вичерпній інформації.

5. Спрощення процесу. Інтегрована система спрощує весь процес табельного обліку. Вона допомагає економити час і зусилля бухгалтерів і забезпечує однорідність та стандартизацію обліку робочого часу в організації.

6. Підвищення точності. Завдяки автоматизації та інтеграції всіх необхідних процесів система допомагає уникнути помилок та забезпечує точний та надійний табельний облік.

У системі формування заробітної плати являє собою лінійний процес. Тому в разі виявлення неправильного внесення відомостей за табелем на етапі формування платіжних відомостей доведеться розпочати процес формування із самого початку, тобто з введення первинних документів, і пройти наступні етапи:

– введення первинних документів для розрахунку заробітної плати. Цей етап передбачає збір і введення всіх необхідних даних, які впливають на розрахунок заробітної плати співробітників. Це може включати інформацію про години роботи, ставки оплати, відпустки, лікарняні листи, податкові вирахування та інше;

– виконання розрахунків нарахування окремими режимами. На цьому етапі виконуються розрахунки заробітної плати для кожного працівника на основі даних, введених на попередньому етапі. Це включає в себе розрахунок базової

зарплати, нарахувань (наприклад, додаткові виплати, премії) та утримань (податки, пенсійні внески тощо);

– формування розрахункових листків. На цьому етапі генеруються розрахункові листки для кожного працівника, де вказана інформація про їхню заробітну плату, нарахування та утримання;

– формування відрахувань до фондів. Тут розраховуються всі обов'язкові внески до соціальних фондів, пенсійних фондів і інших фінансових інституцій, які повинні бути сплачені заробітній платі співробітників;

– формування проводок. На цьому етапі генеруються бухгалтерські проводки для відображення фінансових операцій, пов'язаних із заробітною платою, в бухгалтерській системі компанії;

– формування платіжних відомостей заробітної плати. На останньому етапі створюються платіжні відомості, які використовуються для виплати заробітної плати співробітникам. Це може включати в себе перекази на банківські рахунки співробітників або видання чеків [59].

Ця система має декілька ключових характеристик:

1. Динамічний довідник нарахувань та утримань. Ця система має можливість налаштування різних видів нарахувань і утримань, що може бути корисним для різних видів платежів та обов'язкових утримань.

2. Єдине робоче місце бухгалтера. Вся інформація щодо розрахунків заробітної плати працівників зберігається на єдиному робочому місці бухгалтера, що спрощує доступ до даних і роботу з ними.

3. Автоматичний розрахунок авансу. Система автоматично розраховує аванси за вказаний період для працівників і включає всі обов'язкові утримання, включаючи нарахування до фондів.

4. Нарахування ЄСВ до мінімальної заробітної плати. Система автоматично обчислює внески до єдиного внеску на соціальне страхування (ЄСВ) до мінімальної заробітної плати відповідно до вимог законодавства.

5. Інтеграція з програмним продуктом «MASTER: Бухгалтерія для малого та середнього бізнесу». Ця система легко інтегрується з базовим програмним

продуктом «MASTER», що спрощує бухгалтерський та податковий облік для малих і середніх підприємств. Вона доступна як в хмарному, так і в стаціонарному вирішенні, що робить її більш гнучкою і доступною для різних типів підприємств.

Загалом, ця система дозволяє зручно та ефективно вести облік заробітної плати та кадрів в ТОВ, а також виконувати необхідні фінансові операції та розрахунки відповідно до вимог податкового законодавства.

«MASTER: Бухгалтерія» має зручний і зрозумілий інтерфейс, у ньому реалізовано швидке внесення первинних документів, що стосуються кадрового обліку, обліку праці і розрахунків з оплати праці, забезпечується повний аналітичний розріз даних за співробітниками, автоматичне формування податкової і статистичної звітності з праці і розрахунків з її оплати.

Отже, від правильно організованого процесу обліку оплати праці товаристві залежать якість, своєчасність і повнота розрахунків з персоналом і забезпечення продуктивності праці. Одним з першочергових напрямів вдосконалення обліку розрахунків щодо оплати праці є систематичний контроль та аналіз кадрової політики підприємства, а також розрахунків з оплати праці і своєчасності виплат працівникам, тенденцій змін у законодавстві та нормативних документах, якими регулюється облік оплати праці.

Для успішного виконання завдань бухгалтерського обліку оплати праці важливим напрямом є автоматизація обліку. З'ясувавши основні особливості й функціональні можливості конфігурації «MASTER: Зарплата і Кадри», вважаємо цю конфігурацію серед нових програмних продуктів оптимальною для підприємств, що автоматизують облік розрахунків з оплати праці з персоналом. Системою забезпечується розрахунок заробітної плати й формується звітність з персоніфікації (Форма 1ДФ, Звіт з праці). Розрахунок заробітної плати передбачає введення первинних документів для його розрахунку, виконання розрахунків нарахувань за окремими режимами, формування розрахункових листків, а також відрахувань до фондів, бухгалтерських проводок, платіжних відомостей із заробітної плати.

Таким чином, використання спеціалізованого програмного забезпечення для обліку оплати праці є необхідною складовою сучасного управління персоналом в досліджуваному підприємстві. Такі системи допомагають автоматизувати та оптимізувати процеси розрахунків заробітної плати, забезпечуючи точність та надійність обліку. Вони також сприяють збереженню часу та ресурсів, забезпечуючи відповідність законодавству та покращуючи якість управління персоналом.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

РОЗДІЛ 3

НАЛІЗ І ВНУТРІШНІЙ КОНТРОЛЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ЕЛЕКТРОННОЇ ОБРОБКИ ЕКОНОМІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ

3.1 Методичні прийоми аналізу і внутрішнього контролю оплати праці

Економічний аналіз оплати праці є важливим інструментом управління на підприємстві. Він надає можливість не лише контролювати витрати на заробітну плату, але й розуміти, які чинники впливають на фінансовий стан підприємства, як покращити продуктивність праці та як досягти стратегічних цілей.

Методика аналізу витрат на оплату праці є індивідуальною для кожного підприємства, оскільки враховує специфіку його діяльності, стратегічні цілі та управлінські потреби. Враховуючи результати аналізу, керівництво може приймати обґрунтовані рішення щодо оптимізації витрат, підвищення ефективності робочої сили та досягнення фінансового успіху.

В процесі аналізу витрат на оплату праці вирішується ряд наступних завдань [3]:

1. Визначення потреби в трудових ресурсах. Розрахунок обсягу необхідних витрат на оплату праці залежно від кількості та кваліфікації найманих робітників.

2. Динаміка витрат. Оцінка змін витрат на оплату праці як загальних, так і за структурними показниками для забезпечення ефективного бюджетування.

3. Ефективність використання трудових ресурсів. Аналіз та оцінка продуктивності праці та раціональності їх використання на підприємстві.

4. Структура фонду оплати праці. Дослідження та оцінка структури витрат на оплату праці, що дозволяє виділити ключові складові.

5. Зміни у рівні заробітної плати. Аналіз середнього рівня заробітної плати та її змін в часовому аспекті.

6. Чинники, що впливають на витрати. Визначення та вимірювання факторів, які впливають на зміну витрат на оплату праці.

7. Співвідношення між заробітною платою та продуктивністю. Аналіз взаємозв'язку між рівнем заробітної плати та продуктивністю праці.

8. Економічні резерви. Виявлення потенційних можливостей та резервів для економії ресурсів, що використовуються на оплату праці.

9. Розробка заходів щодо економії ресурсів. Розробка та впровадження стратегій та заходів з метою зниження витрат на оплату праці на одиницю продукції.

Ці завдання спрямовані на підвищення ефективності витрат на оплату праці, забезпечення стабільності фінансового стану підприємства та підвищення конкурентоспроможності на ринку.

Зауважимо, що точність та повнота інформаційної бази грають ключову роль у результатах аналізу витрат на оплату праці. Якісна та достовірна інформація є фундаментом для прийняття обґрунтованих рішень та розробки ефективних стратегій управління оплатою праці на підприємстві. Недостовірні або неповні дані можуть призвести до неточностей у визначенні реальних витрат, що, в свою чергу, може вплинути на ефективність фінансового управління та загальну продуктивність підприємства. Тому важливо забезпечити якість та надійність інформаційної бази для аналізу оплати праці, щоб зробити обґрунтовані та успішні керівницькі рішення.

Аналіз витрат на оплату праці вимагає доступу до різноманітних джерел інформації для забезпечення об'єктивності та точності результатів. Ось різновиди джерел інформації, які використовуються під час аналізу [3]:

1. Дані обліку:

– первинні документи (банківські виписки, касові ордери, особові картки працівників, накази про відпустки, таблиці обліку робочого часу, розрахунково-платіжні відомості тощо);

– залишки на рахунках бухгалтерського обліку (забезпечують інформацію про розрахунки за заробітною платою, податками, страхуванням, а також фондами та витратами);

– облікові регістри (Журнал 5 та 5А);

– статистична звітність (звіти з праці та звіти про заборгованість з оплати праці);

– фінансова звітність (баланс та звіт про фінансові результати).

2. Нормативно-планова інформація (нормативи та норми витрат на оплату праці, кошториси, нормативи з соціальної діяльності, нормативно-правові акти, колективні договори, плани тощо).

3. Позаоблікові дані:

– внутрішні дані (штатний розпис, оперативну звітність, протоколи виробничих нарад, матеріали хронометражу та фотографії робочого дня, пояснювальні записки);

– зовнішні дані (результати ревізій, додаткові та аудиторські перевірки, інформацію від конкурентів, статистичні матеріали та інші джерела).

Ця різноманітність джерел інформації допомагає створити повну та достовірну інформаційну базу для аналізу витрат на оплату праці та розробки ефективних стратегій управління цими витратами на підприємстві.

Що стосується методичних прийомів внутрішнього контролю оплати праці, то зазначимо, що для забезпечення ефективного внутрішнього контролю оплати праці використовуються такі методичні прийоми:

а) система внутрішнього контролю. Розробка та впровадження системи внутрішнього контролю, яка включає в себе процедури та стандарти для обліку та оплати праці, а також процедури перевірки та звітності;

б) розподіл обов'язків. Чітке визначення відповідальностей за процес оплати праці та контроль над ним. Розподіл обов'язків між бухгалтерією, кадровою службою та відділами, що здійснюють оплату, для уникнення конфліктів і помилок;

в) автоматизація процесів. Використання спеціалізованого програмного забезпечення для автоматизації процесів обліку та оплати праці. Це допомагає зменшити ризики помилок та зберігати інформацію в одній системі;

г) перевірка та аудит. Проведення регулярних перевірок та аудиту оплати праці для виявлення можливих недоліків, помилок та можливостей для оптимізації;

д) контроль над документами. Суворий контроль над первинними документами, які стосуються оплати праці, включаючи таблиці обліку робочого часу, накази, розрахунково-платіжні відомості та інші;

е) інструкції та навчання персоналу. Розробка і впровадження інструкцій та процедур для персоналу щодо коректного обліку та оплати праці. Надання навчання та підтримки співробітникам, відповідальним за ці процеси.

є) моніторинг та звітність. Постійний моніторинг оплати праці та підготовка звітів для керівництва підприємства з метою забезпечення прозорості та вчасного виявлення аномалій.

Ці методичні прийоми допомагають підприємствам підтримувати високий рівень внутрішнього контролю оплати праці, зменшують ризики помилок та зловживань, і сприяють ефективному управлінню фінансовими ресурсами.

Таким чином, методичні прийоми аналізу і внутрішнього контролю оплати праці є важливими для ефективного управління фінансовими ресурсами підприємства. Вони допомагають визначити потребу в трудових ресурсах, оцінити динаміку витрат, підвищити ефективність використання працівників та знайти економічні резерви. Достовірність та повнота інформації грають важливу роль у цьому процесі, а різноманітні джерела інформації сприяють створенню об'єктивної інформаційної бази для прийняття обґрунтованих рішень. Всі ці методи допомагають підприємствам підвищити конкурентоспроможність та забезпечити стабільність фінансового стану.

3.2 Аналіз організації оплати праці та її ефективність

Джерелом інформації для проведення аналізу середньорічної зарплати є звіти: ф.№1–ПВ «Звіт з праці» за період з 2020–2022 рр. Для аналізу впливу факторів використаємо прийом елімінування, а саме – спосіб абсолютних різниць. Вихідні дані для аналізу середньорічної заробітної плати на ТОВ «ЕНГО» за 2020–2022 рр. представлені у табл.3.1.

Таблиця 3.1

Показники для аналізу середньорічної заробітної плати ТОВ «ЕНГО»

за 2020–2022 рр.

Показники	Роки			Відхилення +/-	
	2020	2021	2022	2021/2020	2022/2021
1. Фонд заробітної плати, всього (тис. грн.)	40438	57120	56196	16682	-924
2. Середньооблікова чисельність працівників, осіб	671	760	808	89	48
3. Відпрацьовано всіма працівниками, люд./год.	1281314,09	1500726,4	1542923,7	219412,3	42197,3
4. Середньорічна заробітна плата одного працівника, тис. грн.	60,26	75,16	69,55	14,9	-5,61
5. Відпрацьовано одним працівником, год. (р.3 / р.2)	1909,6	1974,6	1909,5	65	-65,1
6. Тривалість робочого дня, год.	8	8	8		
7. Відпрацьовано всіма працівниками, люд./днів (р.3 / р.6)	160164,3	187590,8	192865,4	27426,5	5274,6
8. Відпрацьовано одним працівником, днів (р.7 / р.2)	239	247	239	8	-8
9. Середньогодинна зарплата, грн. (р.1 / р.3)	31,56	38,06	36,42	6,5	-1,64

Джерело: розраховано автором за даними статистичної звітності

Вплив на середньорічну заробітну плату в 2022 році:

– зміни кількості днів відпрацьованих одним працівником:

$$\Delta \text{Сзп (Дн.)} = (239 - 247) \times 8 \times 38,06 = -2435,84 \text{ грн.}$$

– зміни тривалості робочого дня:

$$\Delta \text{Сзп(трив.)} = 239 \times (8 - 8) \times 38,06 = 0 \text{ грн.};$$

– зміни середньогодинної зарплати одного працівника:

$$\Delta \text{Сзп(ЗПгод)} = 329 \times 8 \times (36,42 - 38,06) = -4316,48 \text{ грн.}$$

– зміни трьох факторів разом:

$$\Delta \text{Сзп(Дн.+трив.+ЗПгод)} = -2435,84 + 0 - 4316,48 = -6752,32 \text{ грн.}$$

Отже, на зміну середньорічної заробітної плати ТОВ «ЕНГО» в 2022 році вплинули наступні фактори:

– зменшення відпрацьованих днів одним працівником на 8 днів призвело до зменшення середньорічної заробітної плати на 2 435,84 грн.

– тривалість робочого дня не змінилась і не вплинула на розмір середньорічної заробітної плати;

– зменшення середньогодинної зарплати на 1,64 грн. призвело до зменшення середньорічної заробітної плати на 4316,48 грн.;

– зміна трьох факторів разом спричинила зниження середньорічної заробітної плати на 6752,32 грн.

Отже, аналіз оплати праці в ТОВ «ЕНГО» за 2020–2022 роки показав, що зміни в кількості відпрацьованих днів та середньогодинній зарплаті вплинули на середньорічну заробітну плату. Зниження заробітної плати в 2022 році свідчить про необхідність уважніше враховувати ці фактори при розробці стратегії оплати праці та підвищенні ефективності управління ресурсами праці в майбутньому.

3.3. Внутрішньогосподарський контроль розрахунків з оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації

Для того, щоб на підприємстві виплатити заробітну плату, бухгалтеру необхідно зробити необхідні утримання і нарахування податків.

Нарахування на заробітну плату – це податок, який роботодавець сплачує, і він обов'язково застосовується до всіх виплат, які виплачують найманим працівникам, включаючи заробітну плату. У нашій країні цей податок

називається єдиний соціальний внесок (ЄСВ) і включає в себе різні види соціального захисту, які передбачені законом. Це охоплює пенсійне страхування (виплату пенсії), страхування на випадок тимчасової втрати працездатності (оплату лікарняних, догляд за дитиною тощо), і страхування в разі нещасних випадків на робочому місці (компенсацію за повну або часткову втрату працездатності). Розмір цього внеску залежить від класу професійного ризику, який встановлює Фонд соціального страхування від нещасних випадків на робочому місці, на основі інформації, наданої Пенсійним фондом. Варто зазначити від 2022 року сплата ЄСВ для платників єдиного податку за спрощеною системою оподаткування, а також фізичні особи-підприємці (2 і 3 групи) на період мобілізації можуть вирішити не сплачувати цей податок [45].

У 2022 році загальна ставка ЄСВ становила 22%, а для працівників-інвалідів – 8,41%.

Утримання із заробітної плати – це податки, які вираховуються з суми доходу, який виплачується працівнику, але обов'язок перерахування цих податків до відповідних бюджетів покладено на роботодавця [34].

До обов'язкових утримань входять:

1. Податок на доходи фізичних осіб (ПДФО).

Згідно з розділом IV Податкового кодексу України і конкретно з пунктом 164.1 ст. 164 [46], базою для обчислення податку на доходи фізичних осіб є загальний дохід, який отримує фізична особа, що є платником податку. Тобто, цей загальний дохід враховується при обчисленні податку на доходи фізичних осіб.

Зазначимо, що податок з доходів фізичних осіб розраховується за формулою 31:

$$\text{ПДФО} = (\text{ЗП} - \text{ПСП}) \times \text{СП}, \quad (3.1)$$

де, ЗП – нарахована місячна заробітна плата; ПСП – податкова соціальна пільга за її наявності; СП – ставка податку.

Якщо говорити про зарплату, одержуваної громадянами України, то його ставка буде дорівнювати 18%.

2. Військовий збір (ВЗ). Утримання з ряду доходів, яке діє до завершення реформи Збройних сил України, включає в себе ставку воєнного збору (ВЗ) у розмірі 1,5% від суми об'єкта оподаткування.

Додатково із заробітної плати працівника можуть утримуватися необов'язкові платежі, такі як внески до профспілкової організації, медична страховка, плата за комунальні послуги та інші. Проте працівник має право відмовитися від цих платежів, і для цього йому лише потрібно подати відповідну

заяву до бухгалтерії.

Також варто зазначити, що для деяких категорій громадян передбачена податкова соціальна пільга з ПДФО, яка звільняє частину або весь дохід від сплати цього податку. На сьогодні розмір цієї пільги становить 50% прожиткового мінімуму, який у 2023 році склав 1342 гривні при граничному доході 3760 гривень. Проте вона застосовується тільки у випадку, коли доходи громадянина не перевищують цю граничну суму.

В окремих випадках, якщо співробітники мають особливі заслуги або є багатодітними батьками, розмір цієї пільги з ПДФО може бути збільшений в 1,5 або 2 рази, з відповідним збільшенням гранично допустимого доходу. Процедура отримання пільги передбачає подачу письмової заяви співробітником до бухгалтерії підприємства.

Наприклад, якщо співробітнику (самотній матері, яка виховує двох неповнолітніх дітей) нараховано за повний робочий місяць дохід у розмірі 3723 гривень, вона може подати заяву роботодавцю про право на підвищену 150%-ову податкову соціальну пільгу згідно з відповідними статтями Податкового кодексу України і подати відповідні документи.

У рамках даного дослідження розглянемо особливості розрахунку заробітної плати для маляра-штукатура ТОВ «ЕНГО» О. Коваль в грудні 2022 року. Цьому працівнику нараховано заробітну плату у розмірі 3 723 гривні за повний робочий місяць.

У даному випадку не застосовується податкова соціальна пільга (ПСП), оскільки сума заробітної плати перевищує граничний розмір доходу, при якому надається право на ПСП, який становить 2 470 гривень. Тобто, так як заробітна плата Ковалю О.Л. складає 3 723 гривні, ця сума перевищує граничний розмір, і він не може скористатися цією пільгою.

Розрахунок заробітної плати маляру-штукатуру ТОВ «ЕНГО» відобразимо в табл.3.2.

Таблиця 3.2

Розрахунок заробітної плати маляру-штукатуру О. Ковалю за грудень 2022 року

№ п/п	Нарахування	Розрахунок
1	НДФО	$3723 \times 18\%$ (ставка податку на доходи фізичних осіб) = 670,14 грн.
2	Військовий збір	$3723 \text{ грн.} * 1,5\%$ (ставка військового збору) = 55,85 грн.
3	ССВ	$3723 \text{ грн.} * 22\%$ (ставка ССВ) = 819,06 грн.
Утримання всього		725,99 грн. (670,14 грн. + 55,85 грн.)
До виплати працівникові		2997,01 грн. (3723 грн. – 670,14 грн. – 55,85 грн.)

Джерело: розраховано автором за даними статистичної звітності

Для інших працівників ТОВ «ЕНГО» – чоловіка та дружини Іванових, які працюють і виховують трьох дітей віком до 18 років, нараховано за грудень 2022 року 5 900 гривень та 3 723 гривні відповідно. Оскільки граничний розмір доходу, який надає право на отримання податкової соціальної пільги (ПСП), збільшується відповідно до кількості дітей тільки одному з батьків, подружжю потрібно вирішити, хто саме використовуватиме право на ПСП та розширену розрахункову межу доходу, і зазначити це у поданій роботодавцю заяві.

У даному випадку, чоловік/батько, який отримує більшу зарплату, визначився щодо використання права на ПСП і розширену розрахункову межу доходу. Отже, цей чоловік отримає пільгу та зможе користуватися збільшеною розрахунковою межею доходу, що дозволить йому зменшити обсяг податку на доходи фізичних осіб.

Ці дії з визначенням, хто з подружжя використовує пільгу, важливі для зменшення податкового навантаження та оптимізації оподаткування в сім'ї.

Розрахунок заробітної плати подружжю Іванових відобразимо в табл.3.3.

Таблиця 3.3

Розрахунок заробітної плати Р. Іванову за грудень 2022 року

№ п/п	Нарахування	Розрахунок
1	ПДФО	$(5900 \text{ грн.} - (881 \text{ грн.} * 3 \text{ дітей})) * 18\%$ (ставка ПДФО) = 586,26 грн.
2	Військовий збір	$5900 \text{ грн.} * 1,5\%$ (ставка військового збору) = 88,50 грн.
3	ЄСВ	$5900 \text{ грн.} * 22\%$ (ставка ЄСВ) = 1298 грн.
	Утримання всього	674,76 грн. (586,26 грн. + 88,50 грн.)
	До виплати працівникові	5225,24 грн. (5900 грн. - 674,76 грн.)

Джерело: розраховано автором за даними статистичної звітності

Відповідно до наданих даних, дружина (мати) не має право на застосування податкової соціальної пільги (ПСП), оскільки її заробітна плата менша за граничний розмір доходу, що надає право на ПСП, який складає 2 470 гривень. Заробітна плата, яка становить 3 723 гривні, після утримання в розмірі 725,99 гривень залишає «на руки» 2 997,01 гривень (3723 гривні – 725,99 гривень).

З урахуванням поданих даних, С. Мотронюк, мати, яка виховує двох неповнолітніх дітей, одна з яких є інвалідом, нараховано за повний відпрацьований місяць заробітну плату у розмірі 3 723 гривні. Вона подала заяву роботодавцю і документи, щоб скористатися податковою соціальною пільгою (ПСП) у розмірі 100% на одну дитину та підвищеною 150% ПСП на дитину-інваліда, згідно з відповідними положеннями Податкового кодексу України.

При визначенні граничного рівня доходу, який дає право на отримання ПСП, слід керуватися абзацом 2 пункту підпункту 169.4.1 пункту 169.4 статті 169 Кодексу, який визначає, що граничний розмір доходу для матері, яка виховує двох дітей, одна з яких є інвалідом, обчислюється як добуток суми в 2 470 гривень та кількості дітей.

Отже, для С. Мотронюк, матері, яка має двох неповнолітніх дітей, одна з яких є інвалідом, розрахункова межа для нарахування ПСП складатиме 4 940 гривень ($2\,470 * 2$). Податкова соціальна пільга становитиме 2 202,5 гривень (881 гривень + 1 321,50 гривень), оскільки відповідно до пункту 169.3.1 статті 169

ПКУ передбачено застосування основної та підвищеної соціальної пільги одночасно.

Це дозволить С. Мотронюк скористатися пільгою і зменшити обсяг податку на доходи фізичних осіб.

Для працівника Д. Давидова, який працює на умовах неповного робочого часу і отримує 2 000 гривень заробітної плати, в даному випадку застосовується загальна податкова соціальна пільга в розмірі 881 грн., оскільки його заробітна плата менша за граничний розмір доходу, який дає право на податкову соціальну пільгу.

Розрахунок податку на доходи фізичних осіб: $(2000 - 881) * 18\%$ (ставка податку на доходи фізичних осіб) = 201,42 грн.

Розрахунок військового збору: $2000 * 1,5\%$ (ставка військового збору) = 30 грн.

Розрахунок єдиного соціального внеску (ЄСВ): $3723 * 22\%$ (ставка ЄСВ) = 819,06 грн.

Отже, сума податку на доходи фізичних осіб складає 201,42 грн., військового збору – 30 грн., а єдиного соціального внеску – 819,06 грн. для працівника Д. Давидова.

Відповідно до ч.5 ст.8 Закону України від 08.07.2010 №2464-VI «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», якщо база нарахування єдиного внеску менше встановленого розміру мінімальної заробітної плати то єдиний внесок розраховується, як добуток розміру мінімальної заробітної плати, встановленого законом на цей місяць, та відповідної ставки.

Утримання – 231,42 грн. (201,42 грн. + 30,0 грн.)

До виплати працівникові – 1768,58 грн. (2000 грн. – 201,42 грн. – 30,0 грн.)

Рахуємо податок на доходи фізичних осіб: $(3723 - (881 + 1321,5)) * 18\%$ (ставка податку на доходи фізичних осіб) = 273,69 грн.

Рахуємо військовий збір: $3723 * 1,5\%$ (ставка військового збору) = 55,85 грн.

Рахуємо єдиний внесок: $3723 \times 22\%$ (ставка ЄСВ) = 819,06 грн.

Утримання + 329,54 грн. (273,69 грн. + 55,85 грн.)

До виплати працівникові – 3393,46 грн. (3723 грн. – 273,69 грн. – 55,85 грн.)

Для досягнення успішної діяльності та запобігання можливим фінансовим ризикам, підприємство ТОВ «ЕНГО» впроваджує ефективні системи внутрішнього контролю, що передбачає ряд заходів:

1. Моніторинг фінансової звітності та облікових записів для виявлення можливих помилок та шахрайства.

2. Внутрішній аудит, який виконується незалежними спеціалістами або командами для перевірки дотримання стандартів обліку та контролю.

3. Встановлення внутрішніх процедур та політик щодо фінансового управління та забезпечення їх дотримання всіма співробітниками.

4. Регулярна перевірка фінансових операцій, зокрема операцій з оплатою, розрахунками з постачальниками та клієнтами.

5. Визначення внутрішніх контрольних точок для виявлення можливих ризиків та прийняття відповідних заходів для їх управління.

6. Постійне навчання та підвищення кваліфікації персоналу, щоб забезпечити їх здатність ефективно виконувати облікові та фінансові завдання.

Внутрішньогосподарський контроль обліку є необхідною складовою для запобігання фінансовим проблемам та підвищення ефективності управління підприємством. Ретельна організація та дотримання цих заходів допомагають забезпечити точність та надійність фінансової інформації та сприяють досягненню успіху на ринку.

Отже, внутрішньогосподарський контроль обліку та оподаткування оплати праці ТОВ «ЕНГО» є необхідною складовою для забезпечення точності та надійності фінансової інформації на підприємстві. Він сприяє вчасному виявленню можливих помилок та ризиків, що допомагає запобігти фінансовим проблемам та забезпечує ефективне управління фінансами. Ретельно організований внутрішньогосподарський контроль допомагає досягти успіху та фінансової стійкості на ринку.

3.4 Узагальнення матеріалів аналізу й внутрішнього контролю для прийняття управлінських рішень щодо підвищення ефективності оплати праці

Узагальнюючи матеріали аналізу та внутрішнього контролю для прийняття управлінських рішень щодо підвищення ефективності оплати праці, можна сформулювати декілька ключових висновків та рекомендацій:

1. Оцінка ефективності оплати праці:

– підприємство має ретельно оцінити свою поточну систему оплати праці,

враховуючи різні категорії працівників;

– детальний аналіз заробітної плати різних працівників допоможе виявити потенційні незгідності з законодавством та можливості для оптимізації.

2. Розгляд різних категорій працівників:

– важливо враховувати особливості різних категорій працівників, таких як батьки, особи з інвалідністю та працівники на неповному робочому часі;

– для кожної категорії слід визначити відповідні пільги та облікові аспекти.

3. Впровадження податкових пільг:

– особи з правом на податкові пільги (наприклад, батьки чи особи з інвалідністю) повинні використовувати ці пільги, подаючи відповідні заяви до роботодавця;

– розрахунок податків для кожної особи повинен враховувати всі податкові пільги, які вони мають.

4. Контроль за оподаткуванням та відрахуваннями:

– важливо впровадити системи контролю, щоб переконатися, що оподаткування та відрахування заробітної плати відповідають законодавству;

– внутрішній аудит та регулярні перевірки можуть допомогти виявляти можливі помилки та проблеми.

5. Навчання та підвищення кваліфікації персоналу:

– працівники, відповідальні за облік та оподаткування, повинні мати необхідну кваліфікацію та бути ознайомлені з останніми змінами в законодавстві;

– регулярне навчання та підвищення кваліфікації допомагають уникнути помилок у обліку та оподаткуванні.

6. Ефективний внутрішній контроль:

– впровадження ефективних систем внутрішнього контролю для моніторингу фінансової звітності та облікових записів допомагає запобігти помилкам та шахрайству;

– ретельно розроблені внутрішні процедури та політики фінансового управління сприяють точності та надійності облікових даних.

7. Оптимізація системи оподаткування.

– підприємство повинно постійно вивчати можливості для оптимізації системи оподаткування та використання податкових пільг;

– регулярний аналіз системи оподаткування може призвести до скорочення податкових витрат та підвищення конкурентоспроможності.

Загальною метою цих дій є створення ефективної та законної системи оплати праці, яка задовольняє як потреби працівників, так і вимоги законодавства. Впровадження системи внутрішнього контролю допомагає забезпечити точність та надійність фінансової інформації та сприяє досягненню успіху на ринку.

Отже, аналіз та внутрішній контроль є ключовими інструментами для управління системою оплати праці. Оцінка поточної системи, врахування особливостей різних категорій працівників, впровадження податкових пільг та ефективний контроль за оподаткуванням допомагають підприємству оптимізувати оплату праці, забезпечити відповідність законодавству і підвищити конкурентоспроможність. Ці дії сприяють створенню ефективної та законної системи оплати праці, задовольняючи потреби працівників і вимоги ринку.

ВИСНОВКИ

НУБІП України

Таким чином, дослідивши організацію та методику обліку і оподаткування оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації, ми дійшли наступних висновків:

НУБІП України

1. Розглянувши основні поняття та теоретичні засади обліку оплати праці, ми з'ясували, що оплата праці є не лише винагородою працівників, але й важливим інструментом управління ресурсами та мотивації персоналу. Наукові дослідження та література відображають різні підходи до розуміння понять «заробітна плата» та «оплата праці».

НУБІП України

Заробітна плата визначається як грошова або натуральна винагорода, яку працівник отримує за свою роботу, і є основним джерелом доходу для більшості працівників, в той час, як оплата праці може включати в себе різні компоненти, такі як базова зарплата, бонуси, комісійні та інші види винагороди.

НУБІП України

Сутність оплати праці полягає в її впливі на мотивацію працівників, створенні конкурентоспроможності на ринку праці та впорядкуванні витрат виробництва для підприємств. Розуміння основних понять та теоретичних засад оплати праці є важливим для раціонального управління людськими ресурсами в

НУБІП України

організаціях і забезпечення ефективності трудового фактору в економіці загалом.

НУБІП України

2. Дослідивши сучасний стан та проблеми оподаткування оплати праці, можемо сказати, що оподаткування оплати праці є важливою складовою фінансової системи кожної країни, впливаючи на конкурентоспроможність

НУБІП України

підприємств, рівень соціального захисту та загальний економічний розвиток. У сучасних умовах, де зустрічаються трансформації в економіці, технологіях і соціальних відносинах, оподаткування оплати праці стає предметом активної

НУБІП України

дискусії та обговорення. Основні проблеми включають нерівність у розподілі доходів, конкурентоспроможність підприємств, а також необхідність адекватного регулювання у важливих сферах, таких як мінімальна зарплата та прожитковий мінімум. Досягнення балансу між справедливістю та ефективністю

оподаткування оплати праці є ключовим завданням для забезпечення стабільності та соціального розвитку країни

3. Ознайомившись з електронною обробкою економічної інформації у бухгалтерському обліку, ви виявили, що електронна обробка економічної інформації забезпечує точність та оперативність обробки фінансової інформації, спрощує аналіз даних. Автоматизовані системи дають змогу отримувати оперативну економічну інформацію, оптимізувати управління кадрами, контролювати заборгованість, і створювати аналітичні звіти. Різноманітність програмних продуктів дає змогу вибрати той, який найкраще відповідає потребам та специфіці конкретної організації

4. Об'єктом нашого дослідження було обрано ТОВ «ЕНГО», що спеціалізується на неспеціалізованій оптовій торгівлі.

Організаційно-економічна характеристика ТОВ «ЕНГО» вказує на важливі фінансові та управлінські виклики, які стоять перед компанією. За результатами аналізу фінансової стійкості, виділяються позитивні аспекти, такі як висока фінансова гнучкість завдяки значній частині власних оборотних коштів та стійкість господарських процесів завдяки великим запасам матеріальних ресурсів. Однак погіршення рентабельності та ефективності використання активів, а також від'ємна рентабельність власного капіталу та активів в 2022 році викликають серйозні облікові та управлінські проблеми. Зростаючі збитки та погіршення фінансової продуктивності вимагають негайних заходів щодо оптимізації витрат, покращення управління процесами та реформування стратегії компанії. Для забезпечення майбутньої стабільності ТОВ «ЕНГО» необхідно активно шукати можливості для збільшення прибутковості та ефективності використання ресурсів.

5. Дослідивши облікову політику та організацію оплати праці, можемо сказати, що облікова політика та організація оплати праці у ТОВ «ЕНГО» визначаються чіткою методичною складовою, яка включає в себе систему оплати праці, класифікацію затрат, та систему нормування праці, а також технічну складовою, що обумовлює документальне забезпечення та інформаційне

забезпечення бухгалтерського обліку. Ця облікова політика допомагає забезпечити точний та структурований облік затрат на оплату праці, що є ключовим для ефективного управління ресурсами та прийняття обґрунтованих управлінських рішень на підприємстві.

6. Вивчивши первинний, синтетичний та аналітичний облік оплати праці, ми дійшли висновку, що на підприємстві ТОВ «ЕНГО» здійснюється системний облік оплати праці, включаючи первинний, синтетичний та аналітичний облік. Первинний облік визначає заробітну плату працівників та реєструє господарські операції, пов'язані з оплатою праці. Синтетичний облік узагальнює інформацію за всіма видами оплати праці на синтетичному рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Аналітичний облік допомагає уточнити оплату праці за різними критеріями та видами працівників, забезпечуючи зручний контроль і аналіз фінансової діяльності підприємства. Ця комплексна система обліку оплати праці допомагає ефективно керувати фінансовими ресурсами і забезпечувати дотримання законодавства щодо оплати праці.

7. Дослідивши використання спеціалізованого програмного забезпечення для обліку оплати праці, ми з'ясували, що використання спеціалізованого програмного забезпечення для обліку оплати праці є необхідною складовою сучасного управління персоналом на підприємствах. Такі системи допомагають автоматизувати та оптимізувати процеси розрахунків заробітної плати, забезпечуючи точність та надійність обліку. Вони також сприяють збереженню часу та ресурсів, забезпечуючи відповідність законодавству та покращуючи якість управління персоналом.

8. Розглянувши методичні прийоми аналізу і внутрішнього контролю оплати праці, ми дійшли висновку, що вони є важливими для ефективного управління фінансовими ресурсами підприємства. Вони допомагають визначити потребу в трудових ресурсах, оцінити динаміку витрат, підвищити ефективність використання працівників та знайти економічні резерви. Достовірність та повнота інформації грають важливу роль у цьому процесі, а різноманітні джерела інформації сприяють створенню об'єктивної інформаційної бази для прийняття

обґрунтованих рішень. Всі ці методи допомагають підприємствам підвищити конкурентоспроможність та забезпечити стабільність фінансового стану.

9. Аналіз оплати праці в ТОВ «ЕНГО» за 2020–2022 роки показав, що зміни в кількості відпрацьованих днів та середньогодинній зарплаті вплинули на середньорічну заробітну плату. Зниження заробітної плати в 2022 році свідчить про необхідність уважніше враховувати ці фактори при розробці стратегії оплати праці та підвищенні ефективності управління ресурсами праці в майбутньому.

10. Дослідивши внутрішньогосподарський контроль обліку та оподаткування оплати праці, ми вияснили, що внутрішньогосподарський контроль обліку та оподаткування оплати праці ТОВ «ЕНГО» є необхідною складовою для забезпечення точності та надійності фінансової інформації на підприємстві. Він сприяє вчасному виявленню можливих помилок та ризиків, що допомагає запобігти фінансовим проблемам та забезпечує ефективне управління фінансами. Ретельно організований внутрішньогосподарський контроль допомагає досягти успіху та фінансової стійкості на ринку.

11. Узагальнивши матеріали аналізу й внутрішнього контролю для прийняття управлінських рішень щодо підвищення ефективності оплати праці можемо сказати, що аналіз та внутрішній контроль є ключовими інструментами для управління системою оплати праці. Оцінка поточної системи, врахування особливостей різних категорій працівників, впровадження податкових пільг та ефективний контроль за оподаткуванням допомагають підприємству оптимізувати оплату праці, забезпечити відповідність законодавству і підвищити конкурентоспроможність. Ці дії сприяють створенню ефективної та законної системи оплати праці, задовольняючи потреби працівників і вимоги ринку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Астапенко К. Переваги та недоліки автоматизації бухгалтерського, податкового обліку в Україні та європейських країнах. Фінансовий сектор Європейського союзу та сталий розвиток: європейський досвід, стратегічні орієнтири для України. Київ, 2019. 16-19

2. Божко В. Дослідження термінологічних відмінностей оплати праці від заробітної плати в наукових працях другої половини ХХ століття. Вісник Київського нац. ун-ту ім. Тараса Шевченка. 2016. № 84. С. 81-84. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKNU_Yur_2010_84_26 (дата звернення: 11.10.2023).

3. Борзих А.Л. Використання основних методів та прийомів аналізу розрахунків з оплати праці. Облік, контроль і аналіз в управлінні підприємницькою діяльністю: матеріали VII Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., 27 березня 2019 р. м. Вінниця, С. 64-66.

4. Васильчик Є.В., Жидяк О.Р., Полянчик Т.М. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві. Науковий вісник НЛТУ України. 2014. Вип. 21.12. С. 152-157. URL: https://nv.nltu.edu.ua/Archive/2011/21_12/152_Was.pdf (дата звернення: 14.10.2023).

5. Вудвуд В.В., Косменко Л.В. Поняття заробітної плати та напрями її оптимізації в сучасних ринкових господарювання. Вісник Чернівецького торговельно-економічного ін-ту. 2017. № 14. С. 125-130. URL: <http://intkonf.org/vudvud-vv-kosmenko-ly-ponyattya-zarobitnoyi-plati-ta-napryami-yuyi-optimizatsiyi-v-suchasnih-rinkovih-umovah-gospodaryuvannya/> (дата звернення: 13.10.2023).

6. Гаркуша С. Автоматизація облікових процесів: впровадження та переваги роботи системи. Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія: Економіка і менеджмент. 2012. № 4. С. 60-65. URL: <http://hdl.handle.net/123456789/537> (дата звернення: 04.10.2023).

7. Григор'єва О.В. Формування ефективної системи оцінювання персоналу на підприємстві. Ефективна економіка. 2014. № 11. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/>.

8. Гуренко Т.О. Облік оплати праці та трудові відносини у воєнний період. Економіка та суспільство. 2022. Вип. 36. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/1153/1111> (дата звернення: 07.10.2023).

9. Економічна енциклопедія: у 3-х томах / Редкол. С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. Київ: Видавничий центр «Академія», 2000-2002.

10. Єськова О.І., Савельєва В.С. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві. Науковий вісник НЛТУ України. №21(12) 2014. С. 152-156. URL: https://ny.nltu.edu.ua/Archive/2011/21_12/152-Was.pdf (дата звернення: 12.10.2023).

11. Іваненков С.В. Інформаційні технології в організації бухгалтерського обліку та аудиту: навч. посіб. Київ. 2012. 349 с.

12. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій. Наказ Міністерства фінансів України від 30.11.1999 р. № 291. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text> (дата звернення: 09.10.2023).

13. Кінебас І.Ю., Чепець О.Г. Шляхи вдосконалення обліку та аудиту розрахунків з оплати праці. Бізнесінформ. 2019. № 7. С. 225-230. URL: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2019-7-225-230> (дата звернення: 07.10.2023).

14. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971р. 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 16.10.2023).

15. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. Київ: Фірма «Праця», 2015. 267 с.

16. Коротаєва І.Р., Рябчук О.Г. Особливості та проблеми аудиту з розрахунків з оплати праці. Науковий погляд: економіка та управління. 2018. № 4 (62). С. 123-128. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vamsue_2018_4_18 (дата звернення: 14.10.2023).

17. Кравчук Л.С., Дзюба Т.А. Характеристика впливаючих факторів на рівень заробітної плати. Інноваційна економіка. 2015/№4. С. 110-112.

18. Кривенький І. Альтернатива 1С в Україні: огляд українських та іноземних аналогів. URL: <https://www.oneservice-consulting.com/alternatyva-1c-v-ukraini-ogljad-ukrainskyh-ta-inozemnyh-analogiv> (дата звернення: 09.10.2023).

19. Крищенко К. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці. Україна: аспекти праці. 2015. № 6. С. 45-49.

20. Крохмаль В.В., Пархоменко-Куцевіл О.І. Державне управління сферою оплати праці. Інвестиції: практика та досвід. 2022. №7-8. С. 57-63

21. Лагутін В.Д. Теоретико-методологічні підходи до сучасних проблем оплати праці. Економічна теорія. 2016. № 1. С. 35-38.

22. Лобов С.П. Методи оцінки економічного ефекту від використання автоматизованих інформаційних систем при плануванні закупівель. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія "Економіка". 2013. Вип. 4 (41). С. 176-

181.

23. Мартин О.М. Заробітна плата як економічна категорія: соціально-економічні аспекти. Науковий вісник НЛТУ України. 2015. Вип. 22.7. С. 232-240.

24. Мельник Т.Г. Теоретичні підходи до системи обліку та аналізу розрахунків з оплати праці. Управління розвитком. 2015. № 2(78). С. 122-129

25. Мельянюкова Л.В. Виплати працівникам: вітчизняна та міжнародна практика обліку // *Регіональна економіка та управління*. № 4, 2019. С. 24-27

URL: https://financial.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/09/30.-Regional-na-ekonomika-4-26-2019_ch.-2.pdf (дата звернення 20.10.2023).

26. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам»: міжнародний документ переклад від 03.05.2022 URL: https://mof.gov.ua/storage/files/%D0%9C%D0%A1%D0%91%D0%9E%2019_ukr_2022.pdf (дата звернення 10.10.2023).

27. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 8 «Облікові політики, зміни в облікових оцінках та помилки»: міжнародний документ переклад від

03.05.2022 URL: https://mof.gov.ua/storage/files/IAS-01_ukr19.pdf. (дата звернення 15.10.2023).

28. Міщук Р.Ю., Джигар Т.М., Шишкіна О.О. Економічний аналіз: навч. посібник. Рівне: НУВГП, 2017. 156 с.

29. Мулик Т.О. Облікова політика як інструмент управління оподаткуванням. Глобальні та національні проблеми економіки № 4. 2015. URL: <http://global-national.in.ua/archive/4-2015/211.pdf> (дата звернення 15.10.2023)

30. Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності»: Наказ Міністерства фінансів України від 07.02.2013 р. № 73. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13#Text> (дата звернення 21.10.2023).

31. Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 11 «Зобов'язання»: наказ Міністерства фінансів України від 31.01.2000 № 20. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0085-00#Text> (дата звернення 10.10.2023).

32. Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 25 «Спрощена фінансова звітність»: Наказ Міністерства фінансів України від 25.02.2000 р. №39. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0161-00#Text> (дата звернення 11.10.2023).

33. Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: Наказ Міністерства фінансів України від 28.10.2003р. № 601. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text> (дата звернення 17.10.2023).

34. Немченко В.В. Практичний курс внутрішнього аудиту: підручник. К.: Центр учбової літератури, 2018. 240 с.

35. Облікова політика підприємства: навч. посіб. [за ред. В.М. Гаврилюка, В.М. Жука, М.Г. Михайлова]. Київ: Юр-Агро-Веста. 2017. 326 с.

36. Овсюк Н.В. Бухгалтерський облік, аналіз і контроль виплат працівникам: проблеми обліково-аналітичного забезпечення: монографія. Житомир: ЖДТУ. 2015. 596 с.

37. Плиса В.Й., Плиса З.П. Бухгалтерський облік: навч. посібник для студ. вищ. навч. закл. Київ: Каравела, 2014. 480 с.

38. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 р. № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (дата звернення 10.10.2023).

39. Подолянчук С.А. Оплата праці та розрахунки з працівниками в умовах воєнного стану: трудові відносини та обліковий аспект. *Ефективна економіка*. 2022. № 5. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=10290> (дата звернення: 08.10.2023).

40. Пономарьова Т.В., Матюшко М.М. Аналіз програмних продуктів, які використовуються для автоматизації бухгалтерського обліку суб'єктами підприємницької діяльності. *Соціальна економіка*. 2021. Вип. 62. С. 148-156.

41. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.1999 № 996 – XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text> (дата звернення 04.10.2023).

42. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022. № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text> (дата звернення: 06.10.2023).

43. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників: Закон України від 12.05.2022. № 2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text> (дата звернення: 05.10.2023).

44. Про внесення змін до Закону України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» щодо удосконалення деяких положень: Закон України від 05.10.2017. № 2164-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2164-19#Text> (дата звернення 12.10.2023).

45. Про внесення змін до Податкового кодексу та інших законодавчих актів України щодо дії норм на період дії воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 212-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2120-20#Text> (дата звернення 15.10.2023).

46. Про Державний бюджет України на 2023 рік: Закон України від 03.11.2022 № 2710-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2710-20#Text> (дата звернення: 05.10.2023).

47. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text>. (дата звернення: 06.10.2023).

48. Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни: Закон України від 03.03.2022 р. №2115-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2115-20#Text> (дата звернення: 15.10.2023).

49. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: закон України від 08.07.2010 № 2464-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#text> (дата звернення: 05.10.2023).

50. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995р. №108/95 – ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 04.11.2023).

51. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 05.10.2023).

52. Склярук І., Поліщук М. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах. Економіка та суспільство. 2023. №47. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-50> (дата звернення: 07.10.2023).

53. Скриньковський Р., Гладун В., Крамар М. Інформаційні технології в організації бухгалтерського обліку на підприємстві. Traektorія Nauki = Path of Science. 2019. Vol. 5. No 2. Pp. 3001-3010. DOI: [10.22178/pos.43-3](https://doi.org/10.22178/pos.43-3). (дата звернення: 9.10.2023).

54. Суліменко Л.А., Киян А.В., Вітер С.А. Облік і аналіз розрахунків з оплати праці. Інфраструктура ринку. 2018. Вип. 18. С. 395–404. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2018/18_2018_ukr/67.pdf. (дата звернення: 08.10.2023).

55. ТОП-10 програм, які полегшують життя бухгалтеру. URL: <https://www.golovbukh.ua/article/9463-top-10-program-yak-polegshuyut-jittya-buhgalteru> (дата звернення: 08.10.2023).

56. Цвігун Н. В. Проблеми й методи удосконалення обліку, аналізу й контролю операцій з оплати праці. Облік, контроль і аналіз в управлінні підприємницькою діяльністю: матеріали VII Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конференції. (Вінниця, 27 березня 2019 р.). Ч. III. Вінниця: ВРВ БТЕІ-КНТЕУ, 2019. С. 509-514.

57. Чепець О.Г., Кінебас І.Ю. Шляхи вдосконалення обліку та аудиту розрахунків з оплати праці. Бізнес Інформ. 2019. № 7. С. 225-230. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2019-7-225-230>. (дата звернення: 15.10.2023).

58. Череп А.В. Необхідність формування механізму мотивації праці на підприємствах. Актуальні проблеми економіки. 2016. №3 (41). С. 134-148.

Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ape_2016_3_15. (дата звернення: 08.10.2023).

59. MASTER:Бухгалтерія. URL: www.masterbuk.com (дата звернення: 16.10.2023).

60. Podolianchuk O. Accounting and taxation of calculations on current payments to employees. Theoretical and practical aspects of the development of the European Research Area: monograph / edited by authors. 1st ed. Riga, Latvia: «Baltija Publishing». 2020. P. 220-246.

Баланс (Звіт про фінансовий стан) на 31 Грудня 2020 р.

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000		
первісна вартість	1001		
накопичена амортизація	1002		
Незавершені капітальні інвестиції	1005		
Основні засоби	1010	3054	9414
первісна вартість	1011	1299	21480
знос	1012	10245	12066
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035		-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	3054	9414
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	1386	4329
Виробничі запаси	1101	1386	4290
Незавершене виробництво	1102	-	-
Готова продукція	1103	-	39
Товари	1104	-	-
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	846	4785
Дебіторська заборгованість за розрахунками за виданими авансами	1130	-	-
з бюджетом	1135	24	-
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	9033	10998
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	8562	4356
Рахунки в банках	1167	-	-
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Інші оборотні активи	1190	-	-
Усього за розділом II	1195	19851	24468

1	2	3	4
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	00	-
Баланс	1300	22905	33882
Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал	1400	10 000	10 000
Зареєстрований (пайовий) капітал	1405	-	-
Капіталу доцінках	1410	-	-
Додатковий капітал	1415	-	-
Резервний капітал	1420	12167	20648
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1425	()	()
Неоплачений капітал	1430	00	()
Вилучений капітал	1495	22167	30648
Усього за розділом I	1495	22167	30648
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення	1500	-	-
Відстрочені податкові зобов'язання	1510	-	-
Довгострокові кредити банків	1515	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1520	-	-
Довгострокові забезпечення	1525	00	-
Цільове фінансування	1595	-	-
Усього за розділом II	1595	-	-
III. Поточні зобов'язання і забезпечення	1600	-	-
Короткострокові кредити банків	1605	-	-
Векселі видані	1610	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1615	023	234
товари, роботи, послуги	1620	312	2784
розрахунками з бюджетом	1621	-	-
у тому числі з податку на прибуток	1625	69	69
розрахунками зі страхування	1630	144	147
розрахунками з оплати праці	1660	-	-
Поточні забезпечення	1665	-	-
Доходи майбутніх періодів	1690	00	-
Інші поточні зобов'язання	1695	738	3234
Усього за розділом III	1695	738	3234
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
Баланс	1900	22905	33882

НУБІП України

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)

за 31 Грудня 2020 р.

Г. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	64488	45861
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	43215	31749
Валовий:			
прибуток	2090	21273	14112
збиток	2095	()	()
Інші операційні доходи	2120	597	327
Адміністративні витрати	2130	-	-
Витрати на збут	2150	-	-
Інші операційні витрати	2180	924	912
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	20946	13527
збиток	2195	()	()
Дохід від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	-	-
Інші доходи	2240	-	279
Фінансові витрати	2250	()	()
Витрати від участі в капіталі	2255	()	()
Інші витрати	2270	10494	7644
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	10452	6162
збиток	2295	()	()
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	1971	1296
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	8481	4866
збиток	2355	()	()

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-00	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	8481	4866

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	-	-
Витрати на оплату праці	2505	-	-
Відрахування на соціальні заходи	2510	00	-
Амортизація	2515	-	-
Інші операційні витрати	2520	-	-
Разом	2550	-	-

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	-	-
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	-	-
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	00	-
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	-	-
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-

НУБІП України

Баланс (Звіт про фінансовий стан) на 31 Грудня 2021 р.

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	-	-
первісна вартість	1001	-	-
накопичена амортизація	1002	-	-
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	-
Основні засоби	1010	9414	10395
первісна вартість	1011	6299	21480
знос	1012	12066	13527
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	9414	10395
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	4329	2637
Виробничі запаси	1101	4290	2280
Незавершене виробництво	1102	-	-
Готова продукція	1103	39	357
Товари	1104	-	-
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	4785	4587
Дебіторська заборгованість за розрахунками за виданими авансами	1130	-	-
з бюджетом	1135	-	336
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	10998	7704
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	4356	3279
Рахунки в банках	1167	-	-
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Інші оборотні активи	1190	-	-
Усього за розділом II	1195	24468	18543

III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття			
Баланс	1200	00	-
Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	10 000	10 000
Капіталу доцінках	1405	-	-
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	20648	16670
Неоплачений капітал	1425	()	()
Вилучений капітал	1430	00	()
Усього за розділом I	1495	30648	26670
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
Цільове фінансування	1525	00	-
Усього за розділом II	1595	-	-
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	0234	1014
розрахунками з бюджетом	1620	2784	1218
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	69	-
розрахунками з оплати праці	1630	147	21
Поточні забезпечення	1660	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	00	15
Усього за розділом III	1695	3234	2268
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття			
Баланс	1700	-	-
Баланс	1900	33882	28938

НУБІП України

**Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за 31 Грудня 2021 р.**

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	64773	64488
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	58797	43215
Валовий:			
прибуток	2090	5970	21273
збиток	2095	()	()
Інші операційні доходи	2120	9	597
Адміністративні витрати	2130	-	-
Витрати на збут	2150	-	-
Інші операційні витрати	2180	615	924
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	5370	20946
збиток	2195	()	()
Дохід від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	-	-
Інші доходи	2240	-	-
Фінансові витрати	2250	(266,80)	()
Витрати від участі в капіталі	2255	(00)	()
Інші витрати	2270	()	10494
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	5103,20	10452
збиток	2295	()	()
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	1092	1971
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	00	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	4278	8481
збиток	2355	()	()

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	4278	8481

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	-	-
Витрати на оплату праці	2505	-	-
Відрахування на соціальні заходи	2510	-	-
Амортизація	2515	-	-
Інші операційні витрати	2520	-	-
Разом	2550	-	-

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	-	-
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	-	-
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	-	-
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	-	-
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-

Баланс (Звіт про фінансовий стан) на 31 Грудня 2022 р.

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	-	-
первісна вартість	1001	-	-
накопичена амортизація	1002	-	-
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	4803
Основні засоби	1010	10395	7998
первісна вартість	1011	21922	23922
знос	1012	13527	15924
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	10395	12801
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	2637	3222
Виробничі запаси	1101	2280	3222
Незавершене виробництво	1102	-	-
Готова продукція	1103	357	-
Товари	1104	-	-
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	4587	4629
Дебіторська заборгованість за розрахунками за виданими авансами	1130	-	-
з бюджетом	1135	336	15
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	7704	7098
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	3279	16287
Рахунки в банках	1167	-	-
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Інші оборотні активи	1190	-	5235
Усього за розділом II	1195	18543	36486

III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	00	-
Баланс	1300	28938	49287
Пасив	Код рядка	На початок звітнього періоду	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	0000	10000
Капіталу доцінках	1405	-	-
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	16670	22673
Неоплачений капітал	1425	()	()
Вилучений капітал	1430	00	()
Усього за розділом I	1495	26670	32673
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
Цільове фінансування	1525	00	-
Усього за розділом II	1595	-	-
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	1014	14763
розрахунками з бюджетом	1620	1218	1830
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	21	-
Поточні забезпечення	1660	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	00	-
Інші поточні зобов'язання	1690	15	21
Усього за розділом III	1695	2268	16614
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
Баланс	1900	28938	49287

НУБІП України

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)

за 31 грудня 2022 р.

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	95931	42770
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	89448	39594
Валовий:			
прибуток	2090	6483	3176
збиток	2095	()	()
Інші операційні доходи	2120	45	5
Адміністративні витрати	2130	-	-
Витрати на збут	2150	-	-
Інші операційні витрати	2180	525	1920
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	6003	1261
збиток	2195	()	()
Дохід від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	-	-
Інші доходи	2240	-	-
Фінансові витрати	2250	-	1066,80
Витрати від участі в капіталі	2255	()	()
Інші витрати	2270	()	()
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	6003	194,2
збиток	2295	()	()
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	1080	992
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	0,00	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	4923	
збиток	2355	()	(797,8)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	4923	(797,87)

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	-	-
Витрати на оплату праці	2505	-	-
Відрахування на соціальні заходи	2510	-	-
Амортизація	2515	-	-
Інші операційні витрати	2520	-	-
Разом	2550	-	-

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	-	-
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	-	-
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	-	-
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	-	-
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-

Розрахунково-платіжна відомість

Типова форма № П-6
ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Держкомстату України
05.12.2008 № 489

Н

Найменування підприємства (установи, організації)					Код ЄДРПОУ	
Дата заповнення	ПІБ	Стать	Табельний номер	Індивідуальний ідентифікаційний номер	Професія, посада (код за Класифікатором професій)	Відпрацьовано днів, (годин)

РОЗРАХУНКОВО-ПЛАТІЖНА ВІДОМІСТЬ працівника

за 20 р.

Н

№ п/п	Нараховано за видами оплат		№ п/п	Утримано	
	вид оплат	нараховано, грн.		вид утримання	утримано, грн.
Фонд основної заробітної плати:					
1.	Тарифна ставка, посадовий оклад		1.	Видано за I-у половину місяця (аванс)	
2.	Комісійні від реалізації продукції		Внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування:		
3.	Гонорар, авторська винагорода штатним працівникам		2.	до Пенсійного фонду	
4.	Оплата праці за час перебування у відрядженні		3.	до Фонду зайнятості	
5.	Оплата за профнавчання інших працівників		4.	до Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності	
6.	Вартість продукції, виданої працівникам при натуральній формі оплати праці		5.	Податок на доходи фізичних осіб	
7.	Інші види нарахувань		6.	Профспілкові внески	
Фонд додаткової заробітної плати:					
8.	Премія		7.	Аліменти	
9.	Відсоткові або комісійні винагороди		8.	Аванс в банк	
10.	Оплата роботи в надурочний час, святкові та неробочі дні		9.	Каса (належить до видачі)	
11.	Оплата днів відпочинку				
12.	Індексація заробітної плати				
13.	Компенсації працівникам у зв'язку з порушенням термінів виплати заробітної плати				
14.	Витрати на безкоштовний проїзд				
15.	Вартість форменого одягу				
16.	Відпустка за поточний місяць				
17.	Відпустка за наступний період				
18.	Інші нарахування за невідпрацьований час (простої, медогляд та ін.)				
19.	Суміщення професій				
20.	Розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт				
21.	Виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника				
22.	Робота у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці				
23.	Інтенсивність праці				
24.	Робота в нічний час				
25.	Керівництво бригадою				
26.	Висока професійна майстерність				
27.	Класність водіям транспортних засобів				

Н

Н

Н

Н

U

НУБІП України

Табель обліку робочого часу

ТОВ _____

Затверджено: _____

Відділ _____

Код ЄДРПОУ _____

Табель обліку робочого часу за _____ 201_ року

№ п/п	Табельний номер Стать (ч/ж)	П.І.Б. Посада	Назва посади ступінь, вчене звання	Відмітки про явки та неявки за чисельні місяці і години																Назначено за місяць	всього гонок	з причин за місяць								
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16			всього гонок		всього гонок		всього гонок		всього гонок		
				17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	код	код			код	код	код	код	код	код			
																			дні	год	дні	год	дні	год	дні	год	дні	год	дні	год
1																														
2																														
3																														
4																														

Відповідальна особа

Керівник структурного підрозділу

Працівник кадрової служби

_____/_____/20_р

(підпис)

_____/_____/20_р

(підпис)

_____/_____/20_р

(підпис)

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

РЕЕСТР ЛІКАРНЯНИХ ЛИСТІВ

НУБІП України

ЖУРНАЛ
обліку листків непрацездатності

№ з/п	Дата надходження листка непрацездатності	Прізвище, ініціали працівника	Номер та серія листка непрацездатності	Заклад охорони здоров'я, який видав листок непрацездатності	Період тимчасової непрацездатності
1	2	3	4	5	6

НУБІП України

НУБІП України

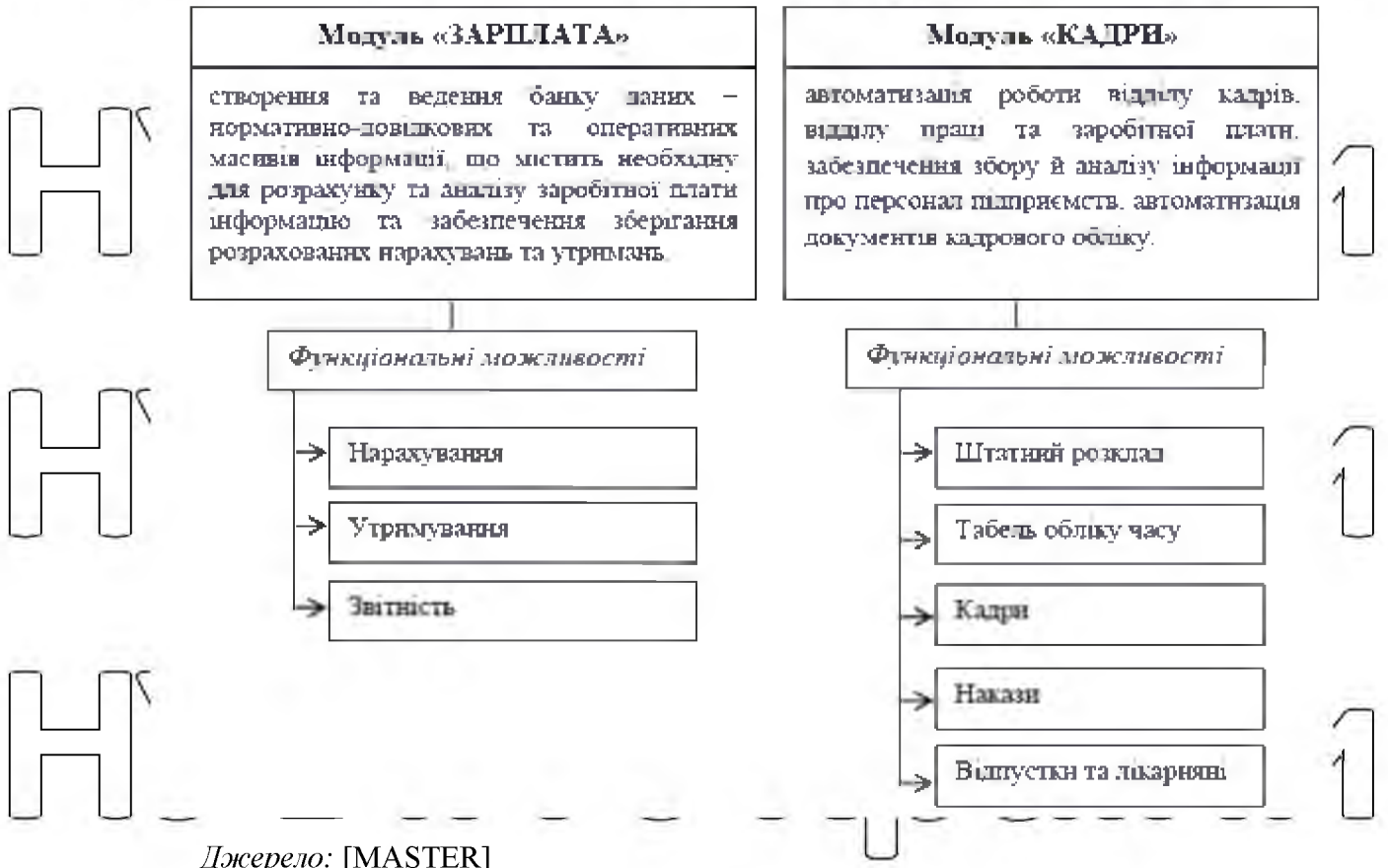
НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

Функціональні модулі конфігурації «MASTER: Зарплата і Кадри» та їх можливості



НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України