

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Сумський державний університет

Навчально-науковий інститут бізнесу, економіки та менеджменту

Кафедра бухгалтерського обліку та оподаткування

«До захисту допущено»

Завідувач кафедри

_____ Жанна ОЛЕКСІЧ

(підпис)

«__» _____ 2023 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня магістр

зі спеціальності 071 «Облік і оподаткування», освітньо-професійної програми

«Облік і оподаткування»

на тему: «Облік розрахунків з оплати праці на переробному підприємстві»

Здобувачки групи ОП.м-21 Бадай Альони Валеріївни

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень.

Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

(підпис)

Альона БАДАЙ

Керівник: к. е. н., доцент Олена КРАВЧЕНКО

(підпис)

Консультант: фінансовий директор ТОВ «Юрист і Бухгалтер»

Інна МОСКАЛЕНКО

(підпис)

Суми - 2023

Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет
Навчально-науковий інститут бізнесу, економіки та менеджменту
Кафедра бухгалтерського обліку та оподаткування

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

Кандидат економічних наук,

_____ Жанна ОЛЕКСІЧ

(підпис)

«___» _____ 2023 р.

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

(спеціальність 071 «Облік і оподаткування»)

здобувачу освіти 2 курсу групи ОП.м-21

Бадай Альони Валеріївни

1. Тема роботи: «Облік розрахунків з оплати праці на переробному підприємстві» затверджена наказом по університету від 01.12.23 р. № 1390-VI.
2. Термін подання студентом закінченої роботи: 09.12.2023 р.
3. Мета кваліфікаційної роботи магістра полягає у розкритті сутності обліку розрахунків з оплати праці на переробному підприємстві на прикладі ТОВ ТД «ЕЛЬДОРАДО» та розробці пропозицій щодо вдосконалення.
4. Об'єкт дослідження - процес обліку розрахунків з оплати праці на переробному підприємстві.
5. Предмет дослідження - сукупність теоретичних та методичних аспектів обліку розрахунків з оплати праці на переробному підприємстві.
6. Кваліфікаційну роботу виконано на матеріалах наданих ТОВ ТД «ЕЛЬДОРАДО», періодичних економічних видань, наукових статей та робіт українських та зарубіжних авторів, а також електронних джерел нормативно-правових актів.
7. Орієнтовний план роботи, терміни подання розділів керівникові та зміст завдань для виконання поставленої мети.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

Термін подання: 20.10.2023 р.

Зміст конкретних завдань до розділу, які повинен виконати студент:

У розділі 1 систематизувати теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії, визначити її нормативно-правове забезпечення.

РОЗДІЛ 2 ОБЛІК РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ ТД «ЕЛЬДОРАДО»

Термін подання: 19.11.2023 р.

Зміст конкретних завдань до розділу, які повинен виконати студент:

У розділі 2 надати організаційно-економічну характеристику підприємства ТОВ ТД «ЕЛЬДОРАДО», провести аналіз його фінансово-економічного стану та на їх основі зробити певні висновки, розглянути процедуру документального оформлення розрахунків з оплати праці на підприємстві та механізм ведення аналітичного та синтетичного обліку.

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ ТД «ЕЛЬДОРАДО»

Термін подання: 06.12.2023 р.

Зміст конкретних завдань до розділу, які повинен виконати студент:

У розділі 3 визначити проблемні аспекти обліку розрахунків з оплати праці, запропонувати можливі шляхи їх вирішення та подальшого вдосконалення.

Дата видачі завдання 04.11.2023 р.

8. Консультації з роботи.

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	Москаленко І. М.		
2	Москаленко І. М.		
3	Москаленко І. М.		

Керівник кваліфікаційної роботи: _____ Олена КРАВЧЕНКО

Консультант кваліфікаційної роботи: _____ Інна МОСКАЛЕНКО

Завдання до виконання одержала: _____ Альона БАДАЙ

АНОТАЦІЯ

Бадай А.В. Облік розрахунків з оплати праці на переробному підприємстві – Кваліфікаційна робота магістра. Сумський Державний Університет, Суми, 2023 р.

Заробітна плата має значущий вплив не лише на економічний стан підприємства, визначаючи його поточні та майбутні результати, але й на соціальний аспект, формуючи рівень життя населення. Важливо відзначити, що облік оплати праці ведеться в умовах постійних змін і реформ, а отже питання, пов'язані з нововведеннями та вдосконаленням цього процесу, завжди залишатимуться актуальними. Основною метою даного дослідження є розкриття суті обліку розрахунків з оплати праці, взаємопов'язаних з нею розрахунків, а також визначення шляхів його вдосконалення. З точки зору підприємства заробітна плата становить ключовий каталізатор мотивації для працівників, які активно беруть участь у виробництві та мають вплив на загальну продуктивність підприємства. Якісно та правильно організована система обліку розрахунків з оплати праці дає можливість своєчасно отримувати достовірну інформацію, на основі якої здійснюється прийняття управлінських рішень на підприємстві.

Зміст кваліфікаційної роботи викладено викладено в межах трьох розділів на 45 сторінках, зокрема список використаних джерел із 50 найменувань, розміщений на 6 сторінках. Робота містить 8 таблиць, а також 13 додатків, розміщених на 16 сторінках.

Результати апробації основних положень кваліфікаційної роботи було опубліковано в журналі «Acta Academiae Beregsasiensis. Economics». № 4, 2023.

Ключові слова: облік розрахунків з оплати праці, заробітна плата, виплати працівникам, форма заробітної плати, системи оплати функції заробітної плати, нарахування заробітної плати, виплата заробітної плати.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЯК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ.....	9
1.1. Економічна сутність і функції заробітної плати.....	9
1.2. Форми та системи оплати праці на підприємстві.....	13
1.3. Нормативно-правове забезпечення та державне регулювання заробітної плати.....	18
РОЗДІЛ 2. ОБЛІК РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПЕРЕРОБНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ ТД «ЕЛЬДОРАДО».....	23
2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства.....	23
2.2. Документальне оформлення розрахунків з оплати праці на підприємстві ТОВ ТД «ЕЛЬДОРАДО».....	31
2.3. Аналітичний та синтетичний облік розрахунків з оплати праці на підприємстві ТОВ ТД «ЕЛЬДОРАДО».....	35
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ ТД «ЕЛЬДОРАДО».....	41
3.1. Актуальний стан та проблематика організації ведення обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві	41
3.2. Проблемні питання автоматизації ведення обліку розрахунків з оплати праці та шляхи їх вирішення в сучасних умовах господарювання.....	45
ВИСНОВКИ.....	49
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	51
ДОДАТКИ.....	56

ВСТУП

Одним з ключових факторів, що впливає на ефективність та конкурентоспроможність підприємства, є витрати на оплату праці. Дана категорія витрат є однією з найважливіших складових організації діяльності будь-якого підприємства, адже такий вид витрат є на всіх підприємствах, де тільки є наймані працівники.

Облік оплати праці представляє собою складну категорію, оскільки в ній взаємодіють різноманітні суб'єкти суспільно-трудових відносин. Заробітна плата є точкою перетину інтересів різних учасників економічної системи, таких як: роботодавці, наймані працівники, податкові органи, банківські та страхові установи. Кожен з цих суб'єктів розглядає важливість розрахунків з оплати праці як ключового показника для забезпечення стабільного функціонування системи. У зв'язку з цим, заробітна плата посідає центральне місце в системі бухгалтерського обліку кожного суб'єкта господарювання.

Заробітна плата має не тільки економічне значення, впливаючи на поточні та майбутні результати діяльності підприємства, а й соціальне значення, впливаючи на рівень життя населення. Вона є ефективним стимулом, який дозволяє покращити рівень якості праці робітника та, як наслідок, сприяти його професійному зростанню, адже, в основному, є одним із головних джерел його прибутку. Також важливо відзначити, що бухгалтерський облік оплати праці завжди знаходиться в процесі змін і реформ, а отже питання, пов'язані з нововведеннями в ньому та процес його вдосконалення завжди залишатиметься актуальним.

Багато видатних вчених і практиків України, таких як Г. Швиданенко, А. Колот, І. Лаптій, О. Грішнова, А. Загородній, В. Сьомченко та інші, вивчали питання заробітної плати працівників в умовах сучасної економіки. В своїх працях ці науковці розкривають проблеми питання оплати праці та ведення розрахунків, пов'язаних з нею в умовах сучасної економіки.

Найважливіша наукова економічна література подає до уваги велику кількість визначень поняття заробітної плати, розкриває сутність оплати праці, її функції та роль в сучасній економіці, однак більшість цих досліджень не є систематизованими. Проблема вибору ефективних форм і методів планування та використання фонду оплати праці зазвичай розглядається ізольовано, а оцінка впливу різноманітних факторів на цей механізм не є повністю розкритою.

Мета даного дослідження - розкриття особливостей обліку розрахунків з оплати праці в частині заробітної плати та інших пов'язаних розрахунків на переробному підприємстві.

Для досягнення цієї мети визначено наступний ряд завдань, які необхідно виконати в процесі даного дослідження:

- комплексно розкрити суть поняття «оплата праці» та «заробітна плата», визначити їх подібність та відмінність;
- здійснити повну класифікацію заробітної плати, визначити всі її види та форми;
- висвітлити нормативно-правове забезпечення та стан державного регулювання заробітної плати;
- розкрити загальні відомості функціонування ТОВ ТД "ЕЛЬДОРАДО", зробити його організаційно-економічну характеристику, проаналізувати основні економічні показники діяльності, а також особливості проведення обліку оплати праці;
- надати пропозиції щодо можливих шляхів удосконалення обліку оплати праці та зробити висновки щодо проведеного дослідження.

Об'єктом дослідження є механізм проведення обліку розрахунків за оплату праці на переробному підприємстві на прикладі ТОВ ТД "ЕЛЬДОРАДО".

Предмет дослідження становить сукупність теоретичних та методичних аспектів обліку розрахунків з оплати праці на переробному підприємстві.

У кваліфікаційній роботі було використано наступні методи дослідження: системний аналіз, порівняльний аналіз, синтез, статистичні і аналітичні методи, групування та інші загальнонаукові підходи.

Інформаційною базою даного дослідження є законодавчі та нормативні акти України, Міжнародні стандарти фінансової звітності, теоретичні та методологічні розробки, наукові статті вчених, періодичні економічні видання, а також електронні джерела інформації. Практичну інформацію (первинні документи, фінансова звітність тощо) для виконання необхідних для комплексного проведення дослідження розрахунків було отримано безпосередньо на підприємстві ТОВ ТД «ЕЛЬДОРАДО», а також відкритих джерел загальнодоступної інформації.

В процесі написання кваліфікаційної роботи було виявлено проблемні аспекти в обліку розрахунків з оплати праці та запропоновано конкретні заходи щодо вирішення зазначених проблем. Також в роботі наведено рекомендації з подальшого вдосконалення облікового процесу розрахунків з оплати праці.

Результати апробації основних положень кваліфікаційної роботи було опубліковано в журналі «Acta Academiae Veregsasiensis. Economics». № 4, 2023.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1 Економічна сутність і функції оплати праці

Розрахунки з нарахування та оплати праці є властивими для всіх суб'єктів господарювання, незалежно від їхнього розміру, форми власності, галузі, в якій функціонують, видів їх діяльності чи систем оподаткування. Вони є всюди де тільки є наймані працівники. Винятком може слугувати лише категорія фізичних осіб-підприємців, які для провадження своєї діяльності не залучають найману працю.

Розрахунки з оплати праці виконуються в усіх видах бухгалтерського обліку. Наприклад, в управлінському обліку вони є складовою витрат, а в податковому вони слугують базою для обчислення податків (насамперед – ПДФО). Дані розрахунки є відображенням комплексної взаємодії роботодавця з найманими працівниками та державою.

Поняття "оплата праці" та "заробітна плата" часто зустрічаються у різних наукових джерелах з однаковою частотою. Більшість вчених в своїх роботах часто розглядають їх як ідентичні, однак є і такі, що вважають термін "заробітна плата" більш точним та доцільним до використання, оскільки він закріплений у ряді міжнародно-правових документів.

Згідно з Законом України "Про оплату праці", заробітна плата тлумачиться як винагорода, яку, як правило, визначають у грошовому виразі, і яку роботодавець надає працівнику за виконану ним роботу згідно з трудовим договором [2].

Подібним чином цей термін визначають і більша частина фахівців у процесі проведення власних досліджень сутності розрахунків з оплати праці. Наприклад, Г. Швиданенко в своїх працях також визначає поняття заробітної плати як винагороду за працю, яка належить працівникові за його трудовий внесок відповідно до трудового договору, здебільшого в грошовій формі [3].

В даний момент існує значна різноманітність тлумачень сутності заробітної плати, яка виникає внаслідок різних наукових підходів дослідників. Більш детально підходи провідних науковців до визначення поняття заробітної плати розкриті в додатку А (табл. А.1).

Враховуючи дані таблиці А.1, можемо зробити висновок, що підходи науковців до визначення терміну "заробітна плата" не є доволі однозначними, а отже для даного поняття доцільним є його розгляд з декількох позицій, а саме: з позиції підприємця (в першу чергу, як стаття витрат, яка зменшує кінцевий прибуток; а по-друге, як головний мотиваційний чинник для досягнення високих кінцевих результатів праці); з позиції працівника (як основне джерело доходу і, відповідно, як показник підвищення рівня життя); з позиції ринку праці (де рівень заробітної плати впливає на попит і пропозицію найманої праці); з позиції економіки праці (грошове вираження вартості та ціни найманої праці), а також - як економічну категорію, яка відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником.

Ступінь актуальності та популярності терміну «заробітна плата», а також його порівняння зі ступенем актуальності терміну «оплата праці» проаналізуємо за допомогою сервісу для визначення рівня пошукової зацікавленості «Google Trends» [11].

Як ми можемо бачити з рисунку, який наведений у додатку Б (рис. Б.1), тенденція пошукових запитів за даними термінами в Україні зберігалась доволі сталою за винятком деяких невеличких скачків популярності поняття «заробітна плата». В певні періоди спостерігається різке підвищення зацікавленості людей за даним запитом, але протягом невеликого проміжку часу ця тенденція поступово вирівнювалась.

Збільшений інтерес до терміну "заробітна плата" на пошукових платформах може бути викликаний економічними подіями, змінами в законодавстві, актуальними новинами або освітніми кампаніями, які підвищують усвідомленість громадськості про питання оплати праці та економічної стабільності. Також одразу бачимо значний розрив кількості

запитів щодо поняття заробітної плати та оплати праці. Оскільки поняття оплати праці має значно меншу пошукову зацікавленість серед людей, це ще раз підтверджує більшу актуальність поняття «заробітна плата» у порівнянні з поняттям «оплата праці».

Проаналізувавши популярність запиту «заробітна плата» за територіальними одиницями України можемо зробити висновок що Сумська область входить в топ 5 областей з найбільшою кількістю таких запитів, поступаючись лише Житомирській, Черкаській та Чернігівській областям відповідно. Детальний малюнок проведеного дослідження наведено в додатку Б (рис. Б.2).

Навіть при поступовому збільшенні зацікавлення у цьому понятті, на сьогодні існує досить обмежена кількість комплексних досліджень з методологічних, методичних та організаційних аспектів, пов'язаних з поняттям заробітної плати та її компонентів.

Сутність терміну заробітної плати найкраще проглядається через свої головні функції – відтворювальну, стимулюючу (мотиваційну), регулюючу, соціальну, а також функцію формування платоспроможного попиту населення.

Велика кількість аспектів функцій заробітної плати впливає з її економічної природи та різноманітного функціонального призначення в залежності від суб'єкту відносин. Тож наявність різних підходів до визначення функцій заробітної плати залежно від мети і глибини дослідження є повністю виправданою.

Поняття "заробітна плата" має доволі різноманітне економічне значення і виконує безліч функцій. Різні автори вказують різну кількість таких функцій, зазвичай вона становить від двох до десяти. Наприклад, у своєму навчальному посібнику «Економіка праці» [12] Г.Завіновська визначає лише чотири функції заробітної плати — відтворювальну, стимулюючу, регулюючу та соціальну, а ось доктор економічних наук А. Колот, до таких функцій додає ще й оптимізаційну [8].

Однією з ключових та фундаментальних функцій заробітної плати є відтворювальна. Послуги робочої сили розглядаються як унікальний товар, що потребує постійного оновлення фізичної та розумової енергії, підтримки організму людини для забезпечення його нормального функціонування. Заробітна плата виступає ключовим джерелом коштів для відновлення робочої сили, і тому її показники повинні бути визначені з врахуванням вартісної концепції оцінки послуг робочої сили. Простіше кажучи, відтворювальна функція заробітної плати має на меті установлення конкретних норм оплати праці, спрямованих на забезпечення задовільного відновлення робочої сили та одночасного гарантування отримання необхідного результату та ефекту роботодавцем.

Стимулююча функція передбачає встановлення такого рівня оплати праці, який активно підштовхує кожного працівника до виконання найбільш продуктивних дій на своєму робочому місці, адже у заробітній платі, як основній формі доходів для найманих працівників, знаходиться значний потенціал мотивації (очевидно, що заробітна плата це ключовий фактор чому більшість людей взагалі ходять на роботу). Людина прагне поліпшити свій матеріальний стан, задовольнити різноманітні потреби, що підштовхує її до активної трудової діяльності, підвищення ефективності праці, повної реалізації свого трудового потенціалу та досягнення більш високих результатів у праці.

Заробітна плата, як ключовий елемент ринку праці, також відіграє функцію регулювання. Сутність регулюючої функції заробітної плати як оплати праці визначає пропорційний взаємозв'язок між рівнем оплати праці в залежності від спеціальності і кваліфікації найманих працівників, з урахуванням значущості та складності виконуваних ними робочих завдань.

При визначенні індивідуальної заробітної плати, важливо реалізувати принцип рівної винагороди за однаковий обсяг роботи для забезпечення соціальної справедливості. Вирішення цих завдань пов'язане із практичним втіленням соціальної функції заробітної плати. Соціальна функція заробітної

плати найкращим чином виражається у встановленні науково-обґрунтованого мінімально допустимого гарантування оплати праці, спрямованого на забезпечення рівною заробітною платою в рівних для всіх найманих працівників умовах праці, а також відсутність будь-якої форми дискримінації у справі оплати праці.

Суть функції формування платоспроможного попиту населення полягає у взаємозв'язку між платоспроможним попитом працівників (кількість потреб, які забезпечені заробітною платою робітників) та виробництвом товарів і послуг для їх споживання.

Всі вищевказані функції заробітної плати в сукупності взаєпов'язані між собою і лише при повному системному виконанні ряду вищезазначених функцій можна досягти високої ефективності оплати праці не тільки на рівні самого підприємства, але і на рівні держави для забезпечення вдосконалення рівня національного добробуту суспільства. Отже, враховуючи вищесказане, можемо зробити висновок про абсолютну необхідність врахування та керування всіма функціями заробітної плати в комплексі при впорядкуванні та керуванні оплатою праці найманих робітників.

1.2 Форми та системи оплати праці на підприємстві

Системи та форми оплати праці становлять ключові компоненти механізму формування заробітної плати працівника на підприємстві. Вони визначають фінансовий аспект відносин між працівником і підприємством, впливають на мотивацію працівника, його ефективність та відданість компанії. Ці аспекти стають ключовими елементами стратегії управління персоналом, сприяючи створенню балансу між внутрішньою рівномірністю та конкурентоспроможністю на ринку праці.

Системи оплати праці є методами оцінки якісних та кількісних аспектів праці, тоді як форми оплати праці є методами обліку оплати праці, які

враховують характеристики виробничого процесу та інші фактори економічно-фінансової діяльності підприємства. При виборі системи оплати праці керівник підприємства повинен взяти до уваги розмір і структуру даного підприємства, його форму власності, характеристики виробництва та наявні цілі організації.

Розрізняють дві системи оплати праці – тарифну і безтарифну.

Найбільш часто вживаною системою для визначення розміру заробітної плати є тарифна система оплати праці. Вона використовується при класифікації робіт залежно від їх складності, де найманих працівників розподіляють за кваліфікацією та розрядами тарифної сітки. При її використанні керуються нормативними документами, які описують якісні характеристики різних видів праці. Дана система дозволяє порівнювати ці характеристики, беручи до уваги складність та умови роботи і відобразити якість праці в розмірах заробітної плати.

Тарифна система оплати праці складається з кількох ключових елементів, які сприяють ретельному визначенню розміру заробітної плати працівників. По-перше, це тарифні сітки, спеціальні коефіцієнти, які призначаються працівникам в залежності від їхньої кваліфікації. Ці коефіцієнти відображають різницю у рівні навичок та досвіду між працівниками.

Другим ключовим елементом тарифної системи є тарифні ставки, які визначають суми грошей, нарахованих за певний час роботи (наприклад, за годину чи день). Ці ставки прив'язані до кваліфікації працівника, визначеної його розрядом.

Також тарифна система включає в себе схеми посадових окладів, які розподіляють оплату відповідно до посади або рівня відповідальності.

Вагомою складовою в структурі тарифної системи оплати праці є використання професійних стандартів (кваліфікаційних характеристик) працівників. При цьому застосовується Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників [14].

Тарифна система оплати праці поділяється на дві форми: відрядну та погодинну. Кожна з них має свою власну класифікацію та розподіл за видами (додаток В рис. В.1).

Використання відрядної форми оплати праці передбачає, що заробіток працівника прямо корелює з обсягом виконаної ним роботи. Для визначення розміру заробітної плати використовуються норми та розцінки, установлені з урахуванням розряду виконуваних робіт.

Основною передумовою для використання відрядної форми оплати праці є наявність конкретних кількісних показників праці, які прямо залежать від зусиль працівника і можуть бути точно обчислені.

Використання відрядної системи оплати праці на підприємстві виявляється найбільш ефективним у таких ситуаціях:

- коли можна провести точний облік обсягів виконуваних робіт;
- при наявності значних замовлень на вироблену продукцію, але з обмеженою чисельністю найманих працівників;
- коли один зі структурних підрозділів підприємства (цех, ділянка, робоче місце) є "вузьким" місцем, що обмежує випуск продукції в інших технологічно залежних підрозділах;
- коли важливо стимулювати швидкість виробництва;
- якщо застосування цієї системи не впливає негативно на якість продукції;
- у випадках, коли існує термінова потреба в збільшенні випуску продукції в цілому на підприємстві.

Детальну класифікацію видів відрядної форми оплати праці наведено в додатку В (рис. В.1).

При погодинній формі оплати праці розрахунок заробітної плати працівника залежить від реального часу, який він витрачає на виконання своїх посадових обов'язків та попередньо встановленої норми оплати за одиницю робочого часу. За даною формою заробітна плата працівників розраховується на основі погодинної тарифної ставки, яка обумовлюється угодою сторін або

визначена в договорі та фактичної кількості годин, які вони відпрацювали протягом конкретного розрахункового періоду.

Застосування погодинної форми оплати праці є найбільш вигідним у таких ситуаціях:

- коли на підприємстві працюють потокові та конвеєрні лінії з жорстко встановленим ритмом;
- функції працівника обмежуються спостереженням і контролем за ходом технологічного процесу;
- кількісний результат праці не може бути точно вимірний і не є визначальним фактором;
- підприємство надає перевагу якості праці перед її кількістю;
- коли робота на підприємстві є шкідливою чи небезпечною;
- коли характер роботи є неоднорідним, а навантаження на робітника нерегулярним;
- збільшення обсягів виробництва на певному робочому місці наразі є неефективним для підприємства;
- збільшення виробництва може призвести до виникнення браку або зниження якості продукції.

Погодинна форма оплати праці також поділяється на різні види. Є пряма погодинна, погодинно-преміальна, погодинно-прогресивна форми оплати праці (детальніше наведено в додатку В, рис. В.1). Кожна з цих форм враховує різні аспекти та особливості оплати праці працівників відповідно до визначених умов.

Безтарифна система оплати праці представляє собою організацію оплати праці працівників, яка базується на принципі часткового розподілу коштів, зароблених колективом, між працівниками відповідно до прийнятих коефіцієнтів, які визначають оплату праці різної якості, враховуючи кваліфікацію, посаду, спеціальність тощо. Безтарифні системи оплати праці характеризуються гнучкістю, простотою і зрозумілістю для всіх працівників, сприяючи їхньому зацікавленню в досягненні спільних цілей.

Механізм оплати праці при функціонуванні безтарифної системи виглядає наступним чином: спочатку визначається загальна сума колективного заробітку, з неї вираховується частина гарантованої мінімальної оплати для всіх задіяних в роботі працівників (визначена законодавством, становить лише частину загального доходу працівника), а потім залишкова сума розподіляється між працівниками відповідно до певних правил. Правила розподілу заробітку складаються так, щоб зацікавити працівників у покращенні показників роботи, сприяючи досягненню бажаного спільного результату.

Фактичний розмір заробітної плати при безтарифній системі залежить від кінцевих результатів діяльності колективу, кваліфікаційного рівня працівника, фактично відпрацьованого часу та коефіцієнта трудової участі, що враховує кваліфікаційний рівень та трудовий внесок кожного працівника у загальні результати праці.

Безтарифна система оплати праці поділяється на рейтингову та контрактну форми.

Рейтингова система оплати праці застосовується рідко. Відповідно до цієї системи, розмір місячної заробітної плати конкретного працівника визначається його особистим рейтингом.

Контрактна система оплати праці являє собою укладення договору (контракту) між роботодавцем і працівником, в якому чітко визначаються умови праці, права й обов'язки сторін, спосіб та рівень оплати праці тощо. Встановлення трудових відносин за допомогою трудового контракту широко застосовується в країнах з розвинутою ринковою економікою. Терміновість контракту робить трудові відносини більш гнучкими, забезпечує високий рівень мотивації працівника, підвищує продуктивність та якість праці, а також сприяє позбавленню підприємства від неефективних та несумлінних працівників, дозволяючи реорганізувати структуру кадрів. Дану систему можна застосовувати в комбінації з існуючою системою оплати праці на підприємстві.

Вибір системи оплати праці повністю залежить від роботодавця, але він обов'язково має обговорюватися з працівником у порядку, встановленому законодавством. Обрання конкретної форми залежить від загальних умов, таких як: рівень технічної оснащеності виробництва; особливості технологічного процесу та організації праці; ступінь використання виробничих потужностей і обладнання, а також стан нормування праці та інші фактори. Різні системи оплати дозволяють підприємствам вибирати та налаштовувати підходи відповідно до їхніх потреб та стратегічних завдань.

Правильно застосовані форми та системи оплати праці на підприємстві дуже важливі для ефективного управління ресурсами та стимулювання працівників, адже їх коректне використання в організації діяльності підприємства допомагає пристосовувати оплату праці до конкретних умов і завдань, забезпечує справедливість та мотивацію працівників, а також сприяє підтримці конкурентоспроможності на ринку праці.

Отже, вибір форми та системи оплати праці, яка враховує всі особливості трудового процесу, конкретні завдання найманого працівника, його професійні та кваліфікаційні характеристики, а також особисті інтереси, сприяє підвищенню продуктивності праці та, як наслідок, загальної ефективності підприємства.

1.3. Нормативно-правове забезпечення та державне регулювання заробітної плати

Для ефективного проведення обліку великого значення набуває врахування вимог ряду нормативно-правових документів, які встановлюють основні принципи здійснення розрахунків у сфері фінансового та податкового обліку. Вони також визначають та регламентують галузеві особливості та інші аспекти, які пов'язані із специфікою ведення обліку.

Держава гарантує права працівника на оплату праці через прийняття нормативно-правових актів, які визначають економічні, правові та організаційні принципи оплати праці. Ці акти встановлюють та регламентують права, гарантії, компенсації та відповідальність за порушення законодавства щодо оплати праці.

Ключовим нормативно-правовим актом, який визначає та регулює трудові відносини в Україні є Кодекс законів про працю України (КЗпП) [16]. Його основна спрямованість полягає в установленні норм і правил, що стосуються оплати праці та інших аспектів трудових правовідносин. КЗпП визначає ряд ключових аспектів трудових відносин, зокрема час роботи та відпочинку працівників, систему заохочень та стягнень з працівників, а також гарантії, які надаються працівникам з боку роботодавця. Цей кодекс встановлює правила оплати праці, розмір заробітної плати, порядок виплати за роботу в надурочний час, визначає відпустки та інші аспекти, які регулюються у трудових відносинах між працівниками та роботодавцями.

Закон України "Про оплату праці" [2] встановлює ключові економічні, правові та організаційні принципи оплати праці робітників. Його головна мета полягає в гарантуванні виконання відтворювальної та стимулюючої функцій заробітної плати, сприяючи справедливості та ефективності в системі оплати праці.

Закон України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні" визначає правові аспекти регулювання бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності в Україні. Цей закон важливий для забезпечення правильності та достовірності фінансової звітності підприємств.

Унаслідок вчинення 24.02.2022 Російською Федерацією повномасштабної воєнної агресії проти України суб'єкти господарювання зустрілися з рядом проблем, пов'язаних із встановленням порядку оплати праці та розрахунків із найманими працівниками.

З метою вирішення питань, які виникають у зв'язку із установленням трудових відносин між роботодавцем та працівником у період воєнного стану,

було прийнято Закон України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" (Закон №2136-IX) [20]. На даний момент цей Закон виступає пріоритетним у порівнянні із звичайними нормами трудового законодавства. Він встановлює специфічні норми та процедури, спрямовані на регулювання трудових відносин у надзвичайних умовах воєнного стану, забезпечуючи належний захист прав та інтересів працівників та роботодавців.

Більш ширший перелік законодавчих актів, які регулюють облік операцій, пов'язаних з нарахуванням та виплатою заробітної плати відображено в додатку Г (рис. Г1).

Питання обліку та звітності розрахунків за заробітною платою працівникам підприємства визначаються рядом нормативних документів, серед яких важливе значення мають Міжнародні стандарти фінансової звітності, Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку та Положення (стандарти) бухгалтерського обліку, зокрема, МСБО 19 "Виплати працівникам" [22] та П(С)БО 26 "Виплати працівникам" [23], які встановлюють методичні основи обліку оплати праці на підприємстві.

МСБО 19 застосовують при веденні обліку всіх виплат працівникам, за винятком компенсаційних виплат інструментами власного капіталу, які підлягають регулюванню окремим стандартом. Основні положення МСБО 19 включають визначення термінів, класифікацію виплат працівникам, визнання та вимірювання зобов'язань за виплатами, а також розкриття даної інформації у фінансовій звітності.

П(С)БО 26 "Виплати працівникам" відображає методичні аспекти обліку даних про виплати за роботу, виконану працівниками підприємства, та її відображення у фінансовій звітності. Норми даного П(С)БО застосовуються до підприємств (організацій, установ) незалежно від їхньої форми власності, але за винятком бюджетних установ. Цей стандарт сприяє уніфікації обліку та фінансового звітності в галузі оплати праці, щоб забезпечити якісну та послідовну фінансову інформацію для всіх видів підприємств та організацій.

Як бачимо, облік розрахунків з оплати праці належить до складної сфери обліку, і йому приділяється значна увага з точки зору нормативно-правового регулювання. Ця сфера обліку підлягає впливу різноманітних державних актів, які визначають правила та стандарти для належного обліку оплати праці. Забезпечення відповідності облікових процесів вимогам нормативно-правових актів є важливою умовою для ефективного ведення обліку.

Регулювання оплати праці поділяється на державне та договірне регулювання оплати праці.

В свою чергу, державне регулювання оплати праці є ключовим аспектом соціально-економічної політики країни і базується на різноманітних факторах, які враховують фінансові можливості держави, а також інтереси працівників та роботодавців [43]. Основні принципи державного регулювання оплати праці визначаються законодавчими актами країни і орієнтовані на створення справедливих та стійких умов праці для всіх верств населення.

Згідно з чинним законодавством України, держава може впливати на:

- розмір мінімальної заробітної плати (для забезпечення соціального захисту та гідних умов життя найманих працівників);
- умови та розміри оплати праці для керівників державних підприємств, а також для працівників установ і організацій, що фінансуються або субсидуються з бюджету (для забезпечення прозорості та ефективності управління державними підприємствами);
- ставки оподаткування доходів працівників.

Важливо зазначити, що розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України щорічно і відображається у законі про Державний бюджет України. Мінімальна заробітна плата не може бути нижчою за розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Встановлення рівня даної економічної категорії робиться з урахуванням пропозицій, які утворюються в результаті переговорів між представниками професійних спілок, власників або уповноважених ними органів, які

об'єднуються для проведення колективних переговорів та укладення генеральної угоди.

В свою чергу, договірне регулювання оплати праці робітників підприємств здійснюється за допомогою системи угод, які укладаються на різних рівнях: державному (генеральна угода), галузевому (галузева угода), регіональному (регіональна угода) та виробничому (колективний договір). Це відбувається відповідно до положень Закону України «Про колективні договори і угоди» [24]. Ці угоди встановлюють норми оплати праці для конкретних галузей або підприємств і можуть включати різноманітні форми компенсації. В Україні у сфері колективного договірного регулювання оплати праці діють Генеральні угоди між Кабінетом Міністрів України та організаціями, що представляють інтереси роботодавців і найнятих працівників [25]. Такий підхід до регулювання оплати праці враховує інтереси обох сторін робочих відносин.

Також, потрібно зазначити, що у сфері державного регулювання заробітної плати велике значення має податкова система, яка виступає не лише інструментом для реалізації економічних і фіскальних стратегій держави, але й гарантом захисту прав платників податків. Необхідно пам'ятати, що за порушення норм законодавства про оплату праці винні особи притягаються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності згідно з законодавством.

Враховуючи зазначену раніше інформацію, можемо зробити висновок, що усі вищенаведені заходи спрямовані на створення справедливих та стабільних умов оплати праці, а також на регулювання соціально-економічних процесів в країні. Правильне балансування інтересів підприємств, працівників і суспільства в питанні оплати праці може сприяти сталому економічному зростанню та забезпеченню соціальної справедливості.

РОЗДІЛ 2. ОБЛІК РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПЕРЕРОБНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ ТД «ЕЛЬДОРАДО»

2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства

Товариство з обмеженою відповідальністю "ТД ЕЛЬДОРАДО" було зареєстроване у 2010 році. Засновниками даного підприємства є 2 фізичні особи. Вищим органом ТОВ ТД «ЕЛЬДОРАДО» є дирекція, яка здійснює свою діяльність згідно з чинним законодавством на підставі Статуту ТОВ ТД «ЕЛЬДОРАДО».

Підприємству присвоєно ПІН (індивідуальний податковий номер) 370524818198 [26]. Середня кількість працівників на даному підприємстві у 2022 році становила 84 особи.

Основним видом діяльності за КВЕД є 10.61 Виробництво продуктів борошномельно-круп'яної промисловості, до якого входить виготовлення вищого та першого гатунку пшеничного борошна, житнього борошна, а також висівок під торговою маркою "Тростянецьке борошно".

Іншими (другорядними) видами діяльності є:

- 10.73 Виробництво макаронних виробів і подібних борошняних виробів;
- 46.21 Оптова торгівля зерном, необробленим тютюном, насінням і кормами для тварин;
- 47.24 Роздрібна торгівля хлібобулочними виробами, борошняними та цукровими кондитерськими виробами в спеціалізованих магазинах;
- 10.92 Виробництво готових кормів для домашніх тварин;
- 68.20 Надання в оренду й експлуатацію власного чи орендованого нерухомого майна;
- 52.24 Транспортне оброблення вантажів;
- інші види, передбачені статутом підприємства [27].

За весь час свого функціонування дане підприємство зарекомендувало себе як надійний партнер, стабільний у фінансовому відношенні. Джерелами

формування майна "ТД ЕЛЬДОРАДО" є грошові та майнові внески засновників, доходи від реалізації продукції та інших видів господарської діяльності, кредити банків тощо.

Підприємство ТОВ "ТД ЕЛЬДОРАДО" є самостійною виробничою установою з правами та обов'язками юридичної особи. Товариство несе повну матеріальну відповідальність перед своїми кредиторами, а отже, у відповідності з законодавством, майно, що знаходиться у його власності, може бути стягнуте за їх вимогою. Підприємство функціонує відповідно до принципів господарського розрахунку, керуючись засадами самофінансування і самоокупності, несе відповідальність за результати та наслідки ведення своєї економічної діяльності, а також за виконання зобов'язань перед кредиторами.

Підприємство ТОВ "ТД ЕЛЬДОРАДО" проводить повний облік своєї господарської діяльності. Для цього використовується автоматизована система обліку, представлена такими комп'ютерними програмами як BAS Бухгалтерія та М.Е.Дос.

Бухгалтерія підприємства має наступну структуру: головний бухгалтер, який відповідає за загальне керівництво бухгалтерським відділом; бухгалтер, відповідальний за розрахунки по заробітній платі та складанні звітності; бухгалтер, який веде облік грошових коштів і розрахунків з підприємствами, організаціями та підзвітними особами; бухгалтер, відповідальний за облік основних засобів та матеріальних цінностей, а також бухгалтери, які ведуть облік інших операцій та займаються складанням звітності. Такий склад бухгалтерії дозволяє забезпечити комплексний облік і контроль за фінансово-економічною діяльністю підприємства.

Важливою складовою аналізу підприємства є оцінка його майнового і фінансового стану з урахуванням динаміки змін, які могли скластися в результаті проведення господарської діяльності підприємства за декілька останніх років, визначення чинників, які вплинули на ці зміни і прогнозування майбутнього фінансового стану підприємства. Результати проведеного аналізу

використовуються для підготовки рекомендацій щодо подальшої діяльності підприємства, його можливої реструктуризації та ін. Такий аналіз дозволяє вирішити цілий ряд завдань:

- оцінка ефективності та наслідків діяльності підприємства (аналіз фінансових результатів та рентабельності дозволяє зрозуміти, наскільки успішно підприємство використовує свої ресурси для отримання прибутку);
- оцінка поточного фінансового стану (аналіз балансу та показників ліквідності допомагає визначити, чи може підприємство вчасно виконувати свої фінансові зобов'язання);
- складання прогнозу зміни важливих фінансово-економічних показників (оцінка динаміки ключових показників дозволяє зрозуміти, яким чином можуть змінитися фінансові показники у майбутньому);
- оцінка динаміки фінансових показників за певний період часу (порівняння показників за різні періоди дозволяє виявити тенденції та зміни в фінансовій діяльності підприємства);
- визначення факторів, які впливають на зміни (розгляд різноманітних факторів дозволяє з'ясувати причини змін у фінансовому стані підприємства);
- оцінка наявних фінансових обмежень та проблем (аналіз показників платоспроможності та структури зобов'язань може виявити можливі ризики та проблеми);
- визначення шляхів усунення фінансових проблем (знання факторів, що впливають на фінансовий стан, дозволяє розробити стратегії та заходи для усунення обмежень та покращення ситуації).

Варто зазначити, що завдання аналізу фінансового стану підприємства змінюються залежно від зацікавленості різних груп користувачів аналітичним матеріалом.

Для проведення даного аналізу потрібна вичерпна інформаційна база, представлена звітами про фінансові результати та балансом підприємства, які зазначені в Додатку Д, Додатку Е та Додатку Ж.

З метою оцінювання фінансового стану підприємства застосовують систему показників, які комплексно описують фінансово-господарський стан підприємства. Фінансовий стан будь-якого підприємства виражається у співвідношенні структур його активів і пасивів. В залежності від конкретно поставленої мети аналізу обирається відповідна кількість і види показників, які описують діяльність підприємства за такими ознаками, як: майновий стан, рівень ліквідності та платоспроможності, фінансова стійкість, рентабельність.

Важливим етапом аналізу фінансово-господарської діяльності підприємства є дослідження динамічних змін фінансово-економічних показників (табл. 2.1):

Таблиця 2.1 – Основні економічні показники виробничо-фінансової діяльності підприємства за 2020–2022 рр.

Показники	Роки			Відхилення (+/-)
	2020	2021	2022	
Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн	215 474,60	313 875,60	195 873,30	-19 601,30
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	192 363,70	286717,100	171 802,20	-20 561,50
Чистий прибуток (збиток)	3 674,30	4 197,70	1 216,10	-2 458,20
Валюта балансу, тис. грн.	53 415,50	97 805,10	110 558,80	57 143,30
Власний капітал, тис. грн	27 024,40	40 361,60	52 437,70	25 413,30
Дебіторська заборгованість, тис. грн	28 433,30	49 319,10	46 782,10	18 348,80
Кредиторська заборгованість, тис. грн	4 614,40	7 733,90	4 187,20	-427,20

Проаналізувавши дану таблицю, одразу бачимо приріст всіх показників у 2021 році, порівняно з 2020 і значний спад значення майже всіх показників у 2022 році, порівняно з 2021 та, навіть з 2020 роком. Дане зниження відбулось вагомою мірою через повномасштабне вторгнення 24.02.2022 року (цей

фактор також буде значно впливати на результати, отримані у всіх подальших розрахунках), оскільки виробничі потужності даного підприємства знаходяться у місті Тростянець, яке тривалий час було під окупацією та не проводило свою діяльність на той період часу. В період окупації дане підприємство потерпало від нападу росіян (було пошкоджено основні засоби (млин), викрадено НМА (ноутбуки, принтери, лабораторне обладнання), розкрадено готову продукцію. Інша частина продукції роздавалась безкоштовно потребуючим людям та працівникам підприємства в окупації. Однак, аналізуючи довоєнні роки бачимо приріст всіх показників, що свідчить про те, що підприємство досить стало розвивається, збільшує свої прибутки.

Оцінювання показників майнового стану підприємства дає можливість визначити, насамперед, наскільки ефективно воно використовує своє майно.

Детальний аналіз показників майнового стану ТОВ "ТД ЕЛЬДОРАДО" наведено в таблиці 2.2:

Таблиця 2.2 – Показники майнового стану та ефективності використання основних засобів ТОВ "ТД ЕЛЬДОРАДО" за 2020– 2022 рр.

Показники	Роки			Відхилення (+/-)
	2020	2021	2022	
Коефіцієнт зносу основних засобів	0,567	0,485	0,546	-0,021
Коефіцієнт оборотності активів	0,069	0,043	0,011	-0,058
Фондовіддача	29,232	32,987	17,452	-11,780
Фондомісткість	0,034	0,030	0,057	0,023

Розраховані показники майнового стану та ефективності використання основних засобів мають аналогічну з попередніми показниками ситуацію, тому більш достовірним є аналіз 2020-2021 років. Підвищення показника фондовіддачі у 2021 році порівняно з 2020 є позитивним фактором діяльності підприємства, адже означає збільшення ефективності використання основних засобів підприємства. Коефіцієнт зносу основних засобів зменшився у 2021 та навіть у 2022 роках (порівняно з 2020), що свідчить про оновлення обладнання

та збільшення інвестицій підприємства у власні необоротні активи. За нормальних умов фондомісткість повинна мати тенденцію до зменшення, однак в нашому випадку маємо зворотню ситуацію. Також спостерігаємо зменшення коефіцієнта оборотності активів на всіх етапах, що свідчить про зростання потреби в фінансових ресурсах.

Однією з ключових умов для ведення успішної господарської діяльності є визначення показників платоспроможності підприємства. Платоспроможність підприємства означає його здатність вчасно виконувати свої фінансові зобов'язання, включаючи чергові платежі та грошові зобов'язання, за рахунок наявних готівкових та легкомобілізованих грошових коштів і активів. Ліквідність, в свою чергу, вказує на здатність перетворювати активи на грошові кошти швидко і без втрат їх ринкової вартості.

Оцінювання ліквідності та платоспроможності підприємства представлено в таблиці 2.3:

Таблиця 2.3 – Показники ліквідності та платоспроможності ТОВ "ТД ЕЛЬДОРАДО" за 2020– 2022 рр.

Показники	Роки			Відхилення (+-)	Критичне значення
	2020	2021	2022		
Коефіцієнт грошової платоспроможності (абсолютної ліквідності)	0,005	0,023	0,019	0,015	0,2–0,3
Коефіцієнт розрахункової платоспроможності (швидкої ліквідності)	1,085	0,885	0,833	-0,252	0,7–0,8
Коефіцієнт поточної ліквідності (покриття)	1,743	1,508	1,723	-0,020	> 1

Згідно даних наведених в таблиці, значення коефіцієнта грошової платоспроможності є нижчим за нормативний. Це свідчить про те, що дане підприємство не зможе повною мірою погасити борги у наведені строки, у випадку, якщо термін платежів настане у найближчий час. Для вирішення даної проблеми підприємство може залучити позикові кошти чи реалізувати частину активів для збільшення суми найбільш ліквідних активів. В свою

чергу коефіцієнти швидкої та поточної ліквідності знаходяться в межах нормативних значень протягом всього аналізованого періоду, що свідчить про те, що в компанії навпаки досить ліквідних оборотних коштів для своєчасного розрахунку за зобов'язаннями. Отже, з даної таблиці можемо зробити висновок, що підприємство має задовільний стан платоспроможності.

Важливою в діяльності підприємства є оцінювання його фінансової стійкості, яка характеризує стабільність функціонування підприємства з позиції довгострокової перспективи.

Для оцінювання фінансової (ринкової) стійкості підприємства використовують показники, наведені в таблиці 2.4.:

Таблиця 2.4 – Показники фінансової стійкості ТОВ "ТД ЕЛЬДОРАДО" за 2020– 2022 рр.

Показники	Роки			Відхилення (+-)
	2020	2021	2022	
Коефіцієнт автономії	0,506	0,413	0,474	-0,032
Коефіцієнт фінансової стійкості	0,507	0,415	0,477	-0,030
Коефіцієнт маневреності власного капіталу	1,697	2,138	1,899	0,202
Коефіцієнт забезпеченості запасів власними оборотними коштами	0,425	0,334	0,416	-0,008

Нормативне значення коефіцієнта автономії знаходиться в межах 0,4 - 0,6. Незважаючи на тенденцію зниження даного показника у 2021 та 2022 роках, цей показник залишається в межах нормативного, що свідчить про здатність підприємства профінансувати 41-50% активів за рахунок власного капіталу, а отже підприємство добре використовує свій потенціал та має при цьому невисокий рівень фінансових ризиків. Нормативне значення коефіцієнта фінансової стійкості знаходиться в межах 0,7-0,9. Показники нижче даного рівня говорять про недостатню фінансову стійкість в довгостроковій перспективі. Однак позитивна тенденція коефіцієнта маневреності власного капіталу свідчить про достатність власних фінансових ресурсів для фінансування активів. Коефіцієнт забезпеченості запасів власними оборотними коштами має негативну тенденцію зменшення у 2021

році, однак у 2022 році спостерігається його підвищення до рівня 2020 року, що є доволі позитивним фактором, враховуючи діючий воєнний стан, адже збільшення значення даного показника свідчить про підвищення стійкості підприємства в середньостроковій перспективі і про зменшення залежності від короткострокових джерел фінансування.

Вагомою частиною аналізу фінансово-господарської діяльності підприємства незалежно від його сфери діяльності та форми власності є оцінювання його рентабельності (табл. 2.5):

Таблиця 2.5 – Показники рентабельності ТОВ "ТД ЕЛЬДОРАДО" за 2020– 2022 рр.

Показники	Оптимальне значення показника	Значення показника			Відхилення, +-
		2020 р.	2021 р.	2022 р.	
Коефіцієнт рентабельності активів	>0 збільшення	0,017	0,014	0,003	-0,014
Коефіцієнт рентабельності власного капіталу	>0 збільшення (0,13-0,24)	0,036	0,031	0,007	-0,030
Коефіцієнт рентабельності діяльності	>0 збільшення	0,017	0,013	0,006	-0,011

Рентабельність представляє собою важливий вартісний показник ефективності виробництва, який відображає, наскільки результативно використовуються активи та капітал під час виробничих процесів. Нормативного значення для показників рентабельності немає, однак є правило: чим вище значення коефіцієнту, тим ефективнішою є діяльність підприємства. З даних таблиці можна констатувати, що, на жаль, всі показники з кожним наступним аналізованим роком мали тенденцію до зменшення, що свідчить про поступове погіршення результатів діяльності підприємства. Зниження даних показників у 2022 році більше ніж в половину, порівняно з 2021 роком відбулося насамперед через повномасштабне вторгнення. Порівнюючи 2020 та 2021 довоєнні роки спостерігається незначне зменшення даних показників, яке не є критичним для підприємства та все ще є в межах норми.

Отже, проведений аналіз фінансово-господарської діяльності підприємства за три роки продемонстрував, що загалом діяльність підприємства є прибутковою. ТОВ "ТД ЕЛЬДОРАДО" володіє обіговими коштами в достатній кількості для стабільного розвитку. Однак через повномасштабне вторгнення станом на 2022 рік спостерігаємо зниження майже всіх аналізованих показників, що, в свою чергу свідчить про нелегке становище підприємства та потребує негайної оптимізації наявних ресурсів.

2.2 Документальне оформлення розрахунків з оплати праці на підприємстві ТОВ ТД «ЕЛЬДОРАДО»

Процедура документального оформлення розрахунків з оплати праці означає оформлення достатньо значної кількості облікових документів. На досліджуваному підприємстві обмін документами здійснюється шляхом передачі оригіналів поштою, кур'єром та в електронній формі за допомогою програми М.Е.Дос.

Встановлення трудових відносин між фізичною особою та власником підприємства (або уповноваженим ним органом) передбачає укладання трудового договору або договору цивільно-правового характеру. Трудовий договір зобов'язує працівника виконувати конкретну роботу та слідувати внутрішнім трудовим правилам підприємства, а власника підприємства — виплачувати заробітну плату та створювати необхідні умови для виконання роботи. Також у договорі вказується термін його дії, права та обов'язки сторін, умови понесення відповідальності, умови матеріального постачання та організації праці працівника, а також умови розірвання договору, якщо такі умови передбачені.

Трудові договори поділяються за формою на письмові та усні, а за строками — на безстрокові та строкові. Договір цивільно-правового

характеру, зазвичай, укладається для виконання робіт, які не є стандартними для підприємства.

Процедура прийому на роботу на підприємстві ТОВ "ТД ЕЛЬДОРАДО" складається з наступних етапів:

- подання заяви про прийом на роботу та необхідних документів майбутнім працівником підприємства;
- складання трудового договору. Після розгляду заяви та документів складається трудовий договір, в якому фіксуються умови праці, оплата, права та обов'язки сторін;
- видання наказу про прийом на роботу (форма №П-1). Прийом на роботу оформлюється з моменту видачі даного наказу;
- подання повідомлення до Державної податкової служби України. Перед прийняттям нового працівника на роботу подається повідомлення до Державної податкової служби України;
- створення документів на співробітника (заведення особистої справи, яка включає в себе копії документів, що підтверджують освіту, рівень кваліфікації і т.д. працівника, особової картки (форма №П-2), присвоєння табельного номера (присвоюється кожному новоприйнятому працівникові за зростанням у хронологічному порядку; табельний номер нещодавно звільненого працівника не може присвоюватись одразу новоприйнятому працівнику));
- внесення запису в трудову книжку. На прохання працівника вноситься запис про прийняття на роботу в його трудову книжку.

Кожне діюче підприємство, незалежно від виду діяльності, вправі розробляти свої власні форми первинних документів згідно специфіки та обсягу облікових робіт. Така можливість істотно полегшує проходження етапів обробки первинної інформації, а також сприяє впровадженню раціональної системи документообігу на підприємстві. Згідно з наказом Держстату, всього було затверджено 7 типових форм первинної облікової документації. Більш детальна інформація з приводу використання даних форм

наведена в додатку Ж (табл. Ж1). ТОВ "ТД ЕЛЬДОРАДО" застосовує форми № П-1 - № П-5, а також самостійно розроблені розрахункові та платіжні відомості.

Документальне оформлення нарахування заробітної плати залежить від форм і систем оплати праці, які прийняті на підприємстві. Загалом майже всі працівники ТОВ "ТД ЕЛЬДОРАДО" працюють за погодинною системою оплати праці. Нарахування заробітної плати для працівників ґрунтується на використанні таблицю обліку робочого часу, штатного розпису, що включає посадові оклади та норми трудового договору. Табелі є основою для аналізу робочого часу працівників.

Для обліку використання робочого часу використовуються умовні позначення, розміщені безпосередньо в табелях, наприклад: ТН – оплачувана тимчасова непрацездатність, ПР — прогули та інші відсутності тощо.

Даний документ відкривається щомісячно. На кінець місяця робітник, який заповнював табель (бухгалтер, майстер чи бригадир) відображає в документі кількість відпрацьованого та невідпрацьованого часу з різних причин та подає його для підпису керівнику підприємства. Заповнений та підписаний табель служить підставою для нарахування заробітної плати, допомоги при тимчасовій втраті працездатності, відпусток тощо. При цьому усі відмітки про запізнення або неявки на роботу працівників робляться на підставі відповідних документів – виклику до військкомату, лікарняних листів та інших документів, які можуть підтвердити причини неявки на роботу. Дані документи мають надати табельнику самі працівники, адже в іншому випадку ці дні будуть вважатися прогулами, через що працівник може бути притягнений до дисциплінарної відповідальності та підданий стягненню у вигляді догани або звільнення (ст. 147 КЗпП).

Для обліку оплати праці водіїв на підприємстві використовують подорожні листи. Кожен подорожній лист автомобіля складається в одному екземплярі та видається водієві після обов'язкового здавання попереднього листа. Щоденно інформацію з цих подорожніх листів фіксують у

нагромаджувальній відомості роботи вантажного автотранспорту. Під час складання подорожнього листа автомобіля обов'язково зазначають його порядковий номер, дату видачі та ставлять штамп (печатку) підприємства. На лицьовому боці даного листа вказується інформація про реєстраційний номер, марку автомобіля та прізвище водія, а також маршрут і завдання, щодо кількості поїздок і обсягів вантажу для перевезення, час виїзду та повернення в гараж. На зворотному боці подорожнього листа водій записує дані про виконання таких завдань.

Перевірені та затверджені первинні документи з обліку праці підсумовуються та групуються для кожного працівника. На основі цих документів проводять розрахунки заробітної плати та утримань із неї для кожного працівника, які потім консолідується у розрахунковій відомості. Розрахункова відомість є документом бухгалтерського призначення, який підписує бухгалтер, відповідальний за розрахунок заробітної плати та головний бухгалтер, що здійснює контроль за правильністю здійснених нарахувань. Цей документ містить основні необхідні реквізити такі як: прізвище, ім'я та по-батькові працівника, сума нарахованої заробітної плати, утримання з неї та кінцева сума, що підлягає видачі робітнику. За даними цього документу проводиться виплата заробітної плати.

Виплата зарплати здійснюється регулярно та своєчасно у робочі дні відповідно до термінів, визначених трудовим договором і нормативними актами (два рази на місяць з інтервалом, не перевищуючим 16 календарних днів, і не пізніше ніж через 7 днів після закінчення періоду, за який була нарахована дана виплата). Підприємство використовує обидва можливі методи виплати заробітної плати: через касу та безготівково на банківські картки працівників. Кожен працівник має право обирати будь-який зручний спосіб отримання.

Для виплати зарплати через касу використовують готівку, яка знаходиться там у достатній кількості на момент виплати. Цю готівку можна отримати до каси шляхом надходження готівкової виручки, повернення

підзвітних коштів тощо. У даному випадку ПДФО та військовий збір можна сплатити протягом трьох банківських днів з дня, що настає за днем виплати зарплати (згідно до пп. 168.1.4 Податкового кодексу України [30]). В той же час ЄСВ слід сплатити в день виплати готівки з каси (або ще й раніше).

Наразі більшість працівників отримує зарплату безготівковим способом через використання банківських зарплатних проектів, що є зручним та вигідним для обох сторін. Цей метод економить час і гроші, оскільки позбавляє від інкасації та усуває черги біля каси в день виплати.

Для виплати заробітної плати через касу використовують видатковий касовий ордер, а для виплати на картки працівників - платіжне доручення.

Якщо бухгалтер оформив ВКО на виплату зарплати, а працівник за нею не прийшов, то такий ВКО не буде вважатись повністю оформленим, оскільки в ньому відсутні підписи працівника про отримання, а касира про виплату заробітної плати. Після закінчення строку виплати даної заробітної плати (3-5 днів) вона вважається депонованою. Суму депонованої зарплати підприємство має виплатити пізніше на вимогу працівника.

Підсумовуючи вищесказане, можна зробити висновок, що формування коректного документального забезпечення операцій з нарахування та виплати заробітної плати є важливою складовою організації обліку розрахунків з персоналом, адже цей процес є базисним для прийняття управлінських рішень, спрямованих на розроблення заходів з оптимізації роботи облікового персоналу. Такий підхід сприяє раціоналізації часу, витраченого на обробку облікової інформації і має прямий вплив на якість, достовірність, повноту та своєчасність розрахунків з працівниками.

2.3 Аналітичний та синтетичний облік розрахунків з оплати праці на підприємстві ТОВ ТД «ЕЛЬДОРАДО»

Для ведення обліку розрахунків з оплати праці робітників підприємства застосовується рахунок 66 "Розрахунки за виплатами працівникам".

Згідно із Інструкцією щодо використання Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань та господарських операцій для підприємств і організацій, рахунок 66 має наступні субрахунки:

- 661 «Розрахунки за заробітною платою» (застосовується для обліку нарахування й виплати основної заробітної плати та інших виплат, які включаються до фонду оплати праці, а також обліку сум утримань із заробітної плати);
- 662 «Розрахунки з депонентами» (призначений для обліку нарахованих, але не одержаних в строки сум депонованої заробітної плати);
- 663 «Розрахунки за іншими виплатами» (застосовується для обліку нарахування й виплати робітникам інших виплат, які не включаються до фонду оплати праці).

Кредит рахунку 66 "Розрахунки за виплатами працівникам" відображає нараховану робітникам основну та додаткову заробітну плату, премії та інші нарахування, а дебет - виплату цієї заробітної плати, премій і т.д., утримання ПДФО, військового збору та інших видів утримань. Також за дебетом відображається депонування заробітної плати (перерахунок на кредит субрахунку 662).

При проведенні нарахувань оплати праці бухгалтер реєструє записи по кредиту рахунку 661 та по дебету рахунків, на які може відноситися оплата праці (наприклад, рахунки 23, 91, 92, 93 тощо). Приклади таких кореспонденцій наведені в додатку К (табл. К.1).

На субрахунку 663 «Розрахунки за іншими виплатами» ведеться облік розрахунків за виплатами, які не відносять до фонду оплати праці, зокрема облік сум допомоги по частковому безробіттю та допомоги по тимчасовій непрацездатності. Прикладами найбільш застосовуваних кореспонденцій з використанням даного субрахунку є:

– нарахування лікарняних за перші 5 днів непрацездатності: Дт 949 Кт 663;

– нарахування допомоги за рахунок коштів Фонду соціального страхування (з тимчасової непрацездатності, встановлення інвалідності, по вагітності й пологах тощо): Дт 378 Кт 663.

Аналітичний облік розрахунків з оплати праці на підприємстві ведеться по кожному окремому працівнику в розрахункових відомостях, на яких відображається вся інформація, що стосується заробітної плати: операції щодо нарахування оплати праці, утримань із заробітної плати, її виплати тощо.

Розглянемо відображення на рахунках бухгалтерського обліку операцій з нарахування заробітної плати, пов'язаних з нею утримань, а також нарахування відпускних та лікарняних на прикладі ТОВ ТД «ЕЛЬДОРАДО».

На підставі витягу із розрахункової відомості з нарахованої заробітної плати (додаток Л) отримали такі дані:

Нарахована заробітна плата:

– 8 448,00 грн. – заробітна плата оператора лінії для виробництва борошна та гранул (з них 448,00 грн. – доплата за нічні години);

– 7 963,13 грн. – заробітна плата укладальника-пакувальника (з них 463,13 грн. – доплата за нічні години; 100,00 грн. – доплата за керівництво бригадою);

– 6 116,65 грн. – заробітна плата менеджера з адміністративної діяльності (з них 2 135,70 грн. - відпускні);

– 9 458,77 грн. – заробітна плата директора (в тому числі лікарняні за рахунок установи – 1 180,80 грн., за рахунок Фонду соціального страхування (ФСС) – 944,64 грн. Страховий стаж – 13 років 5 місяців;

– 8 000,00 грн. – заробітна плата бухгалтера (працювала згідно розкладу).

Разом по усім цим працівникам нараховано 39 986,55 грн (в т.ч. лікарняних – 2125,44 грн., відпускних – 2 135,70 грн.)

Методика розрахунку заробітної плати залежить від форми оплати праці. Так як на підприємстві ТОВ ТД «ЕЛЬДОРАДО» заробітна плата розраховується за посадовим окладом, формула її розрахунку виглядає так:

$$\text{ЗПО} = \text{ПО} / \text{ДР} * \text{ДВ}$$
, де: ЗПО – сума заробітної плати за посадовим окладом за місяць (грн.); ПО – посадовий оклад (грн.); ДР – кількість робочих днів у місяці згідно із затвердженим графіком роботи; ДВ – кількість відпрацьованих днів за місяць.

Методика розрахунку лікарняних для працівника є такою: розраховуємо середньоденний заробіток працівника, потім за цими даними розраховуємо суму лікарняних, які будуть оплачені за рахунок роботодавця шляхом множення середньоденного заробітку на кількість днів (до 5 днів), а якщо кількість днів перевищує 5, то також розраховуємо суму лікарняних, які будуть оплачені за рахунок Фонду соціального страхування України шляхом множення середньоденного заробітку на кількість днів лікарняних за мінусом перших п'яти днів. Сумою до виплати буде сума лікарняних, оплачених за рахунок роботодавця плюс сума лікарняних, оплачених за рахунок Фонду соціального страхування України.

Детальний розрахунок нарахувань по лікарняному листу працівника ТОВ ТД «ЕЛЬДОРАДО» наведено в додатку М.

Важливо зазначити, що при здійсненні розрахунку лікарняних враховується стаж працівника. Якщо стаж працівника менше 3 років, то для розрахунку лікарняних беремо 50% середньоденної зарплати, якщо стаж 3 - 5 років - 60%, якщо стаж 5-8 років - 70%, а коли стаж працівника становить більше 8 років враховується 100% суми середньоденного заробітку.

Для обчислення середньоденного заробітку працівника для подальшого розрахунку оплати лікарняних, відпускних або компенсацій за невикористані відпустки необхідно розділити сумарний заробіток працівника за останні 12 місяців перед наданням відпустки/лікарняних (чи за фактично відпрацьований період, якщо стаж роботи є меншим) на кількість календарних днів даного періоду. При проведенні розрахунку не враховують святкові та неробочі дні,

установлені діючим законодавством. Також не враховують дні відпусток за власний рахунок та дні/місяці в разі призупинення трудових договорів (наприклад через виїзд особи за кордон або внутрішнє переміщення особи через проведення бойових дій). Отримане в результаті розрахунку число множать на кількість календарних днів відпустки/лікарняного.

Важливо зазначити, що відпускні за весь час відпустки повинні бути виплачені не пізніше моменту початку відпустки. Детальний розрахунок відпускних працівника ТОВ ТД «ЕЛЬДОРАДО» наведено в додатку Н.

Враховуючи наведені вище дані розглянемо кореспонденції рахунків з нарахування і видачі заробітної плати працівникам ТОВ ТД «ЕЛЬДОРАДО» (табл. 2.6).

Таблиця 2.6 – Журнал господарських операцій з обліку заробітної плати працівників ТОВ ТД «ЕЛЬДОРАДО» за вересень

Дата	Зміст операції	Дт	Кт	Сума, грн.
31.08	Розраховуємо відпускні за вересень			2 135,70
	Списуємо з банківського рахунку кошти для видачі відпускних працівнику	661	311	1719,23
	Списуємо ПДФО	6411	311	384,42
	Списуємо ВЗ	642	311	32,05
	Сплачуємо ЄСВ (22%)	651	311	469,85
30.09	Нараховуємо заробітну плату менеджера з адміністративної діяльності (з них 2 135,70 грн. - відпускні);	92 471	661 661	3 980,95 2 135,70
	Нараховуємо ЄСВ	92	651	1 345,66
	Нараховуємо заробітну плату оператору лінії для виробництва борошна та гранул (з них 448, 00 грн. – доплата за нічні години)	23 23	661 661	8 000,00 448,00
30.09	Нараховуємо ЄСВ	23	651	1 858,56
	Нараховуємо заробітну плату укладальника-пакувальника (з них 463,13 грн. – доплата за нічні години; 100,00 грн. – доплата за керівництво бригадою);	93 93 93 93	661 661 661 651	7 400,00 463,13 100,00 1 751,88
	Нараховуємо ЄСВ	93	651	1 751,88
	Нараховуємо заробітну плату директора (в тому числі лікарняні за рахунок установи – 1180,80 грн., за рахунок Фонду соціального страхування (ФСС) – 944,64 грн.	92 949 378 92	661 663 663 651	7 333,33 1180,80 944,64 2 080,93
30.09	Нараховуємо ЄСВ	92	651	2 080,93

Продовження табл. 2.6

30.09	Нараховуємо заробітну плату бухгалтеру (працювала згідно розкладу)	92	661	8 000,00
	Нараховуємо ЄСВ	92	651	1 760,00
30.09	Надійшли лікарняні від ФСС	311	378	944,64
30.09	Нараховуємо ПДФО (18%)	661	6411	6815,00
		663	6411	382,58
	Списуємо ПДФО (за мінусом раніше списаного ПДФО з відпустки)	6411	311	6813,16
30.09	Нараховуємо ВЗ (1,5%)	661	642	599,80
		663	642	31,88
	Списуємо ВЗ (за мінусом раніше списаного ВЗ з відпустки)	642	311	599,63
30.09	Сплачуємо ЄСВ (за мінусом раніше сплаченого ЄСВ на відпустки)	651	311	8 327,18
1.10	Списуємо з банківського рахунку кошти для видачі заробітної плати на картки працівникам	661	311	28 758,96
1.10	Списуємо з банківського рахунку кошти для видачі лікарняних на картки працівникам	663	311	1 710,98

Таким чином, за допомогою рахунків бухгалтерського обліку можна забезпечити достовірне, точне та однакове для всіх суб'єктів господарської діяльності відображення господарських операцій, що дає можливість забезпечити порівняння показників обліку різних підприємств і навіть галузей народного господарства. Коректний облік витрат на оплату праці є не лише вимогою законодавства, але і джерелом надійної інформації для ефективного управління цими витратами та стимулом для підвищення продуктивності праці.

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ ТД «ЕЛЬДОРАДО»

3.1 Актуальний стан та проблематика організації ведення обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві

Наразі в Україні існує значна кількість державних нормативно-правових актів, які регулюють облік оплати праці. Однією з актуальних проблем є часті зміни у законодавстві, пов'язані з оплатою праці, які потрібно своєчасно враховувати в обліку. Бухгалтер повинен систематично слідкувати за змінами в нормативно-правових актах, що стосуються як оплати праці, так і прав працюючих громадян. Такий моніторинг може проводитися бухгалтером особисто на підставі конкретних джерел або з використанням інформаційних систем з питань законодавства.

Під час проведення господарської діяльності на будь-якому підприємстві здійснюється значна кількість операцій, кожна з яких фіксує відповідний документ. Інформацію, отриману з цих документів, реєструють у накопичувальних та групувальних відомостях відповідних реєстрів. Таким чином, сам процес ведення обліку передбачає повторне внесення одних і тих самих облікових даних у різні реєстри, що час від часу може спричинити появу помилок в бухгалтерському обліку.

Помилки, які найчастіше зустрічаються в бухгалтерському обліку розділяють на такі групи:

- організаційні — помилки, які пов'язані з недостовірним визначенням структури бухгалтерської звітності, а також періодичності її складання;
- технічні — неправильне заповнення реквізитів та арифметичні помилки, що можуть виникнути при заповненні звітності;
- методологічні — помилки, які виникають через недостовірне ведення бухгалтерського обліку та при перенесенні облікових даних у звітність.

Види, причини виникнення та варіанти з приводу уникнення типових помилок обліку розрахунків з оплати праці наведено в таблиці 3.1:

Таблиця 3.1 – Причини виникнення та шляхи усунення типових помилок обліку розрахунків з оплати праці

Вид помилки	З яких причин виникли	Як уникнути
Неправильний розрахунок заробітної плати працівників	Причин може бути безліч: помилки під час складання таблицю обліку робочого часу, несвоєчасне подання лікарняних листків, даних про підвищення окладу, наказів про відпустки, відрядження тощо. Однак, в такому випадку може бути присутній не тільки людський фактор, але є імовірними й похибки програмного забезпечення, за допомогою якого виконують розрахунки заробітної плати та інших виплат працівникам	1. Затвердити графік документообігу по підприємству та суворо дотримуватися вказаних у ньому термінів подачі документів до відповідних підрозділів. 2. Донести працівникам підприємства про важливість та необхідність надання своєчасної інформації про причини відсутності на своїх робочих місцях
Неналежна організація та ведення бухобліку	Причиною даного явища може бути нерозуміння суті організаційної системи бухгалтерського обліку в цілому або необізнаність керівництва та відповідальних осіб	Розробити й затвердити накази про облікову політику та організацію бухгалтерського обліку на підприємстві, враховуючи саме його специфіку (а не просто взяти типові зразки даних документів)
Викривлення інформації, що наведена у фінансовій звітності	Причиною даної ситуації можуть бути наявні помилки в бухобліку. До таких помилок можемо віднести: – невідображення дебіторської та/або кредиторської заборгованості при її наявності; – недостовірне відображення на рахунках бухгалтерського обліку даних про доходи й витрати підприємства та ін.	Щомісяця (або щокварталу) проводити внутрішні перевірки певних ділянок обліку.

Головними факторами, що спричиняють появу помилок є, насамперед, велике навантаження на обліковий персонал, яке, в свою чергу, призводить до їх швидкої втомлюваності; недотримання належних умов праці; низький рівень кваліфікації персоналу; часті зміни нормативних документів. Для усунення цих факторів необхідно встановити оптимальну чисельність облікового персоналу та постійно працювати над підвищенням їх кваліфікації.

Одним із можливих напрямків удосконалення системи оплати праці працівників є збільшення їх матеріальної зацікавленості. На сучасному етапі практика вказує на те, що введення системи преміювання виявляється однією з найбільш ефективних стратегій для стимулювання високої продуктивності та відповідального виконання трудових обов'язків працівниками. Створення якісної системи преміювання сприятиме залученню працівників до поліпшення результатів своєї роботи, підвищенню рівня продуктивності та ефективності праці, а також сприятиме росту їхнього трудового потенціалу. Виходячи з даної ситуації, доцільним є запровадження "додаткового" тарифу в системі, що передбачає встановлення конкретного діапазону тарифних ставок всередині кожного розряду. Таке нововведення сприятиме ефективнішому стимулюванню працівників в рамках одного розряду (або посади) без їх переведення в інший розряд (чи на іншу посаду), що, в свою чергу, призведе до підвищення продуктивності виконання трудових обов'язків.

Наступним варіантом підвищення мотивації та продуктивності працівників є переведення керівників і фахівців на контрактну форму оплати праці, що сприятиме утриманню на посадах найбільш кваліфікованих та творчо активних фахівців, адже за такою формою регулювання трудових відносин, керівники та фахівці отримуватимуть виплати не за конкретні посади, а за виконання обов'язків, які вони взяли на себе, а також за досягнення конкретних соціально-економічних показників, які зафіксовані в контракті.

Отже, організація обліку праці та заробітної плати має плануватися так, щоб сприяти збільшенню рівня продуктивності праці, комплексному використанню робочого часу, а також правильному розрахунку чисельності працівників для обліку заробітної плати.

Виходячи з вищенаведеного, можемо стверджувати, що наступним недоліком системи обліку оплати праці на багатьох підприємствах є недостатній рівень контролю за виконанням операцій.

Ключовими аспектами цього контролю є:

- нагляд за використанням робочого часу та забезпеченням зростання продуктивності праці;
- контроль за своєчасним і правильним розрахунком сум нарахованої заробітної плати, утримань та відрахувань до органів соціального страхування, а також їх віднесення на собівартість продукції (робіт, послуг);
- контроль за використанням фонду заробітної плати та інших грошових коштів, виділених для оплати праці працівників підприємства;
- здійснення всіх необхідних розрахунків із заробітної плати та інших виплат працівникам, а також проведення всіх утримань з таких виплат у законодавчо встановлені терміни.

Отже, з метою уникнення більшості помилок рекомендується:

- затвердити графік проведення внутрішнього контролю, в якому необхідно виділяти проблемні ділянки обліку з метою більш ретельної перевірки;
- створити підрозділ внутрішнього контролю та/або призначити для цього відповідальну особу, яка буде контролювати стан проведення аудиту відповідно до затвердженого раніше графіку проведення перевірок.

Впровадження цих заходів дозволить забезпечити стабільну ефективність та підвищення якості роботи облікового апарату на підприємстві. Такі дії дозволять не тільки покращити систему контролю за діяльністю бухгалтерської служби та її проблемних ділянок на підприємстві, а й сприятимуть проведенню більш глибокого аналізу виявлених помилок та недопущення їх повторення у майбутньому та, як наслідок, слугуватимуть удосконаленню системи бухгалтерського обліку підприємства. Вирішення виявлених під час проведення дослідження проблем підвищить якість облікових даних, забезпечить їх правдивість та достовірність.

3.2. Проблемні питання автоматизації ведення обліку розрахунків з оплати праці та шляхи їх вирішення в сучасних умовах господарювання

Облік заробітної плати та розрахунків відрахувань податків і внесків становить один з ключових елементів ведення обліку на підприємстві, займаючи вагоме місце в загальній структурі обліку підприємницької діяльності.

На сьогоднішній день більшість підприємств, на жаль, досі використовують програмні продукти від російських розробників. В Україні залишається понад 80% бізнесу (з обсягом послуг на суму більше ніж пів мільярда гривень), які так чи інакше залишаються користувачами та продовжують купувати для податкового та бухгалтерського обліку програмне забезпечення, програмний код у якому написаний мовою країни агресора [36].

Найбільш розповсюдженим є "1С: Бухгалтерія", яку використовують для комплексного ведення бухгалтерського обліку. Проте, після введення Указу Президента України від 15.05.2017 року щодо санкцій до російських програмних продуктів [35], для вітчизняних підприємств виникла потреба в пошуку альтернативного програмного забезпечення. Також, варто прийняти до уваги внесення до розгляду законопроекту № 10186 від 24 жовтня 2023 року, згідно з яким планується встановлення заборони на продаж програмного забезпечення, яке використовує програмний код, розроблений Росією [37].

До списку заборонених продуктів входять донині доволі популярні програми: «1С», «Парус», «Галактика», «Бітрікс24». За порушення цього закону передбачено штрафи, які становлять 1 000 мінімальних заробітних плат за перше порушення та 2 000 мінімальних зарплат за кожне наступне, тож окрім репутаційних ризиків, підприємство може зазнати великих збитків.

Провівши комплексне дослідження, можемо виділити такі найбільш розвинені вітчизняні бухгалтерські програми, якими може користуватись підприємство, як:

- Dilovod (український онлайн-сервіс для ведення управлінського, бухгалтерського обліку та складання звітності. Має влаштовані готові інтеграції з банками, ДФС, сервісами електронного документообігу, поштою та навіть маркетплейсами й інтернет-магазинами. Містить в собі комплекс необхідних модулів, таких як: облік коштів, взаєморозрахунків, закупівлі, продажу, складського обліку, кадрового обліку та розрахунку зарплати, здача звітності тощо) [46].
- iFin (сервіс подання електронної звітності. Дані зберігаються на системах хмарних серверів Microsoft Azure в декількох дата-центрах Microsoft в Європі, які надійно захищені від взлому даних. Є можливість імпорту/експорту податкових документів з інших бухгалтерських програм) [47].
- SMARTFIN.UA (бухгалтерська програма з усіма необхідними інструментами для ведення обліку: нарахування заробітної плати, розрахунок лікарняних, відпускних, компенсацій, відряджень, суми податків, формування кадрових документів, облік робочого часу, формування, підписання та подання звітів до контролюючих органів тощо. Також містить в собі влаштовані готові партнерства та інтеграції) [48].
- MASTER: Бухгалтерія (український аналог 1С (тож буде інтуїтивно звичною для підприємств). Має модульну структуру та додаткові конфігурації для використання у різних галузях господарства. Є можливість створення веб-клієнта. Автоматизація документообігу. Дана програма автоматично формує податкову та статистичну звітність з розрахунків оплати праці, тож її використання на підприємстві сприятиме вирішенню багатьох проблем обліку) [38].
- BOOKKEEPER (програма, що дає можливість вести облік діяльності, складати та подавати звітність підприємств та ФОП усіх систем оподаткування, а також некомерційних організацій. До операцій обліку, які можна виконувати в даній програмі відносять: продаж та придбання,

облік запасів та виробництво, розрахунки по касі та банку, розрахунки по зарплаті, в т. ч. за договорами ЦПХ. Також є можливість ведення обліку декількох юридичних осіб в одній базі цієї програми) [49].

Дані програми в більшості включають в себе влаштовані довідники нарахувань та утримань, які адаптуються до потреб користувачів. Однак, існує необхідність розширення наявних там видів нарахувань. Для вирішення даної проблеми доцільним є відкриття додаткових аналітичних рахунків до рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

Враховуючи вплив воєнного стану на процес проведення обліку розрахунків із заробітної плати, можемо додати аналітичні рахунки для обліку розрахунків з проведення дистанційної роботи, виплати середнього заробітку мобілізованими працівникам, виплат за лікарняними, які були надані постраждалим від війни тощо (табл. 3.2):

Таблиця 3.2 – Пропозиція розширення аналітичних рахунків для обліку розрахунків за виплатами працівникам

Код рахунку			Назва
		Додаткові субрахунки	
66			Розрахунки за виплатами працівникам
	661		Розрахунки за заробітною платою
		661/1	Розрахунки за нарахованими виплатами
		661/1/1	Розрахунки за окладами та тарифами працівникам за основним місцем роботи
		661/1/2	Розрахунки за окладами та тарифами працівникам за сумісництвом
		661/1/3	Виплата премій та інших заохочувальних виплат
		661/1/4	Доплата за працю у нічний час
		661/1/5	Оплата праці за роботу у вихідні та неробочі дні
		661/1/6	Доплата за переробку годин понад їх норми
		661/1/7	Розрахунок у зв'язку з простою
		661/1/8	Розрахунок з проведення дистанційної роботи
		661/1/9	Виплата середнього заробітку мобілізованими працівникам (на власний розсуд підприємства)
		661/2	Розрахунки за виплатами при звільненні або по закінченню трудової діяльності
		661/3	Розрахунки за виплатами відпусток
		661/4	Оплата за години перебування у відрядженні

Продовження табл. 3.2

		661/5		Надання компенсаційних виплат
		661/6		Доплата до рівня мінімальної заробітної плати
		661/7		Інші нарахування за оплатою праці
	662			Розрахунки з депонентами
	663			Розрахунки за іншими виплатами
		663/1		Виплати за лікарняними
			663/1/1	Виплата лікарняних
			663/1/2	Виплата лікарняних постраждалим від війни працівникам
		663/2		Виплати у зв'язку зі смертю та похованням

Реалізація даної моделі обліку на практиці сприятиме вдосконаленню методів обліку виплат праці, розширенню можливостей використання облікової інформації у процесах управління підприємством та підвищенню ефективності обміну інформацією для різних зацікавлених сторін.

Від якісно організованого процесу обліку оплати праці залежать точність, своєчасність та повнота розрахунків з персоналом, а також забезпечення продуктивності праці. Впровадження та модернізація автоматизованих систем обліку створює можливість скорочення часу, необхідного для проведення розрахунків за оплату праці, що призводить до підвищення точності облікової інформації та уникнення помилок, завдяки зменшенню обсягу ручних операцій. Отже, враховуючи вищенаведене, можемо зазначити, що автоматизація розрахунків з оплати праці, а також своєчасне врахування змін у законодавстві та нормативних актах, які регулюють оплату праці, є важливими напрямками удосконалення обліку розрахунків оплати праці на підприємстві.

ВИСНОВКИ

Враховуючи результати проведеного дослідження, можемо зробити висновок про абсолютну важливість правильного ведення обліку розрахунків з нарахування та оплати праці на підприємстві, адже вони є властивими для всіх суб'єктів господарювання, незалежно від їхнього розміру, форми власності, галузі, в якій функціонують, видів їх діяльності чи систем оподаткування.

Дана тема безперечно є актуальною, оскільки заробітна плата часто є основним джерелом доходів працюючого населення і значущим стимулом для підвищення трудового потенціалу та ефективності праці. Зарплата відіграє важливу роль в системі бухгалтерського обліку на будь-якому підприємстві, адже працівники є необхідною складовою кожного підприємства.

Розглянувши основні питання, що стосуються організації обліку розрахунків за виплатами працівникам, можна сформулювати такі висновки:

- оскільки наукова література містить різноманітні визначення заробітної плати, можна зробити висновок, що це поняття є багатогранним і може відрізнятися за змістом для різних учасників трудових відносин. Тенденція пошукових запитів за даним терміном в Україні зберігалась доволі сталою, що також свідчить про актуальність даної теми;
- в Україні застосовують багаторівневу організацію регулювання оплати праці, яка охоплює такі види регулювання, як: ринкове; державне; колективно-договірне і регулювання на рівні підприємств. Результати поглиблених досліджень на тему «Роль державного регулювання оплати праці» було опубліковано в журналі «Acta Academiae Beregsasiensis. Economics». № 4, 2023.
- форми та системи оплати праці є важливою частиною системи розрахунку заробітної плати працівників підприємства. Зарплату розглядають як одну з ключових складових собівартості продукції, також вона визначається як провідний фактор витрат виробництва. Дослідивши особливості механізму нарахування заробітної плати можемо зробити

висновок, що кожне підприємство може обрати відповідну йому форму оплати праці, враховуючи особливості роботи, але воно має дотримуватися чіткого порядку розрахунку та особливостей нарахування заробітної плати згідно із чинним законодавством;

- однією з важливих умов для належної організації бухгалтерського обліку розрахунків за виплатами працівникам є чітке документування цих операцій. В ході проведення дослідження було встановлено, що на представленому підприємстві використовуються програми такі як BAS Бухгалтерія та М.Е.Дос. Застосування автоматизованої форми дозволяє заощадити час бухгалтера, проводити ефективний первинний облік і мінімізувати можливі арифметичні помилки, тому окрім наявного на підприємстві програмного забезпечення, було запропоновано використання ряду інших бухгалтерських програм для полегшення ведення обліку;
- систематизація помилок в бухгалтерському обліку значно впливає на розуміння природи помилок, визначення належного порядку їх виправлення та запобігання їх виникненню. Вибір оптимального методу виправлення помилок сприятиме точному відображенню економічної суті господарських операцій і, як наслідок, отриманню надійної облікової інформації для різних потреб;
- правильний та ефективний облік розрахунків з оплати праці та постійний пошук шляхів його вдосконалення відіграють важливу роль у веденні бухгалтерського обліку на підприємстві в цілому та є вагомим фактором для підвищення мотивації працівників.

Провівши аналіз різних аспектів обліку заробітної плати, можна прийти до висновку, що ця тема є дуже важливою і вимагає ретельного вивчення. Вона стосується всіх учасників трудового процесу, оскільки вплив заробітної плати є доволі вагомим не тільки на собівартість виробленої продукції та продуктивність праці, але і, в кінцевому підсумку, на життєвий рівень працівників і результати господарської діяльності підприємства загалом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України. Документ 254к/96-ВР, чинний. Поточна редакція від 01.01.2020. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80#Text>
2. Закон України «Про оплату праці» редакція від 13.02.2020 ВВР., 1995., №17., ст.121. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
3. Швиданенко О.А. Економічні категорії і поняття: сутність, співвідношення, спорідненість, відмінність. *Вчені записки ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»*. 2017. №18.
4. Бутинець Ф.Ф., Войналович О.П., Томашевська І.Л. Організація бухгалтерського обліку. Житомир: ПП «Рута», 2015. – 43 с.
5. Брезицька К. Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах / К.Ф. Брезицька // *Управління розвитком*. 2011. – № 8(105). – с. 30-31.
6. Васильчак С. В., Жидяк О. Р., Полянчич Т. М. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві. *Наук. вісн. НЛТУ України*. 2011. Вип. 21.12. С. 152–157
7. Калина А.В. Розвиток соціально-економічної категорії «заробітна плата» та передумови для формування її гідного рівня. *Економіка праці*. К. : МАУП, 2018. 272 с.
8. Колот А.М., Грішнова О.О., Герасименко О.О. Економіка праці та соціально- трудові відносини : підручник. / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2019. – 711 с.
9. Швець Л. П., Доберчак Н. І. Дослідження шляхів удосконалення використання фонду оплати праці та системи преміювання на

- підприємствах зв'язку. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2019. Т. 1, № 4. С. 40-45.
10. Яременко Л. М. Концептуальні засади оплати праці в умовах ринкової економіки. URL:
http://www.nbu.gov.ua/old_jm/Soc_Gum/Evu/2010_15_1/Yarem.pdf.
 11. Сервіс для визначення рівня пошукової зацікавленості «Google Trends» URL: <https://trends.google.com/trends/?hl=uk>
 12. Завіновська Г. Т. Економіка праці / Г. Т. Завіновська // навч. посібн. – Київ : КНЕУ, 2018.-300 с.
 13. Грیشнова О. Підвищення продуктивності праці – головна конкурентна перевага сучасного підприємства. *Науковий вісник* № 11 (263), 2018
 14. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 11 "Виробництва харчової промисловості". Частина 2. Прийняття від 09.02.1998. URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0001244-98#Text>
 15. Лаптії І. Оплата праці і заробітна плата: щодо питання термінології. *Право України*. 2018. № 7. С. 81-84.
 16. Кодекс законів про працю України. Редакція від 27.02.2021. URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
 17. Грیشнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : [підручник]. 4-те вид., оновлене. К.: Знання, 2009. 390 с.
 18. Федотов М. С. Поняття та функції оплати праці. *Молодий вчений*. 2020. № 20 (310). С. 456-459.
 19. Закон України «Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати» від 12 жовтня 2010 року № 1646 – VI. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1646-17>
 20. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». No2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

21. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 р. № 996-XIV. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>
22. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам». Редакція від 01.01.2012. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929_011
23. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам». Редакція від 03.11.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>
24. Закон України «Про колективні договори і угоди» № 3356-XII від 27.12.2019. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>
25. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0002120-08#Text>
26. Основна інформація з ЄДР: ТОВ ТД "ЕЛЬДОРАДО". URL: <https://clarity-project.info/edr/37052489> .
27. Сервіс перевірки контрагентів YouControl. URL: https://youcontrol.com.ua/catalog/company_details/37052489/
28. Сайт підприємства ТОВ ТД "ЕЛЬДОРАДО". URL: <http://tdeldorado.com.ua>
29. Класифікація видів економічної діяльності ДК 009:2010 . Затверджено Наказом Держспоживстандарту від 11.10.2010 №457. Редакція від 24.02.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vb457609-10?find=1&text=%D0%BE%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BD#w1_16.
30. Податковий кодекс України. Документ 2755-VI, чинний, поточна редакція — Редакція від 23.11.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>

31. Лугова О., Ворошилова О., Лата Ю. Помилки в бухгалтерському обліку: виявлення та виправлення. *Modern economics*. 2018. № 12. С. 133–139.
32. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 6 «Виправлення помилок і зміни у фінансових звітах» : Наказ Міністерства фінансів України від 28 травня 1999 р. № 137. Редакція від 10.08.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0392-99#Text>
33. М. В. Дубініна, І. С. Норова. Особливості виявлення та попередження помилок у фінансовій звітності. *Ефективна економіка*. 2015. № 12.
34. А. В. Гевчук. Щодо методології виправлення помилок розрахунків у бухгалтерському обліку і звітності. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2019. № 3. С. 52–58.
35. Указ Президента України "Про застосування персональних спеціальних економічних та інших обмежувальних заходів (санкцій)". Документ 133/2017. Прийняття від 5.05.2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/133/2017#Text>
36. Указ Президента України " Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 15 квітня 2023 року "Про застосування та внесення змін до персональних спеціальних економічних та інших обмежувальних заходів (санкцій)". Документ №227/2023. Прийняття від 15.04.2023. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/2272023-46525>
37. Проект Закону про заборону продажу на території України програмного забезпечення (електронних поставок), для податкового та бухгалтерського обліку, при створенні якого використано програмний код, написаний мовою країни-агресора. № 10186. Дата реєстрації: 24.10.2023. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/2272023-46525>
38. Програма-платформа MASTER і програмні продукти MASTER. URL: <https://masterbuh.com/product/zarplata-i-kadri>

39. Плахтій Т.Ф. Удосконалення обліку моделі аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам. *Економіка і суспільство*. 2019. № 11. С.239-247.
40. 38. Очеретько Л. М., Удовиченко Г. І. Удосконалення обліку заробітної плати на підприємстві. *Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка»*. 2020. № 12.
41. Демина М. В. Оплата праці в сучасному суспільстві. *Молодий вчений*. 2020. № 20 (310). С. 456-459.
42. Батраченко О. В., Овчарова Н. В. Перспективи використання механізмів резервування в частині преміальних виплат працівникам. Збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції «Наука, освіта і суспільство: нові дослідження і перспективи» (м. Полтава, 6 травня, 2022 р.)
43. Бадай А.В., Кравченко О.В. Роль державного регулювання оплати праці. *Журнал «Acta Academiae Beregsasiensis. Economics»*. № 4, 2023. URL: <https://aab-economics.kmf.uz.ua/aabe/issue/archive>
44. Верніков А. В. Вплив форми оплати праці та наявності соц. пакета на ефективність праці працівника. *Науковий вісник: Фінанси, банки, інвестиції*. 2020. № 1. С. 144-148
45. Пеняєва О. Л. Окремі аспекти організації оплати праці. *Вісник академії знань*. 2019. № 34 (5). С. 248-253
46. Онлайн-бухгалтерія Dilovod. URL: <https://dilovod.ua/>
47. Український сервіс подання електронної звітності iFin. URL: <https://www.ifin.ua/>
48. Бухгалтерська програма SMARTFIN.UA. URL: <https://smartfin.ua/>
49. Онлайн-бухгалтерія BOOKKEEPER URL: <https://bookkeeper.kiev.ua/>
50. Паршуткіна В. В. Вітчизняний та закордонний досвід організації оплати праці працівників малого бізнесу. *Journal of Economy and Business*. - 2021. № 71. С. 40-44

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця А.1. Визначення змісту поняття «Заробітна плата» у літературних джерелах

№	Автор	Визначення
1	Бутинець Ф.Ф.	Заробітна плата – оплата праці найманих працівників, яка виражає перетворену форму вартості і ціни робочої сили [4]
2.	Брезицька К.Ф.	Заробітна плата – це плата за працю, а її величина - це ціна праці, яка визначається на ринку праці в результаті взаємодії попиту на конкретні види праці і її пропозицію. Заробітна плата являє собою винагороду, виражену як правило, у грошовому еквіваленті, яку згідно з трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [5]
3.	Васильчак С.В.	Заробітна плата – це будь-який заробіток, обчислений у грошовому виразі, що його за трудовим договором власник, або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги [6]
4.	Калина А.В.	Заробітна плата – це частина доданої вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці. [7]
5.	Колот А.М.	Заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості [8]
6.	Швець Л.П.	Заробітна плата – це елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці [9]
7.	Яременко Л.М.	Заробітна плата – частина вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці [10]

Джерело: розроблено автором за даними [4-10]

Додаток Б

Актуальність термінів «заробітна плата» та «оплата праці»

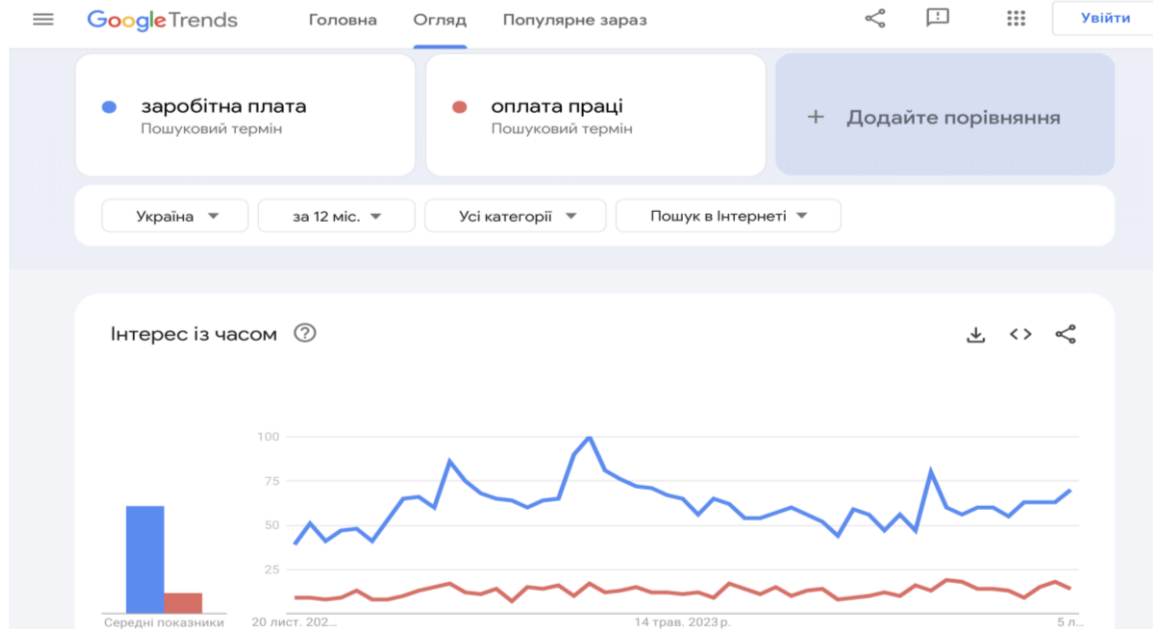


Рис. Б.1 – Популярність термінів «заробітна плата» та «оплата праці» серед пошукових запитів в Україні за період з 20.11.2022 по 11.11.2023 рр.

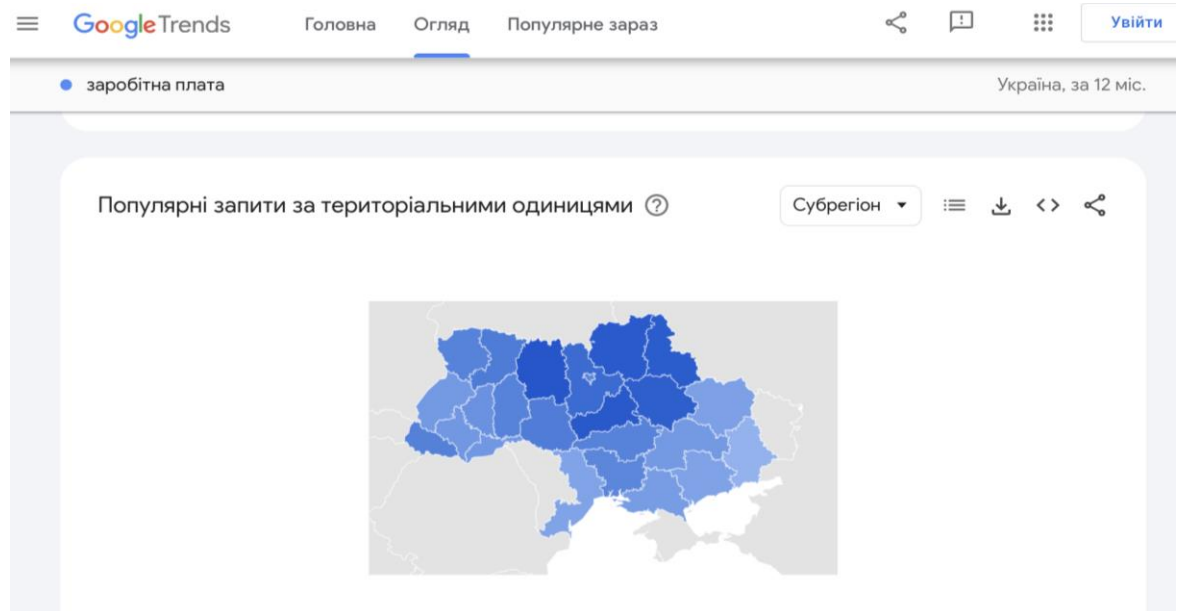


Рис. Б.2 – Популярність запити «заробітна плата» за територіальними одиницями України за період з 20.11.2022 по 11.11.2023 рр. (за винятком окупованих територій)

Додаток В

Форми та системи оплати праці



Рис. В.1. Форми та системи оплати праці

Додаток Г

*Законодавчі акти, що регулюють облік операцій, які пов'язані з
нарахуванням та виплатою заробітної плати*

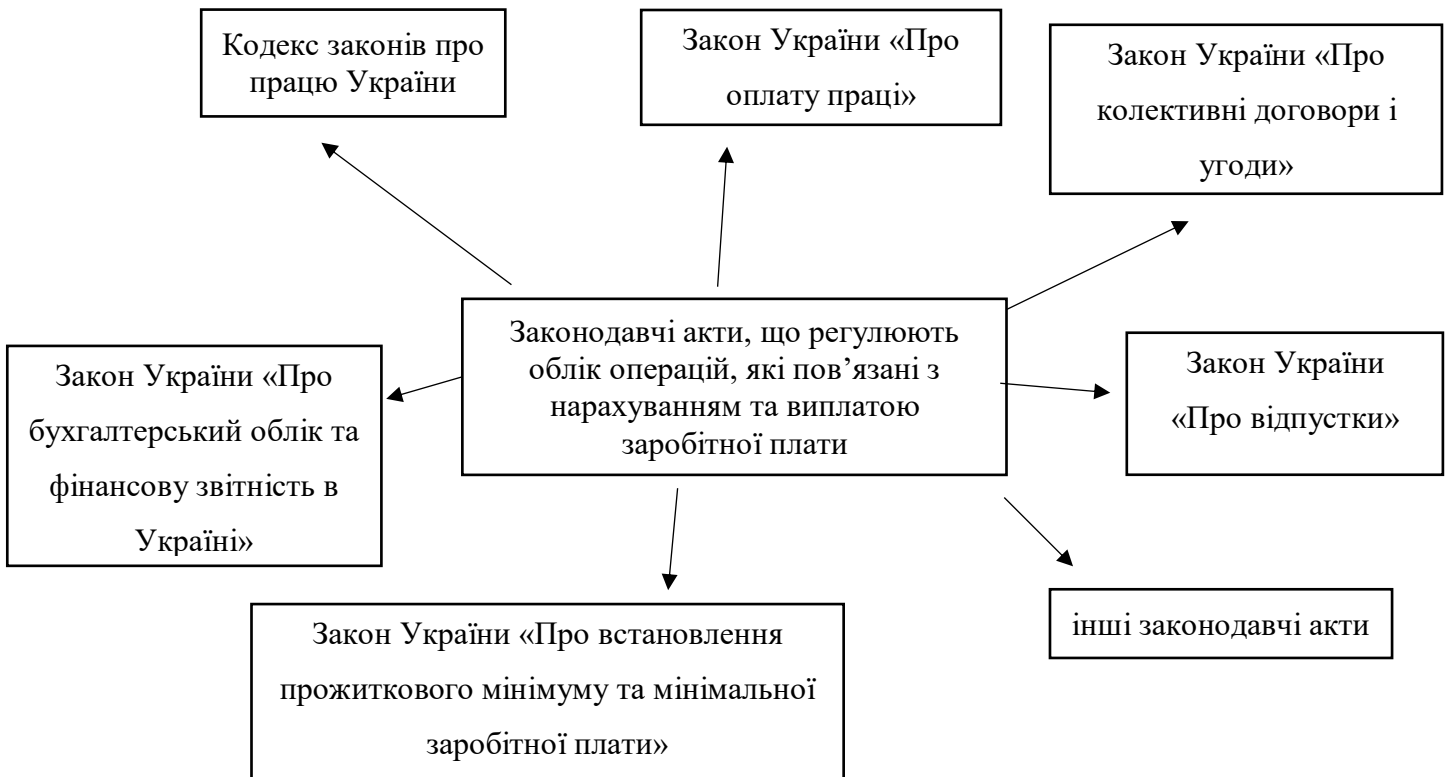


Рис. Г.1. Законодавчі акти, що регулюють облік операцій, які пов'язані з нарахуванням та виплатою заробітної плати

Додаток Д
Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва за 2020 р.

Додаток 1 до Національного положення
(стандарту) бухгалтерського обліку 25
"Спрощена фінансова звітність"
(пункт 4 розділу I)

Фінансова звітність малого підприємства

Підприємство Товариство з обмеженою відповідальністю "ТД Ельдорадо" Дата (рік, місяць, число) за ЄДРПОУ
Територія за ЄДРПОУ
Організаційно-правова форма господарювання Товариство з обмеженою відповідальністю за КОАТУУ
Вид економічної діяльності Виробництво продуктів борошномельно-круп'яної промисловості за КОПФГ
Середня кількість працівників, осіб 92 за КВЕД
Одиниця виміру: тис. грн. з одним десятковим знаком
Адреса, телефон Україна, 40004, Сумська обл., Ковпаківський р-н, м. Суми, вул. Робітниче селище, буд.13,
0542660455

1. **Баланс на 31 грудня 2020 р.**

Форма № 1-м Код за ДКУД 1801006			
Актив	Код рядка	На початок звітнього року	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	23,0	23,0
первісна вартість	1001	23,1	23,1
накопичена амортизація	1002	(0,1)	(0,1)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	-
Основні засоби	1010	7 211,7	7 530,6
первісна вартість	1011	15 535,6	17 387,7
знос	1012	(8 323,9)	(9 857,1)
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	7 234,7	7 553,6
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	11 219,4	17 308,6
у тому числі готова продукція	1103	1 371,5	3 297,5
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	18 632,3	21 612,8
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	1 331,8	1 073,6
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	13 531,8	5 746,9
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	993,5	120,2
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Інші оборотні активи	1190	-	-
Усього за розділом II	1195	45 708,8	45 861,9
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	52 943,5	53 415,5

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	1,0	1,0
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	23 350,2	27 023,4
Неоплачений капітал	1425	(-)	-
Усього за розділом I	1495	23 351,2	27 024,4
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595	1 475,5	77,9
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	18 701,9	12 800,0
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	1 328,9	4 274,7
розрахунками з бюджетом	1620	102,4	76,4
у тому числі з податку на прибуток	1621	98,4	73,9
розрахунками зі страхування	1625	-	11,4
розрахунками з оплати праці	1630	169,2	178,0
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	7 814,4	8 972,7
Усього за розділом III	1695	28 116,8	26 313,2
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
Баланс	1900	52 943,5	53 415,5

2. Звіт про фінансові результати за Рік 2020

Форма № 2-м Код за ДКУД 1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	215 474,6	224 368,8
Інші операційні доходи	2120	1 973,3	655,9
Інші доходи	2240	253,1	6,7
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	217 701,0	225 031,4
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(192 363,7)	(192 348,9)
Інші операційні витрати	2180	(16 447,1)	(19 940,9)
Інші витрати	2270	(4 733,8)	(5 759,1)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(213 544,5)	(218 048,9)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	4 156,4	6 982,5
Податок на прибуток	2300	(482,1)	(1 256,8)
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)	2350	3 674,3	5 725,7

ЕЦП Колеснік
В.В.

Керівник _____
(ініціали, прізвище)

Колеснік Валерій Вікторович (підпис) ЕЦП Михнева
Т.В.

Головний бухгалтер _____ Михнева Тетяна
Володимирівна _____

(підпис)(ініціали, прізвище)



Додаток Е
Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва за 2021 р.

Додаток 1 до Національного положення
(стандарту) бухгалтерського обліку 25
"Спрощена фінансова звітність"
(пункт 4 розділу I)

Фінансова звітність малого підприємства

Підприємство Товариство з обмеженою відповідальністю "ТД Ельдорадо" Дата (рік, місяць, число) за ЄДРПОУ
Територія за КОАТУУ
Організаційно-правова форма господарювання Товариство з обмеженою відповідальністю за КОАТУУ
Вид економічної діяльності Виробництво продуктів борошномельно-круп'яної промисловості за КОПФГ
Середня кількість працівників, осіб 92 за КВЕД
Одиниця виміру: тис. грн. з одним десятковим знаком
Адреса, телефон Україна, 40004, Сумська обл., Ковпаківський р-н, м. Суми, вул. Робітниче селище, буд.13,
0542660455

з. Баланс на 31 грудня 2021 р.

Форма № 1-м Код за ДКУД 1801006			
Актив	Код рядка	На початок звітної року	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	23,0	23,0
первісна вартість	1001	23,1	23,1
накопичена амортизація	1002	(0,1)	(0,1)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	0,0
Основні засоби	1010	7 530,6	11 499,6
первісна вартість	1011	17 387,7	22 309,5
знос	1012	(9 857,1)	(10 809,9)
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	7 553,6	11 522,6
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	17 308,6	35 661,1
у тому числі готова продукція	1103	3 297,5	7 112,6
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	21 612,8	36 939,8
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	1 073,6	35,5
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	5 746,9	12 343,8
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	120,2	1 302,3
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Інші оборотні активи	1190	-	-
Усього за розділом II	1195	45 861,9	86 282,5
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	53 415,5	97 805,1

Пасив	Код рядка	На початок звітнього року	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	1,0	1,0
Додатковий капітал	1410	-	9 140,0
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	27 023,4	31 220,6
Неоплачений капітал	1425	-	-
Усього за розділом I	1495	27 024,4	40 361,6
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595	77,9	212,6
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	12 800,0	32 921,0
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	4 274,7	4 495,7
розрахунками з бюджетом	1620	76,4	2 822,9
у тому числі з податку на прибуток	1621	73,9	212,3
розрахунками зі страхування	1625	11,4	-
розрахунками з оплати праці	1630	178,0	203,0
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	8 972,7	16 788,3
Усього за розділом III	1695	26 313,2	57 231,0
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
Баланс	1900	53 415,5	97 805,1

**2. Звіт про
фінансові
результати за
Рік
2021**

Стаття	Код рядка	Форма № 2-м Код за ДКУД 1801007	
		За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	313 875,6	215 474,6
Інші операційні доходи	2120	659,1	1 973,3
Інші доходи	2240	2 496,9	253,1
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	317 031,6	217 701,0
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(286 717,1)	(192 363,7)
Інші операційні витрати	2180	(20 780,3)	(16 447,1)
Інші витрати	2270	(4 415,0)	(4 733,8)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(311 912,4)	(213 544,5)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	5 119,2	4 156,4
Податок на прибуток	2300	(921,5)	(482,1)
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)	2350	4 197,7	3 674,3

ЕЦП Колеснік В.В.

Керівник _____ Колеснік Валерій Вікторович (підпис) *ЕЦП Михнева Т.В.*

(ініціали, прізвище)

Головний бухгалтер _____ Михнева Тетяна

Володимирівна

(підпис)(ініціали, прізвище)



Додаток Ж
Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва за 2022 р.

Додаток 1 до Національного положення
(стандарту) бухгалтерського обліку 25
"Спрощена фінансова звітність"
(пункт 4 розділу I)

Фінансова звітність малого підприємства

Підприємство Товариство з обмеженою відповідальністю "ТД Ельдорадо" Дата (рік, місяць, число) за ЄДРПОУ
Територія за ЄДРПОУ
Організаційно-правова форма господарювання Товариство з обмеженою відповідальністю за КОАТУУ
Вид економічної діяльності Виробництво продуктів борошномельно-круп'яної промисловості за КОПФГ
Середня кількість працівників, осіб 84 за КВЕД
Одиниця виміру: тис. грн. з одним десятковим знаком
Адреса, телефон Україна, 40004, Сумська обл., Ковпаківський р-н, м. Суми, вул. Робітниче селище, буд.13,
0542660455

Баланс на 31 грудня 2022 р.

Актив	Форма № 1-м Код за ДКУД		1801006
	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	23,0	23,0
первісна вартість	1001	23,1	23,1
накопичена амортизація	1002	(0,1)	(0,1)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	0,0	27,5
Основні засоби	1010	11 499,6	10 947,4
первісна вартість	1011	22 309,5	24 088,8
знос	1012	(10 809,9)	(13 141,4)
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	11 522,6	10 997,9
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	35 661,1	51 440,9
у тому числі готова продукція	1103	7 112,6	16 887,3
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	36 939,8	23 120,6
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	35,5	792,5
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	12 343,8	22 869,0
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	1 302,3	1 110,6
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Інші оборотні активи	1190	-	227,3
Усього за розділом II	1195	86 282,5	99 560,9
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	97 805,1	110 558,8

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	1,0	1,0
Додатковий капітал	1410	9 140,0	20 000,0
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	31 220,6	32 436,7
Неоплачений капітал	1425	-	-
Усього за розділом I	1495	40 361,6	52 437,7
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595	212,6	336,5
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	32 921,0	28 875,0
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	4 495,7	3 282,1
розрахунками з бюджетом	1620	2 822,9	789,1
у тому числі з податку на прибуток	1621	212,3	0,1
розрахунками зі страхування	1625	-	37,8
розрахунками з оплати праці	1630	203,0	78,1
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	16 788,3	24 722,5
Усього за розділом III	1695	57 231,0	57 784,6
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
Баланс	1900	97 805,1	110 8,8

2. Звіт про
фінансові
результати за
Рік
2022

Стаття		Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1		2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)		2000	195 873,3	313 875,6
Інші операційні доходи		2120	297,7	659,1
Інші доходи		2240	3 272,6	2 496,9
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)		2280	199 443,5	317 031,6
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)		2050	(171 802,2)	(286 717,1)
Інші операційні витрати		2180	(22 243,2)	(20 780,3)
Інші витрати		2270	(3 915,1)	(4 415,0)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)		2285	(197 960,4)	(311 912,4)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)		2290	1 483,1	5 119,2
Податок на прибуток		2300	(267,0)	(921,5)
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)		2350	1 216,1	4 197,7

Керівник _____ (ініціали, прізвище)

_____ (підпис) *ЕЦП Колеснік В.В.* Колеснік Валерій Вікторович

_____ (підпис) *ЕЦП Михнева Т.В.* Михнева Тетяна

Головний бухгалтер _____ (підпис) (ініціали, прізвище)
Володимирівна



Додаток Ж

Таблиця Ж.1. Типові форми первинної облікової документації,
затверджені наказом Держстату

Номер типової форми	Назва	Використання
№ П-1	«Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу»	Використовують при прийнятті працівника на роботу
№ П-2	«Особова картка працівника»	Застосовують для систематизації даних про конкретного працівника в одному документі
№ П-3	«Наказ (розпорядження) про надання відпустки»	Використовують при наданні працівнику підприємства відпустки
№ П-4	«Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)»	Використовують у разі закінчення трудового договору та, як наслідок, робочої діяльності працівника на підприємстві
№ П-5	«Табель обліку використання робочого часу»	Даний документ слугує базою для нарахування заробітної плати працівнику за погодинною формою оплати праці
№ П-6	«Розрахунково-платіжна відомість працівника»	Даний документ призначений для оформлення розрахунку зарплати по кожному конкретному працівнику
№ П-7	«Розрахунково-платіжна відомість (зведена)»	Використовують для оформлення розрахунку зарплати по всім працівникам, тобто загальна сума по компонентах.

Джерело: розроблено автором за даними Держстату

Додаток К

Таблиця К.1 – Проводки в бухгалтерському обліку з нарахування сум, пов'язаних з оплатою праці

№	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків	
		Дебет	Кредит
1	Нарахована заробітна плата:		
1.1	працівникам основного виробництва	23	661
1.2	працівникам допоміжних виробництв	23	661
1.3	працівникам зайнятим обслуговуванням машин та обладнання	91	661
1.4	працівникам, зайнятим на загальновиробничих роботах цехів та інших підрозділів	91	661
1.5	адміністративно-управлінському персоналові	92	661
1.6	працівникам обслуговуючих виробництв і господарств	29	661
1.7	працівникам, зайнятим капітальним будівництвом	151	661
1.8	працівникам, зайнятим збутом готової продукції	93	661

Додаток Л

Витяг з розрахункової відомості ТОВ "ТД Ельдорадо"

Розрахункова відомість
ТОВ "ТД Ельдорадо"

Вересень 2023р

Організація		Всього нараховано	Оклад по днях	Доплата за нічні години	Оплата лікарняних листів	Оплата лікарняних листів (за рахунок)	Відпустка чергова	Компенсація відпустки	Доплата за керівництво бригадою
Співробітник	Посада	Сума	Сума	Сума	Сума	Сума	Сума	Сума	Сума
ТОВ "ТД Ельдорадо"		591 187,33	552 325,17	12 145,61	2 388,45	3 673,25	7 786,73	12 568,12	300,00
Андріяшенко Юрій Миколайович	Оператор лінії для виробництва борошна та гранул	8 448,00	8 000,00	448,00					
Батраченко Алла Петрівна	Бухгалтер 1 категорії	8 000,00	8 000,00						
Жеба Максим Васильович	укладальник-пакувальник	7 963,13	7 400,00	463,13					100,00
Кірієнко Наталія Вікторівна	Менеджер з адміністративної діяльності	6 116,65	3 980,95				2 135,70		
Чумаков Валерій Миколайович	Директор	9 458,77	7 333,33		944,64	1 180,80			
Разом		39 986,55	552 325,17	12 145,61	2 388,45	3 673,25	7 786,73	12 568,12	300,00

Додаток М

**Нарахування по лікарняному листу № ТД00-000111 від 27.09.2023
8840168-2016678291-1**

Працівник: **Чумаков Валерій Миколайович**
 Код по
 ДРФО: **2947710471**
 Організація: Товариство з обмеженою відповідальністю "ТД ЕЛЬДОРАДО"
 Табельний
 номер: 0000000220
 Підрозділ: Адміністрація
 Період
 лікарняного: **з 07.09.2023 по 15.09.2023**
 Період
 розрахунку: з 01.09.2022 по 31.08.2023

Розрахунок середнього заробітку:

Рік	Місяць	Дохід		Межа	Календарних днів
		Всією сумою	Пропорційно		
2022	Вересень	10 800,00		97 500	30
2022	Жовтень	8 228,57		100 500	26
2022	Листопад	9 327,27		100 500	30
2022	Грудень	2 729,53		100 500	31
2023	Січень	4 736,88		100 500	22
2023	Лютий	5 767,20		100 500	18
2023	Березень	3 108,70		100 500	19
2023	Квітень	5 500,00		100 500	30
2023	Травень	5 500,00		100 500	31
2023	Червень	5 500,00		100 500	30
2023	Липень	5 500,00		100 500	31
2023	Серпень	11 000,00		100 500	31
Всього:		77 698,15			329

Середньоденна обмежена межею:
% оплати:

236,16
100,00

Період		Вид нарахування	Сума	Оплачується
Початок	Закінчення			Кален.днів
07.09.2023	11.09.2023	Оплата лікарняних листів (за рахунок організації)	1 180,8	5
12.09.2023	15.09.2023	Оплата лікарняних листів	944,64	4
		Всього:	2 125,44	9

Додаток Н

Нарахування відпустки № ТД00-000074 від 31.08.2023

Кірієнко Наталія
 Працівник: **Вікторівна**
 ТОВ "ТД"
 Організація: Ельдорадо"
 Табельний
 номер: 0000000237
 Період з **04.09.2023** по
 відпустки: **17.09.2023**
 Період з 01.09.2022 по
 розрахунку: 31.08.2023

Розрахунок середнього заробітку:

Рік	Місяць	Дохід		Відпрацьовано			Коеф.
		(для відпустки) По преміях	(для відпустки) По середньому заробітку	Днів	Годин	Календ. днів	
2022	Вересень		6 727,27			28	1
2022	Жовтень		7 400			31	1
2022	Листопад		4 822,45			30	1
2022	Грудень		1 711,35			29	1
2023	Січень		4 009,62			31	1
2023	Лютий		3 800			28	1
2023	Березень		3 800			31	1
2023	Квітень		3 800			30	1
2023	Травень		3 800			31	1
2023	Червень		3 800			30	1
2023	Липень		3 800			31	1
2023	Серпень		7 600			31	1
Всього:			55 070,69			361	

Середньоденна заробітна плата:

Нарахування:

Період		Вид нарахування	Сума	Час		
Початок	Кінець			Днів	Годин	Календ.
04.09.2023	17.09.2023	Відпустка чергова	2 135,7			14
Всього:			2 135,7			14

Відповідальний: Батраченко Алла Петрівна

Додаток П

Спосіб виправлення помилок за їх видами

Таблиця П.1. Види помилок та способи їх виправлення

Види помилок	Спосіб виправлення
Помилки минулих звітних періодів	
Помилки, які впливають на величину нерозподіленого прибутку (непокритого збитку)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Відкоригувати нерозподілений прибуток на початок року (бухгалтерське проведення з рахунком 44 «Нерозподілені прибутки (непокриті збитки)») 2. Оформити бухгалтерську довідку про виправлення помилки; 3. У фінзвітності необхідно: <ul style="list-style-type: none"> - У балансі залишки на початок року відобразити з урахуванням виправленої помилки; - У звіті про фінансові результати дані за минулий рік навести з урахуванням виправленої помилки; - У звіті про власний капітал у гр. 7 рядка 4010 «Виправлення помилок» вказати суму помилки; - Розкрити дану інформацію у примітках у довільній формі (п. 20 П(С)БО 6).
Помилки, які не впливають на нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Відкоригувати залишки на початок року тих рахунків активу і пасиву, які пов'язані з помилкою. 2. Оформити бухгалтерську довідку щодо виправлення помилки. 3. У балансі в залишках на початок відобразити відкоригованні статті активу та пасиву з урахуванням виправленої помилки та розкрити дану інформацію в примітках в довільній формі (п.20 П(С)БО). У разі необхідності те ж саме зробити в інших звітах.
Помилки поточного звітного періоду	
Помилки можуть впливати або не впливати на фінрезультат поточного періоду	Виправлення помилок минулих місяців здійснюється методом червоного сторно або додатковим записом. Якщо помилка стосується поточного (ще не закритого місяця), то помилку виправляють коректурним способом.