

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

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри

Науковий ступінь, вчене звання

Підпис Ініціали, прізвище
«_» _____ 20__р.

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

(спеціальність 071 «Облік і оподаткування»)

студенту IV курсу групи ОПЗ-03-2с

Номер курсу

Шифр групи

Підпригора Вікторія Володимирівна

Прізвище, ім'я, по батькові

1. Тема роботи Облік та оподаткування розрахунків за виплатами працівникам затверджена наказом по університету від «31» травня 2024 року №0612-VI
2. Термін подання студентом закінченої роботи «7» червня 2024 р.
3. Метою кваліфікаційної роботи є дослідження економічних, правових та практичних аспектів, пов'язаних з обліком та оподаткуванням розрахунків за виплатами працівникам та розробка напрямів їх вдосконалення.
4. Об'єктом дослідження кваліфікаційної роботи бакалавра є процес організації та методології обліку і оподаткування розрахунків за виплатами працівникам комунального некомерційного підприємства «Клінічний пренатальний центр Пресвятої Діви Марії».
5. Предметом дослідження є сукупність теоретико-методологічних та практичних засад обліку та оподаткування розрахунків за виплатами працівникам.
6. Кваліфікаційна робота виконується на матеріалах комунального некомерційного підприємства «Клінічний перенатальний центр Пресвятої Діви Марії».
7. Орієнтовний план кваліфікаційної роботи, терміни подання розділів керівникові та зміст завдань для виконання поставленої мети.

Розділ 1. Теоретичні аспекти обліку та оподаткування виплат працівникам – 30.04.2024 р.

У розділі 1:

розглянути економічну сутність розрахунків з оплати праці; проаналізувати нормативно-правове регулювання розрахунків за виплатами працівникам; розкрити теоретичні основи організації обліку і оподаткування розрахунків за виплатами працівникам.

Розділ 2. Облік та оподаткування виплат працівникам на комунальному некомерційному підприємстві «Клінічний пренатальний центр Пресвятої Діви Марії» Сумської міської ради – 14.05.2024 р.

У розділі 2:

надати загальну організаційно економічну характеристика підприємства; проаналізувати організацію кадрового та первинного обліку розрахунків за виплатами працівникам; навести аналітичний та синтетичний облік розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві, запропонувати шляхи удосконалення первинного обліку розрахунків за виплатами працівникам; розробити напрями удосконалення аналітичного та синтетичного обліку розрахунків працівникам та їх оподаткування.

8. Консультації з роботи:

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	Винниченко Н.В., доцент кафедри бухгалтерського обліку та оподаткування		
2	Винниченко Н.В., доцент кафедри бухгалтерського обліку та оподаткування		

9. Дата видачі завдання: «26 » січня 2024 року

Керівник кваліфікаційної роботи:

доцент, д.е.н., професор
(науковий ступінь, вчене звання, посада)

(підпис)

Н.В. Винниченко
(ініціали, прізвище)

Завдання до виконання одержав:

Здобувачка групи ОПЗ-03-2с
(науковий ступінь, вчене звання, посада)

(підпис)

В. В. Підопригора
(ініціали, прізвище)

АНОТАЦІЯ

кваліфікаційної роботи бакалавра на тему
«Облік та оподаткування розрахунків за виплатами працівникам»
здобувача: Підпригора Вікторія Володимирівна

Кваліфікаційна робота бакалавра містить 67 сторінок, 7 таблиць, 38 рисунків, список літератури з 43 найменувань, 1 додаток.

Актуальність теми дослідження визначається тим, що сучасне економічне середовище характеризується швидкими змінами і високою конкурентністю, що ставить перед управлінням бізнесом необхідність удосконалення процедур обліку та оподаткування розрахунків за виплатами працівникам. Важливо, що організація даного процесу потребує нових технологій, адже зміни в законодавстві та соціально-економічні трансформації вимагають постійного аналізу та адаптації управлінських практик у сфері обліку та оподаткування до вирішення сучасних викликів.

Метою кваліфікаційної роботи є дослідження економічних, правових та практичних аспектів, пов'язаних з обліком та оподаткуванням розрахунків за виплатами працівникам та розробка напрямів їх вдосконалення.

Об'єктом дослідження кваліфікаційної роботи бакалавра є процес організації та методології обліку і оподаткування розрахунків за виплатами працівникам комунального некомерційного підприємства «Клінічний пренатальний центр Пресвятої Діви Марії».

Предметом дослідження є сукупність теоретико-методологічних та практичних засад обліку та оподаткування розрахунків за виплатами працівникам.

Під час виконання кваліфікаційної роботи бакалавра були використані такі методи: економічного аналізу (аналіз, синтез), графічний, табличний і порівняльний метод, елементи методу бухгалтерського обліку, прийоми та процедури контролю, узагальнення.

За результатами дослідження сформульовані такі висновки:

- обґрунтовано вектори удосконалення первинного обліку розрахунків за виплатами працівникам за рахунок впровадження інноваційних технологій на основі сучасного програмного продукту MASTER: Бухгалтерія та показано доцільність і переваги використання вітчизняних програмних продуктів для ведення кадрового обліку та розрахунків з оплати праці в сучасних умовах;

- удосконалено підходи щодо формування облікових процедур в частині аналітичного та синтетичного обліку розрахунків за виплатами з працівниками та їх оподаткування, які передбачають деталізацію через впровадження додаткових субрахунків та доповнення робочого плану рахунків досліджуваного підприємства.

– діяльність кожного підприємства передбачає виплати працівникам, їх стан та ефективне використання прямо впливає на кінцеві результати фінансово-господарської діяльності підприємства.

– удосконалено підходи щодо формування облікових процедур в частині аналітичного та синтетичного обліку розрахунків за виплатами з працівниками та їх оподаткування, які передбачають деталізацію через впровадження додаткових субрахунків та доповнення робочого плану рахунків підприємства.

– запровадження форми внутрішньої звітності для контролю витрат на основі аналітики та деталізації розрахунків за виплатами та корегування факторів впливу на дані показники з використанням інноваційних технологій, зокрема MASTER: Бухгалтерія.

Одержані результати можуть бути використані підприємством для покращання організації та методології обліку і аудиту виплат працівників.

Результати роботи пройшли апробацію, а саме: участь у VI Міжнародній студентській конференції Модернізація та сучасні українські і світові наукові дослідження м. Хмельницький, Україна, довідка про впровадження ркзультатів дослідження на комунальному некомерційному підприємстві «Клінічний пренатальний центр Пресвятої Діви Марії», публікація статті «Особливості формування бонусної системи виплат працівниках на підприємствах»).

Ключові слова: виплати працівникам, витрати, оподаткування, бухгалтерський облік, аудит виплат працівників.

Рік виконання кваліфікаційної роботи – 2024 рік

Рік захисту роботи – 2024 рік

ЗМІСТ

Вступ.....	8
1. Теоретичні аспекти обліку та оподаткування виплат працівникам.....	12
1.1. Економічна суть розрахунків з оплати праці.....	12
1.2. Нормативно-правове регулювання розрахунків за виплатами працівникам	17
1.3. Теоретичні основи організації обліку і оподаткування розрахунків за виплатами працівникам	20
2. Облік та оподаткування виплат працівникам на комунальному некомерційному підприємстві «Клінічний пренатальний центр Пресвятої Діви Марії» Сумської міської ради	24
2.1. Загальна організаційно економічна характеристика підприємства.....	24
2.2. Організація кадрового та первинного обліку розрахунків за виплатами працівникам.....	40
2.3. Аналітичний та синтетичний облік розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві	45
2.4. Удосконалення обліку та оподаткування розрахунків за виплатами працівникам	51
Висновки.....	59
Список використаних джерел.....	62
Додатки.....	67

ВСТУП

Облік та оподаткування розрахунків за виплатами працівникам є важливими аспектами діяльності будь-якої організації. Ефективне управління цими процесами сприяє дотриманню законодавчих вимог, забезпечує фінансову прозорість та допомагає уникнути податкових ризиків. У сучасних умовах, коли законодавство часто змінюється, а вимоги до звітності стають все складнішими, питання правильного обліку та оподаткування виплат працівникам набуває особливої актуальності.

Ця тема охоплює широкий спектр питань, включаючи визначення видів виплат, методи їх обліку, оподаткування заробітної плати, а також соціальні внески і відрахування. Важливо не лише правильно нарахувати заробітну плату, а й своєчасно та точно сплачувати податки та збори, що передбачені законодавством. Недотримання цих вимог може призвести до фінансових санкцій та репутаційних втрат для підприємства.

Актуальність теми дослідження полягає в тому, що сучасне економічне середовище характеризується швидкими змінами і високою конкурентністю, що ставить перед управлінням бізнесом необхідність удосконалення процедур обліку та оподаткування розрахунків за виплатами працівникам. Важливо, що організація даного процесу потребує нових технологій, адже зміни в законодавстві та соціально-економічні трансформації вимагають постійного аналізу та адаптації управлінських практик у сфері обліку та оподаткування до вирішення сучасних викликів.

Важливо, що питання обліку та оподаткування розрахунків за виплатами працівникам розглянуто у працях багатьох вітчизняних вчених. Зокрема науковці Т.О. Меліхова, Н. С. Чкалова, Є. Є. Іващенко [43], Ю. Ю. Миронова, В. А. Панасенко [37] виділяють основні проблеми обліку праці та розрахунків за виплатами працівникам, які можна узагальнити як недосконалу структуру деяких первинних документів, що стосуються обліку праці та її оплати та вимагає додаткових зусиль для опрацювання обліково-економічної інформації.

Також вказано на недосконалу організацію процесу розрахунків за виплатами працівникам в комплексі з виконанням інших управлінських завдань та недосконалість автоматизованих облікових систем, яка ускладнює формування звітності. Як вважають Н. М. Селіванова та Б. Б. Ветренюк [41, с. 96] необхідно розширяти аналітичні можливості різних ознак в групуванні інформації щодо розрахунків за виплатами, це дасть змогу використовувати її в різних процесах (процес нарахування, узагальнення зарплати за структурними підрозділами, працівниками, складання форм звітності з праці). Однак незважаючи на значний вклад наукових розробок сучасний механізм розрахунків за виплатами працівникам в нашій країні ще недостатньо ефективний. Тобто існує низка проблем обліку та оподаткування оплати праці, що потребує подальших досліджень і наукових розробок через запровадження інноваційних технологій на основі нових сучасних програмних продуктів.

Метою кваліфікаційної роботи є дослідження економічних, правових та практичних аспектів, пов'язаних з обліком та оподаткуванням розрахунків за виплатами працівникам та розробка напрямів їх вдосконалення.

На основі визначеної мети передбачається вирішити ряд завдань, а саме:

- розкрити економічну суть розрахунків з оплати праці;
- провести теоретичний аналіз нормативно-правового регулювання розрахунків за виплатами працівникам в умовах сучасних викликів;
- дослідити теоретичні основи організації обліку і оподаткування розрахунків за виплатами працівникам;
- дати загальну організаційно-економічну характеристику підприємства та оцінити результативність бізнесу на основі показників;
- дослідити особливості організації кадрового та первинного обліку розрахунків за виплатами працівникам підприємства;
- оцінити процес аналітичного та синтетичного обліку розрахунків за виплатами працівникам досліджуваного підприємства;
- систематизувати шляхи удосконалення первинного обліку розрахунків за виплатами працівникам;

- запропонувати вектори вдосконалення аналітичного та синтетичного обліку розрахунків працівникам та їх оподаткування.

Об'єктом дослідження кваліфікаційної роботи бакалавра є процес організації та методології обліку і оподаткування розрахунків за виплатами працівникам комунального некомерційного підприємства «Клінічний пренатальний центр Пресвятої Діви Марії».

Предметом дослідження є сукупність теоретико-методологічних та практичних засад обліку та оподаткування розрахунків за виплатами працівникам.

Для досягнення мети застосовано комплекс методів: методи економічного аналізу (аналіз, синтез), графічний, табличний і порівняльний метод, елементи методу бухгалтерського обліку, прийоми та процедури контролю, узагальнення. Тобто аналітичний метод використовують для зіставлення різних підходів до обліку та оподаткування, порівняльний метод для аналізу відмінностей між різними системами, а також методи аналізу та синтезу для узагальнення та систематизації інформації щодо формулювання висновків. Для досягнення поставлених завдань використовуються різноманітні методи дослідження, включаючи аналітичний, порівняльний, графічний, табличний та методи аналізу та синтезу. Здійснення дослідження вище переліченими методами дасть можливість оцінити показники бізнес діяльності підприємства та визначити перелік інструментів та векторів щодо вдосконалення аналітичного та синтетичного обліку розрахунків за виплатами працівникам та їх оподаткування.

Інформаційну базу дослідження склали: Закони України та нормативні акти, праці вітчизняних вчених, матеріали наукових періодичних видань, офіційні Інтернет ресурси, що стосуються теми дослідження, а також фінансова звітність за 2021-2023 рр. КНП «Клінічний перинатальний центр Пресвятої Діви Марії» СУМСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ.

Практична значимість здійсненого дослідження полягає в тому, що результати можуть бути використані КНП «Клінічний перинатальний центр Пресвятої Діви Марії» щодо вдосконалення облікових процедур розрахунків за

виплатами через пропозицію запровадження форми внутрішньої звітності щодо контролю витрат на основі аналітики та деталізації показників з метою корегування факторів впливу з використанням інноваційних технологій, зокрема MASTER: Бухгалтерія.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ

1.1. Економічна суть розрахунків з оплати праці

Розвиток бізнесу в умовах сучасних викликів потребує нових підходів, що сприяє перетворенню виплат працівникам на основний інструмент формування доходів та мотиваційний стимул підвищення якості наданих послуг та ефективності праці.

Важливим є ступінь раціональності системи виплат працівникам за виконану працю, оскільки раціональна організація стає основним фактором впливу на економічний розвиток бізнесу з однієї сторони та розвитку економіки країни з іншої. Дана ситуація визначає виплати працівникам важливе значення у формуванні ефективної економіки країни. Тобто без конкурентоспроможності особистості та досягнення цілей людського капіталу економіка не може мати високого рівня розвитку.

Доречно зазначити, що мотиваційна основа оплати праці є важливим показником, який визначає рівень розвитку як економічного та соціального характеру в країні.

Адже даний показник потребує від управління бізнесу вибору економічно виправданих форм і систем оплати праці та визначити фактори, які впливають на результативність бізнесу щодо забезпечення правильного нарахування і вчасного проведення розрахунків за виплатами працівникам. Тому виплати працівникам є однією із найбільших складових витрат підприємства та одним із складних об'єктів бухгалтерського обліку. Адже дані витрати включають досить значний перелік виплат, кожен з яких має свої особливості відображення як у бухгалтерському обліку, так і звітності. Рівень розрахунків щодо виплат працівникам має велике суспільне значення та безпосередній вплив не лише на поточні показники бізнесу, а й майбутні показники діяльності.

Доречно зазначити, що питання розуміння суті обліку розрахунків за виплатами працівникам є актуальним та становить основу для обґрунтування їх відображення на рахунках бухгалтерського обліку та у фінансовій звітності підприємства.

Розглянемо економічну сутність оплати праці як основного показника як конкретного об'єкта, так і економіки країни в цілому (рис.1.1).

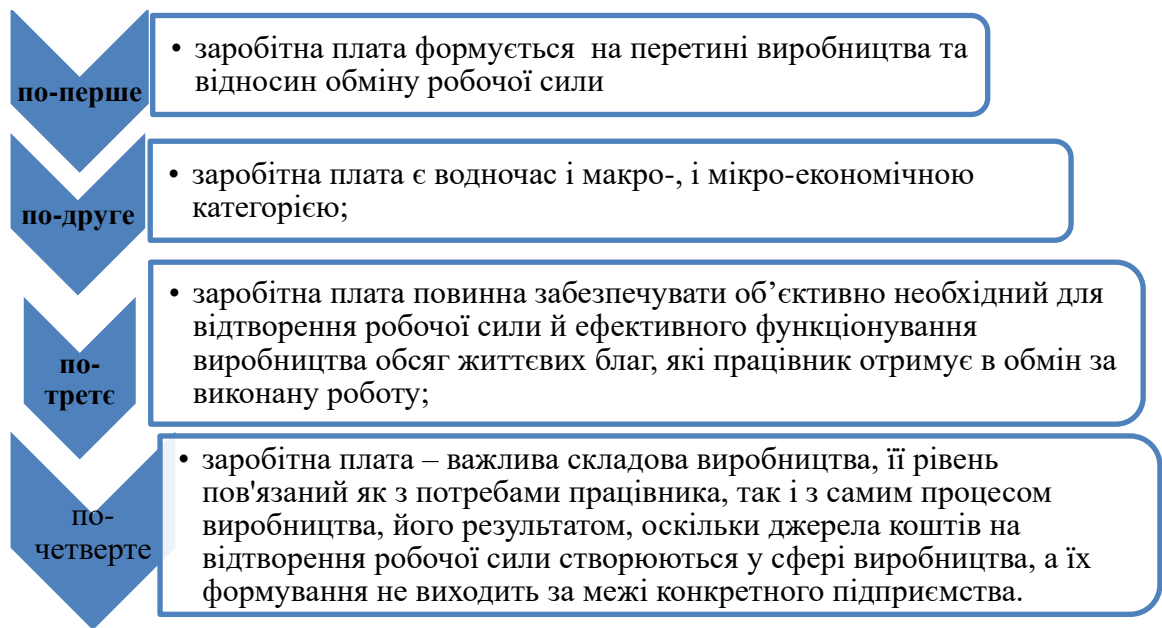


Рисунок 1.1 – Економічну сутність оплати праці як основного показника

Питання організації гідної заробітної плати сьогодні є мотивацію для результативності бізнес діяльності, до зростання ефективності праці, що важливим фактором формування ресурсів бізнесу та пенсійного забезпечення через сплату внесків до соціального страхування. Правильно встановлена оплата праці є мотиваційним інструментом для працівників щодо ефективнішого надання послуг, що безпосередньо впливатиме на показники результативності як бізнесу та економіки країни в цілому.

З'ясовано, що на величину заробітної плати впливають різні фактори, зокрема вставлена в Законі про Державний бюджет [36] на наступний рік мінімальна заробітна плата .

Розглянемо економічну сутність терміну – мінімальна заробітна плата (рис.1.2).



Рисунок 1.2 – Економічна сутність - мінімальної заробітної плати

Згідно прийнятого Бюджету-2024 розмір мінімальної заробітної плати підвищуватимуть двічі.

Розглянемо встановлений розмір мінімальної заробітної плати 2024 згідно прийнятого бюджету -2024 [36] (табл.1.1).

Таблиця1.1 – Мінімальна заробітна плата згідно прийнятого бюджету на 2024 рік

№	Період .	Помісячно	Погодинно
1	січень - березень 2024	7100 грн.	42,60 грн.
2	квітень – грудень 2024	8000 грн.	48 грн.

Встановлено, що згідно п.5 ст.38 Бюджетного кодексу України та відповідно до Бюджету-2024 [36] з 1 січня місячна мінімальна зарплата в Україні складає 7100 грн., яку підвищуватимуть двічі. Тобто розмір даного показника з квітня 2024 року і до кінця 2024 року складатиме - 8000 грн., що мають враховувати роботодавці при формування окладів працівників на 2024 рік, так

як для бізнесу це збільшення витрат, які впливатимуть на формування ціни товару чи наданої послуги.

Встановлено, що заробітна плата – це винагорода, яку бізнес проводить через розрахунки за виплатами працівникам згідно контракту за надані послуги та виконану роботу, виходячи з результатів діяльності. Оплата праці є одним із ключових аспектів функціонування будь-якого бізнесу, як важливий елемент, який впливає на мотивацію працівників, ефективність та результативність. Дослідження економічної суті розрахунків з оплати праці має велике значення щодо розуміння та вдосконалення даного процесу.

З'ясовано, що ефективність системи оплати праці полягає в здатності стимулювати працівників до досягнення цілей та результативної праці. Тобто ефективна система оплати повинна бути здатна сприяти мотивації та бути гнучкою і адаптивною до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі.

Справедливість системи оплати праці визначається рівнем внутрішньої та зовнішньої рівності, яка забезпечує справедливу оплату праці відповідно до внеску та результатів працівників, а також враховувати їхні здібності та досвід. Для досягнення ефективності та справедливості системи оплати праці важливо ретельно розробляти та адаптувати її до потреб бізнесу, враховуючи цілі та завдання, особливості галузі діяльності, ринкові умови.

У періоди економічної нестабільності та кризи, яка виникає під впливом негативних обставин війни є необхідність в перегляді систем оплати праці з метою збереження фінансової стабільності бізнесу. Тобто економічні фактори визначають ефективність та справедливість систем оплати праці, а також мають прямий вплив на адаптацію до змін економічного середовища, пов'язаного з форс мажорними обставинами війни.

Проведемо порівняльний аналіз найбільш поширених моделей оплати праці на основі характеристики, що дозволяє з'ясувати переваги та недоліки кожної та придатність у різних умовах та сферах діяльності для підвищення конкурентоспроможності бізнесу (рис.1.3).

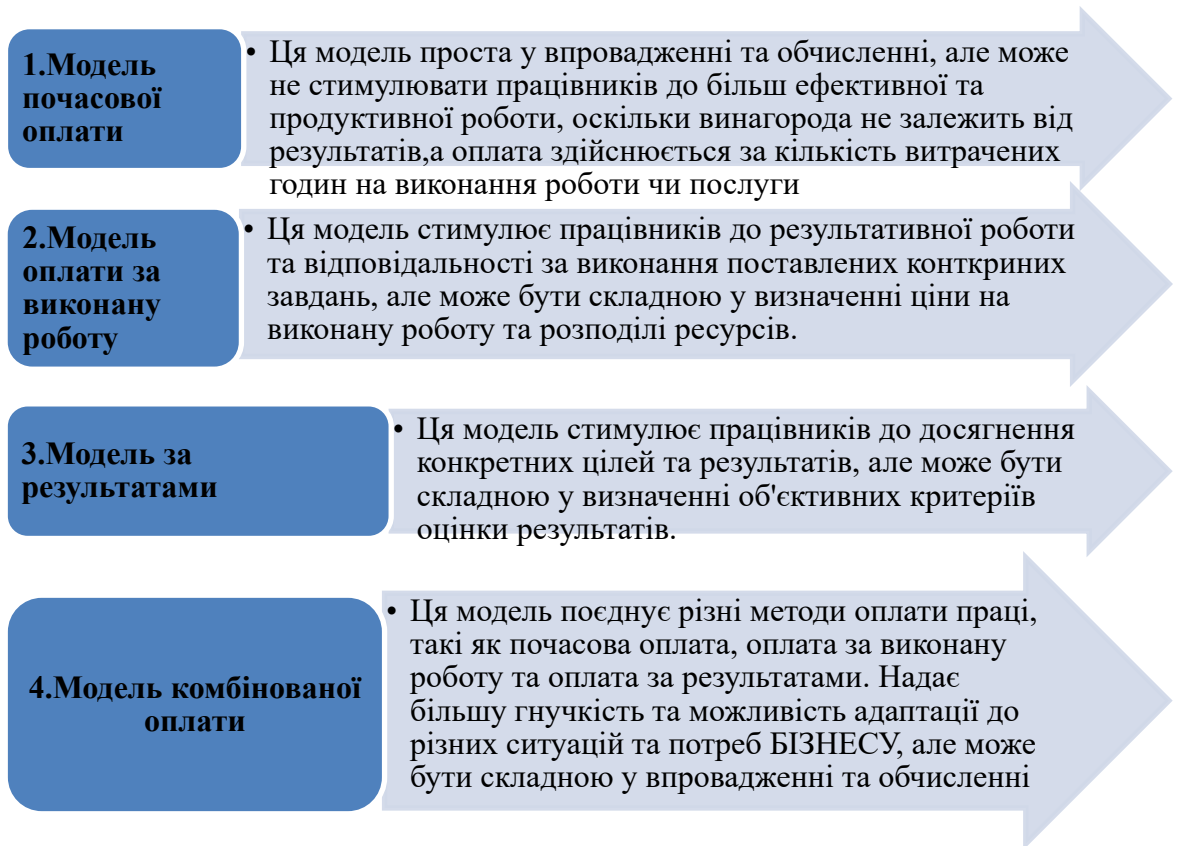


Рисунок 1.3 – Характеристика моделей оплати праці, які необхідно застосовувати в перспективі для збільшення обсягу послуг Центром

Встановлено, що порівнюючи дані моделі, яка з них найбільш підходить для конкретного досліджуваного підприємства з урахуванням його особливостей, галузі діяльності та стратегії розвитку. Адже кожна з цих моделей має свої переваги та недоліки, тому важливо ретельно розглянути їхні характеристики та вибрати оптимальний варіант для конкретної ситуації.

З'ясовано, що враховуючи негативний вплив форс мажорних факторів війни та особливості бізнесу досліджуваного підприємства варто обрати модель комбінованої оплати, яка є найбільш гнучкою. Дана модель дає можливість адаптації до різних ситуацій та потреб бізнесу в умовах сучасних викликів, хоча є складною у впровадженні та визначенні суми до виплати. Адже важливо забезпечувати прозорість і відкритість у встановленні критеріїв та принципів оплати праці, щоб працівники мали чітке уявлення про те, яким чином визначається їхня оплата праці.

1.2. Нормативно-правове регулювання обліку розрахунків за виплатами працівникам

Важливо зазначити, що поняття про заробітну плату визначають та регулюють основні акти, зокрема Кодекс законів про працю [15], Закон України «Про оплату праці» [34], П(С)БО 26 «Виплати працівникам» [24].

Методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про розрахунки виплат працівникам бізнес діяльності за виконані роботи та надані послуги та щодо їх розкриття у фінансовій звітності визначаються П(С)БО 26 «Виплати працівникам» [24].

Розглянемо, які види виплат розрізняє П(С)БО 26 [25] (рис 1.4).

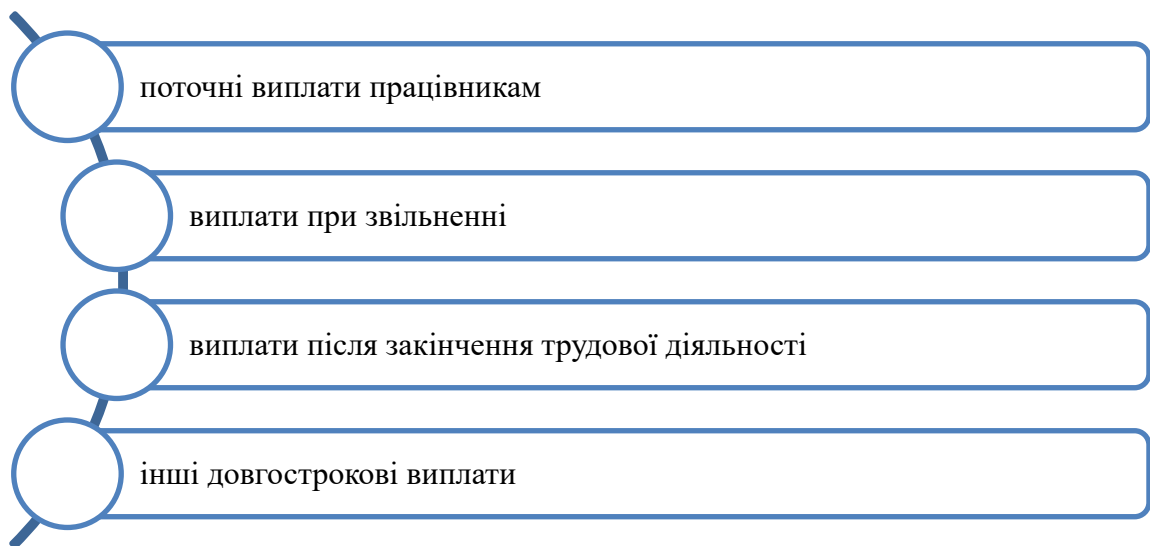


Рисунок 1.4 – Види виплат працівникам згідно П(С)БО 26

Варто зазначити, що розрахунки за виплатами працівникам мають троїсту природу, зокрема :

- для працівників бізнесу – це доходи ,які прагнуть до їх збільшення;
- для бізнесу – це витрати, який їх мінімізує;
- для держави – інструмент, який сприяє наповненню бюджету через податки.

Розглянемо питання сутності заробітної плати з позиції законів та досліджень науковців (рис.1.5).

Закон України «Про оплату праці» [34]	<ul style="list-style-type: none"> •Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу
Закон про Державний бюджет [36]	<ul style="list-style-type: none"> •З 1 січня 2024 -місячна мінімальна зарплата в Україні складає 7100 грн. та підвищуватимуть двічі ,а її розмір з квітня 2024 і до кінця року складатиме -8000 грн.
Швиданенко Г.О [10, с. 201].	<ul style="list-style-type: none"> •Оплата праці – це будь-який заробіток, обчислений, як правило, у грошовому вираженні, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги
Дробишева О.О., Домаш Д.В. [8]	<ul style="list-style-type: none"> •Заробітна плата – це оплата послуг праці робітника, яка відображаючи соціально-економічне становище в національній економіці та рівень життя у суспільстві,дає можливість робітникам забезпечувати поточне споживання, а також заощаджувати на майбутнє споживання
Кравченко О.О. [16].	<ul style="list-style-type: none"> •Заробітна плата – це грошове вираження основної частини фонду життєвих засобів працівників, що розподіляється між ними відповідно до кількості та якості витраченої праці, і залежить від кінцевих результатів діяльності підприємства
Дубовська О.В. [9]	<ul style="list-style-type: none"> •Заробітна плата – це один із найважливіших економічних важелів, які регулюють розвиток ринкової економіки
Брезицька К.Ф. [2, с.30]	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
Васильчик С.В. [3]	<ul style="list-style-type: none"> •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 послуги.
Єськова О.Л., Савельєва В.С. [11]	<ul style="list-style-type: none"> • Заробітна плата – це компенсація трудового внеску працівників у діяльність підприємства, а відтак мотивування працівників до ефективної та продуктивної праці є основною її функцією.
Глухова С.В., Зотова А.А. [6,с. 699]	<ul style="list-style-type: none"> • Заробітна платня – це сукупність винагород у грошовій або натуральній формі, отриманих робітниками за фактично виконану роботу, а також за періоди, які входять у робочий час.
Толуб'як В. С. [42]	<ul style="list-style-type: none"> • Заробітна плата – це плата робітнику за виконану роботу, яка дає йому можливість забезпечувати себе та свою сім'ю необхідними засобами до життя, а також заощаджувати на майбутнє, в тому числі здійснювати страхування на пенсійне забезпечення»

Рисунок 1.5 – Тракткування сутності заробітної плати

Розглянемо основні нормативно-правові документами з організації та регулювання розрахунків за виплатами працівникам в Україні в умовах воєнного часу (рис.1.6).



Рисунок 1.6 – Нормативно-правові документи з організації та регулювання в Україні у воєнний час

Варто зауважити, що умови воєнного стану в країні вплинули на всі сфери суспільства, зокрема на організацію кадрів щодо документального і облікового відображення трудових відносин.

З'ясовано, що з огляду на динамічний характер змін нормативно правових документів виникає потреба здійснення постійного контролю за фактичним станом правильності розрахунків за виплатами працівникам, що впливає на оподаткування на наповнення бюджету, що особливо важливо під час фінансової кризи, пов'язаної з введенням воєнного стану в країні та форс-мажорними факторами впливу.

1.3. Теоретичні основи організації обліку і оподаткування розрахунків за виплатами працівникам

Розвиток бізнесу потребує ефективного управління через здійснення контролю розрахунків за виплатами, що особливо важливо під час фінансової кризи, пов'язаної з форс-мажорними факторами (війна). Це можливо здійснювати на основі достовірної та якісної інформації щодо розрахункових операцій, яка формується в системі обліку за допомогою елементів бухгалтерського обліку (документування, подвійний запис, рахунки).

Розглянемо характеристику синтетичному рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», який узагальнює інформацію про виплати (рис.1.7).

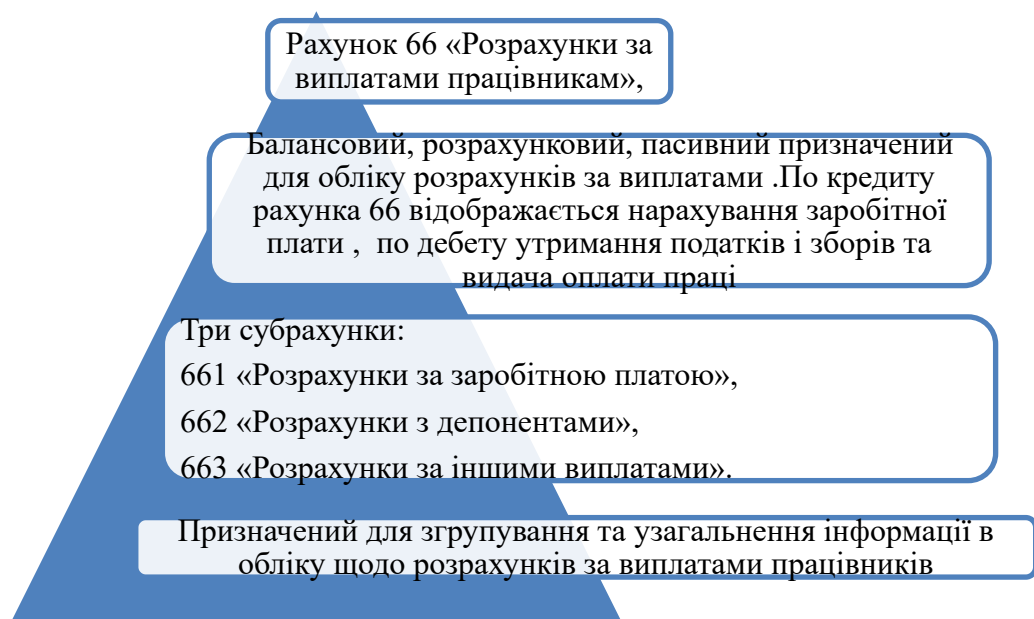


Рисунок 1.7 – Характеристика рахунка 66

З'ясовано, що виплати працівникам для бізнесу – це витрати, які визначені в ПСБО [29].

Важливо зазначити, що оподаткування розрахунків за виплатами працівникам є важливим аспектом бізнес діяльності та впливає на фінансовий стан. Даний процес включає в себе обчислення, збір і сплату податків і зборів, які визначається податковим законодавством країни. Метою оподаткування

розрахунків за виплатами є забезпечення державного бюджету необхідними фінансовими ресурсами для здійснення соціальних та економічних програм, а також забезпечення соціального захисту працівників через фінансування системи соціального страхування та інших соціальних програм.

Варто зазначити, що разом із витратами на оплату праці тісно пов'язані витрати щодо нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі –ЄСВ) ставка якого з 01.01.2016 року[31], який становить 22%.

Розглянемо процес оподаткування розрахунків за виплатами, який здійснюється безпосередньо з працівника і на витрати бізнесу не впливає (1.8).

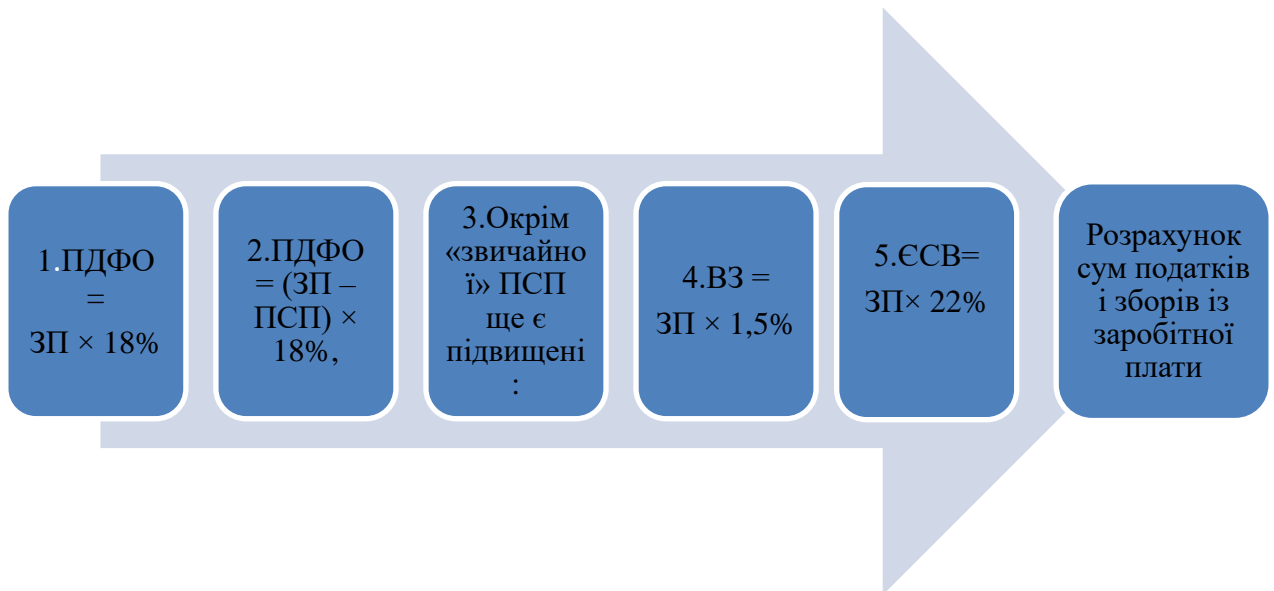


Рисунок 1.8 – Розрахунок сум оподаткування виплат

Доречно зазначити, що методи обліку податків визначаються вітчизняним законодавством та стандартами оподаткування. Розглянемо основний метод, який застосовуються до оподаткування розрахунків за виплатами працівниками, а саме - пряме утримання заробітної плати: Даний метод передбачає відрахування податків і внесків бухгалтерією підприємства безпосередньо із зарплати персоналу до моменту виплати, де працює людина, однак її розмір не може бути менше мінімальної.

Розглянемо розрахунки виходячи із мінімальної заробітної плати, встановленої Бюджетом країни на 2024 рік[36], та їх оподаткування (сплати

податків ПДВО, ВЗ та ЄСВ) [25,31] та із визначенням суми до видачі працівнику(рис.1.9).

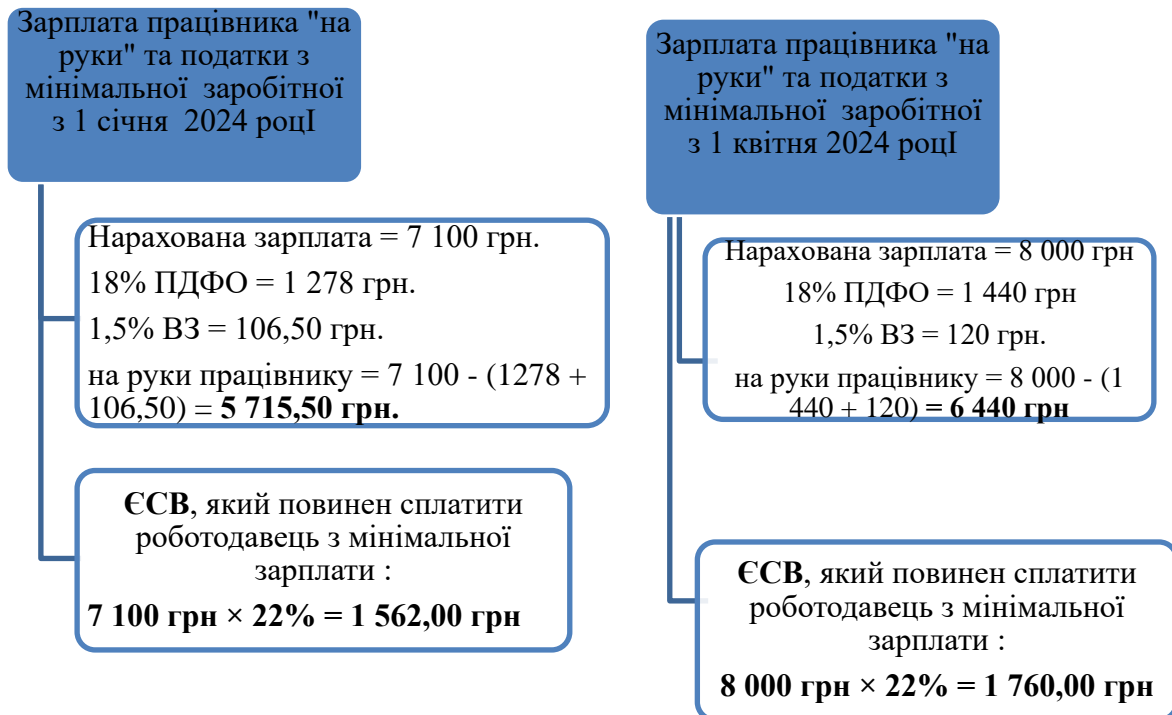


Рисунок 1.9– Розрахунки основані на мінімальній оплаті 2024

Доведено проведеними розрахунками, що у 2024 році працівники бізнесу, яким нараховують виплати, виходячи із мінімальної заробітної плати отримують до видачі без права застосування ПСП (податкової пільги) з мінімальної - 7100 грн. сума складе – 5715,50 грн., тоді як з мінімальної 8 000 грн. сума складе - 6 440,00 грн.

Встановлено, що економічна суть розрахунків з оплати праці полягає в забезпеченні ефективності та справедливості системи винагороди праці, що відповідає потребам як працівників, так і бізнесу. Різноманітні моделі оплати праці надають можливість вибору підходящого варіанту для конкретної ситуації, з урахуванням специфіки галузі, стратегії розвитку та особливостей бізнесу.

Важливо забезпечити баланс між стимулюванням працівників та результативністю бізнес діяльності щодо ефективним використанням ресурсів підприємства та сприятиме досягненню стратегічних цілей та підвищенню конкурентоспроможності, що потребує аналізу та контролю витрат на оплату

праці. Це включає в себе порівняння фактичних витрат з планованими, аналіз вартості працівника, вивчення ефективності витрат та впливу оплати праці на фінансовий результат підприємства.

Варто зазначити, що важливим аспектом організації обліку розрахунків за виплатами є відповідність законодавчим нормам та включенням правильної класифікації витрат та облік виплат, а також вчасну подачу відповідної звітності. Даний процес передбачає використання різних методів та підходів для ефективного управління фінансами бізнесу та забезпечення відповідності законодавству[16]. Тобто ключовим в управлінні фінансами бізнесу є процес організації податкового обліку розрахунків за виплатами працівникам для ефективного ведення обліку та контролю податкових зобов'язань, пов'язаних із виплатами працівникам. Один із основних методів організації податкового обліку є надання податкових пільг та звільнень, які можуть застосовуватися до виплат працівникам у відповідності з законодавством, враховуючи особливості встановленого в країні воєнного стану. Оподаткування виплатами працівникам передбачає використання різних методів та підходів для забезпечення відповідності законодавству та оптимізації фінансових витрат. Розглянувши теоретичні основи організації обліку і оподаткування розрахунків за виплатами працівникам було розкрито ключові аспекти та методи обліку. Також висвітлені сучасні концепції обліку виплат працівникам, що дозволяє оцінити актуальні підходи методики.

Узагальнення теоретичних аспектів обліку виплат дозволяє отримати розуміння основних принципів та методів облікового процесу, що є важливим для успішного функціонування бізнесу та дозволить зрозуміти еволюцію щодо визначення основних векторів вдосконалення обліку в сучасних умовах.

**РОЗДІЛ 2. ОБЛІК ТА ОПОДАТКУВАННЯ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ
НА КОМУНАЛЬНОМУ НЕКОМЕРЦІЙНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ «КЛІНІЧНИЙ
ПРЕНАТАЛЬНИЙ ЦЕНТР ПРЕСВЯТОЇ ДІВИ МАРІЇ» СУМСЬКОЇ МІСЬКОЇ
РАДИ**

2.1. Загальна організаційно економічна характеристика підприємства

Комунальне некомерційне підприємство "Клінічний перинатальний центр пресвятої Діви Марії" Сумської міської ради[19] (далі - Центр) створено 09.02.2012 року і за роки ведення діяльності набуто досвіду щодо своєчасної зміни векторів управління для ефективного розвитку в незалежності від форс мажорних факторів впливу, зокрема негативні обставини війни.

Проведемо узагальнення інформації про Центр [19] (рис.2.1).

Повна назва: українською	<ul style="list-style-type: none"> • КОМУНАЛЬНЕ НЕКОМЕРЦІЙНЕ ПІДПРИЄМСТВО "КЛІНІЧНИЙ ПЕРИНАТАЛЬНИЙ ЦЕНТР ПРЕСВЯТОЇ ДІВИ МАРІЇ" СУМСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ
Скорочена назва	<ul style="list-style-type: none"> • КНП "КПЦ ПРЕСВЯТОЇ ДІВИ МАРІЇ" СМР
Адреса ЮРИДИЧНА підприємства	<ul style="list-style-type: none"> • Україна, 40022, СУМСЬКА область, місто СУМИ, вулиця ТРОЇЦЬКА, будинок 20
Організаційна форма:	<ul style="list-style-type: none"> • Комунальне підприємство
Розмір статутного капіталу	<ul style="list-style-type: none"> • 1,00 грн
Основний вид діяльності	<ul style="list-style-type: none"> • 86.10 Діяльність лікарняних закладів • 56.29 Постачання інших готових страв
Код ЄДРПОУ	<ul style="list-style-type: none"> • 02000323
Керівник	<ul style="list-style-type: none"> • ЧИРВА ОЛЬГА ВІКТОРІВНА

Рисунок 2.1 – Систематизація інформації про Центр

КНП "Клінічний перинатальний центр Пресвятої Діви Марії" СМР має звання «Лікарня, доброзичлива до дитини» з 2010 року і в жовтні 2019 році без жодних нарікань Центр підтвердив даний статус[19].

Центр надає такі види послуг щодо кваліфікованої та професійної допомоги населенню [19] (рис.2.2).

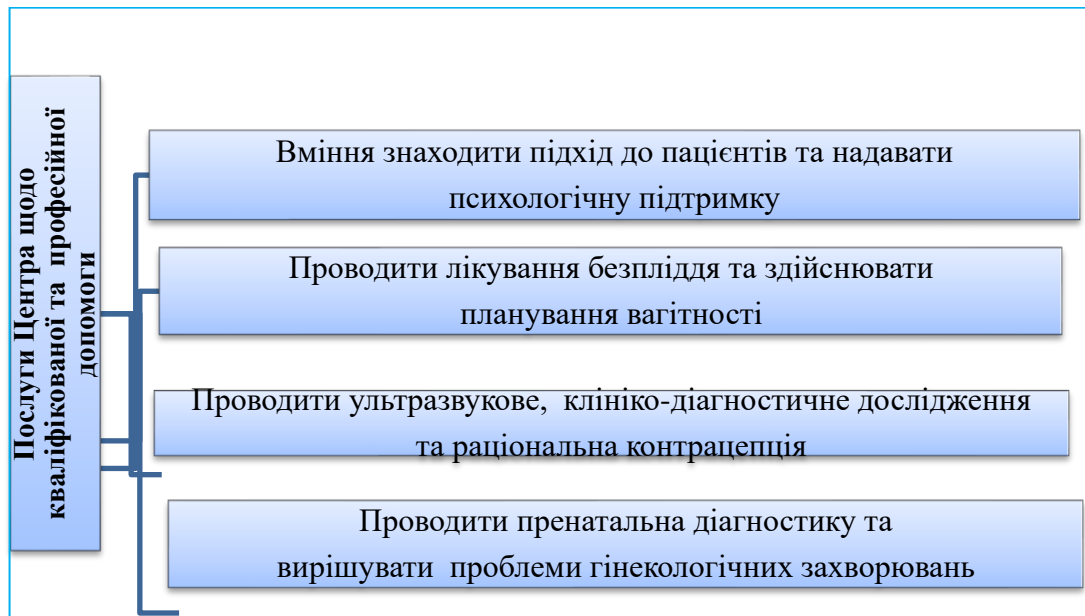


Рисунок 2.2 – Види наданих послуг Центром

Враховуючи те, що перебіг війни суттєво впливає на внутрішнє та зовнішнє середовище в країні, неможливо передбачити з достатньою вірогідністю події, які будуть відбуватися, що потребує ефективного управління.

Отож управління, а саме загальні збори, де ухвалюються рішення щодо аналізу поточної економічної ситуації КНП "Клінічний перинатальний центр Пресвятої Діви Марії" працює в умовах не визначеності, що потребує постійної зміни вектору розвитку бізнесу, враховуючи форс мажорні фактори впливу сучасності на розрахунки за виплатами працівників.

Розглянемо скорочену організаційно - управлінську модель Центру, яка включає розподіл персоналу таким чином, щоб забезпечити розвиток бізнесу, що сприяє досягненню максимальних цілей бізнес одиниці – розвиток та отримання максимальної суми чистого прибутку (рис.2.3.).

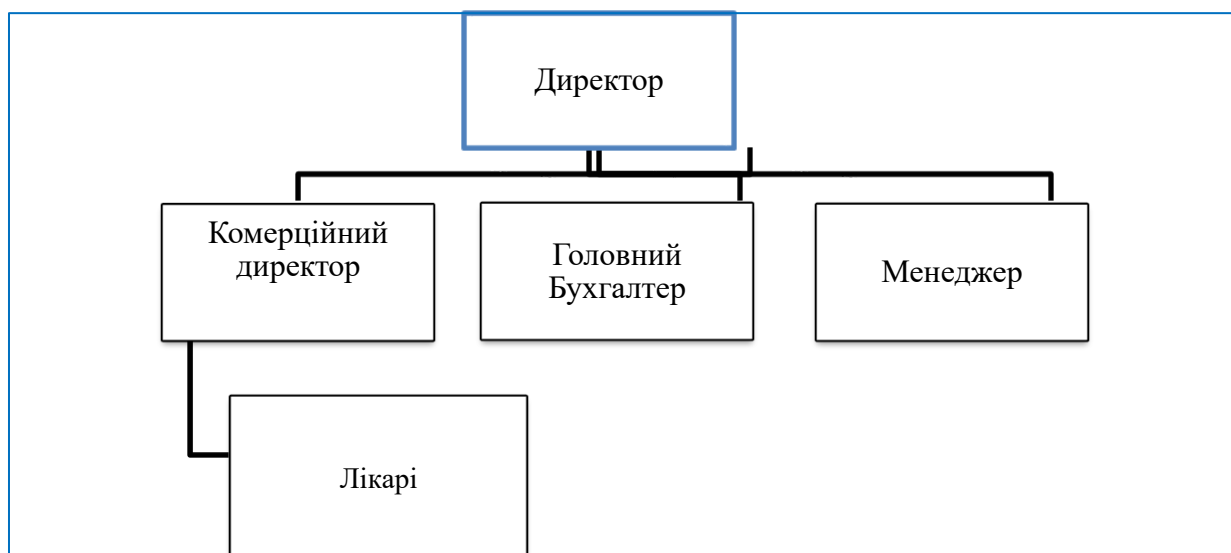


Рисунок 2.3 – Скорочена організаційно - управлінська модель Центру

В межах організаційної структури відбуваються усі управлінські процеси і функції, що забезпечують розвиток бізнесу. Органом управління є загальні збори, де ухвалюються рішення щодо аналізу поточної економічної ситуації та готовності достовірної оцінки впливу на майбутній фінансовий стан Центру в умовах невизначеності щодо внесення коригувань

Розглянемо статистичні дані [19] щодо кількості новонароджених дітей в Центрі за 2017-2023 рр.(рис.2.4).

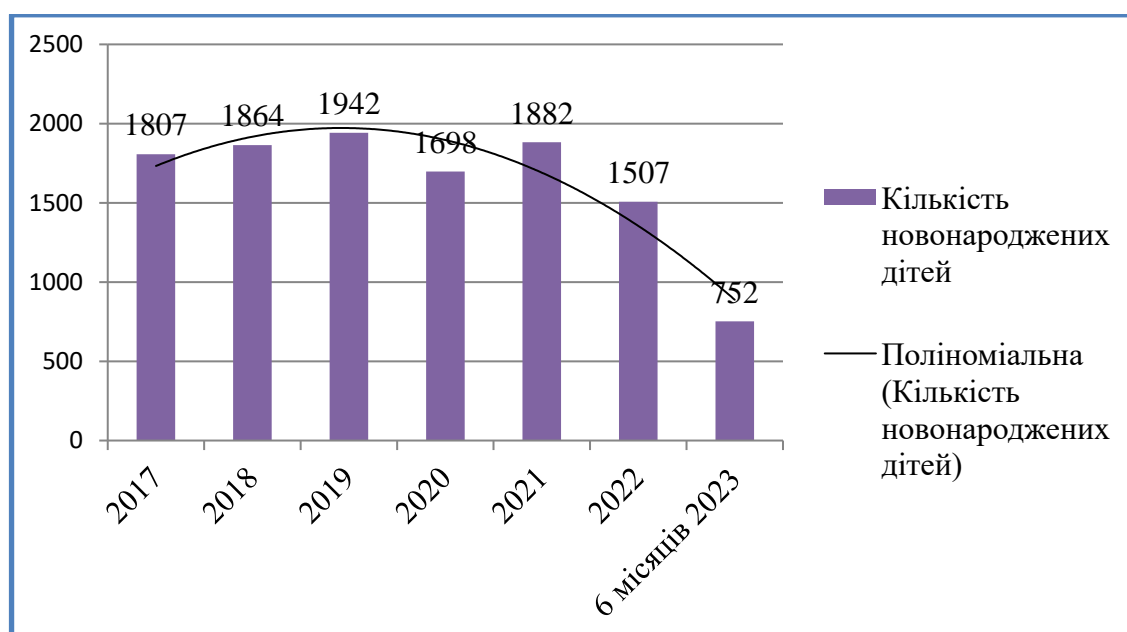


Рисунок 2.4 – Динаміка новонароджених дітей Центру за 2017-2023 рр.

Центр очолює директор, який здійснює загальне керівництво в цілому, який повинен сприяти розвитку бізнес діяльності та ефективного використання і зберігання ресурсів.

З'ясовано, що згідно статуту директор здійснює безпосереднє управління щодо питань процесу ведення діяльності, якому підпорядковуються комерційний директор та головний бухгалтер. Головний бухгалтер формує облікову політику для ведення обліку та складання фінансової звітності відповідно до законодавчих документів, контролює виконання графіку документообігу, обирає принципи, методи і процедури обліку для достовірного відображення результатів бізнес діяльності та несе відповідальність за додержання порядку складання статистичної звітності у встановленому законодавством порядку.

В процесі проведення діагностики показників Центру використовуючи статті фінансової звітності – Балансу (Звіту про фінансовий стан) (ф. № 1) і Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (ф. № 2) за даними фінансової звітності, можна провести аналіз ефективності господарської діяльності, метою якого є наочне оцінювання динаміки розвитку Центру та фінансового стану.

Проведемо оцінювання фінансового стану підприємства за допомогою системи показників, що характеризують результативність бізнесу.

Розглянемо тенденцію вартості реалізованих послуг за три останні роки (табл.2.1).

Таблиця 2.1 – Динаміка чистого доходу від реалізації наданих послуг Центру за 2021-2023 рр.

№	Показники (тис. грн.)	Роки			Відхилення 2023.. р. від 2021.р		Відхилення 2023.. р. від 2022.р	
		2021	2022	2023	В сумі	У%	В сумі	У%
1	Чистий дохід від реалізації наданих послуг	76060.7	93556.8	95538.4.	19477.7	25.6	1981.6	2.1

Проведені розрахунки дозволяють констатувати, що сума грошових надходжень від реалізації наданих послуг в 2023 р. (звітному році) склала 95538.4 тис. грн., що на 19477.7 тис. грн. перевищила рівень показника 2021р. або на 25.6%, тоді як порівняно з 2022 роком дане збільшення даного показника складає лише 2.1 %. Причиною позитивної зміни виручки від реалізації послуг, зокрема її збільшення є ефективність управління дало можливість незважаючи на негативний вплив форс мажорного фактору (війна) отримати збільшення обсягів реалізації послуг.

Розглянемо графічно тренд чистого доходу від реалізації наданих послуг Центру за 2021-2023 рр. (рис.2.5).



Рисунок 2.5 – Тренд чистого доходу від реалізації наданих послуг Центру за 2021-2023 рр.

Слід зазначити, позитивний тренд чистого доходу від реалізації наданих послуг Центром за 2021-2023 рр.

З’ясовано на основі досліджених показників, що позитивна зміна чистого доходу від реалізації наданих послуг Центру потребує постійного вжиття управлінських важелів впливу, що сприятиме розширенню сегменту ринку за рахунок нових потенційних клієнтів.

Важливим етапом аналізу фінансово-господарської діяльності Центру є дослідження динамічних змін фінансово-економічних показників, які мають вплив на прибуток та характеризують фінансовий стан.

Розглянемо динаміку та тенденцію основних економічних показників Центру за 2021-2023 роки (табл.2.2).

Таблиця 2.2 – Динаміка основних економічних. показників бізнес діяльності Центру за 2021-2023 рр.

№	Показники (тис. грн.)	Роки			2023 р. у % до 2021р	Середній абсолютний приріст
		2021	2022	2023		
1	Чистий дохід , тис. грн.	76060.7	93556.8	95538.4.	25.6	19477.7
2	Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	63589.9	82262.5	87998.1	38.4	12204.1
3	Валовий прибуток (збиток), тис. грн.	12470.8	11294.3	7540.3	- 39.5	-2465.25
4	Чистий прибуток(збиток), тис. грн.	17845.9	15175.7	12968.4	-27.3	-2438.8
5	Валюта балансу, тис. грн.	71778.2	96152.9	116569.2	+62.4	22395.5
6	Власний капітал, тис. грн.	42197.4	43774.3	64703.6	53.3	11253.1
7	Дебіторська заборгованість, тис. грн.	1828.9	6040.1	138.6	-19.7	-1551.7
8	Кредиторська заборгованість, тис. грн.	2943.6	843	68.9	-75.9	-2874.7

Виходячи з даних розрахункової таблиці у 2023 році порівняно з базисним роком чітко видно нестійку динаміку показників. Зокрема підтвердженням цього є збільшення чистого доходу на 25.6 %, що в сумі складає 95538.4 тис. грн. та є позитивним показником характеристики бізнес діяльності. Однак необхідно також відмітити зростання собівартості на 38.4%, що в сумі складає 87998.1 тис. грн.

Доречно зауважити, що збільшення собівартості реалізованих послуг Центру склало на більший відсоток порівняно з чистим доходом, а саме на 12.8 % (25,6-38.4), що є негативним фактором для формування чистого прибутку.

Розглянемо динаміку та співвідношення показників (доходу та собівартості) Центру як основних факторів впливу на формування чистого прибутку за 2021- 2023 рр. на основі даних фінансової звітності [19], використавши графічний порівняльний аналіз (рис. 2.6.).

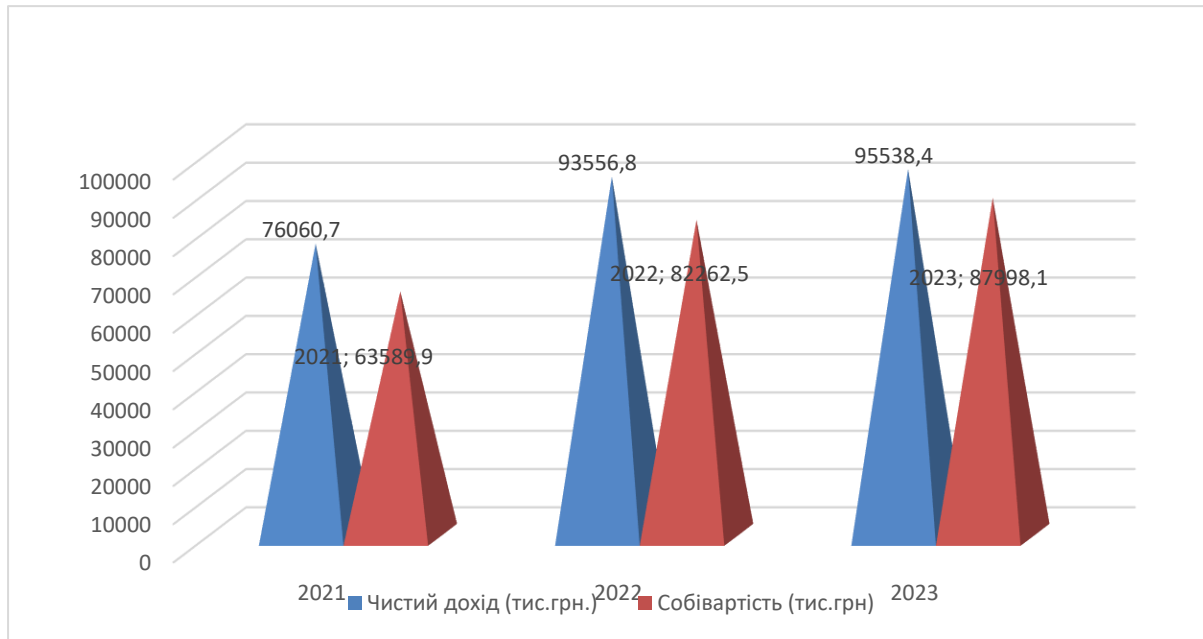


Рисунок 2.6 – Порівняння доходу і собівартості Центру за період 2021-2023 рр.

Доведено даними графічного порівняльного аналізу розмір чистого доходу у 2023/2021 роком показує зростання на 25,6%, тоді як темп зростання собівартості значно перевищує зростання доходу, що може позначитися на чистому прибутку та фінансовому стані Центру.

З метою оцінки фінансового стану використаємо графічний порівняльний аналіз системи показників, які детально і всебічно характеризують фінансово-бізнесовий стан Центру, зокрема тренд валюти балансу, структура власного капіталу, поточної дебіторської та кредиторської заборгованості і чистого прибутку 2021-2023 р.

Розглянемо графічно тренд валюти балансу згідно даних фінансової звітності [19] Центру за 2021-2023 рр. (рис. 2.7).

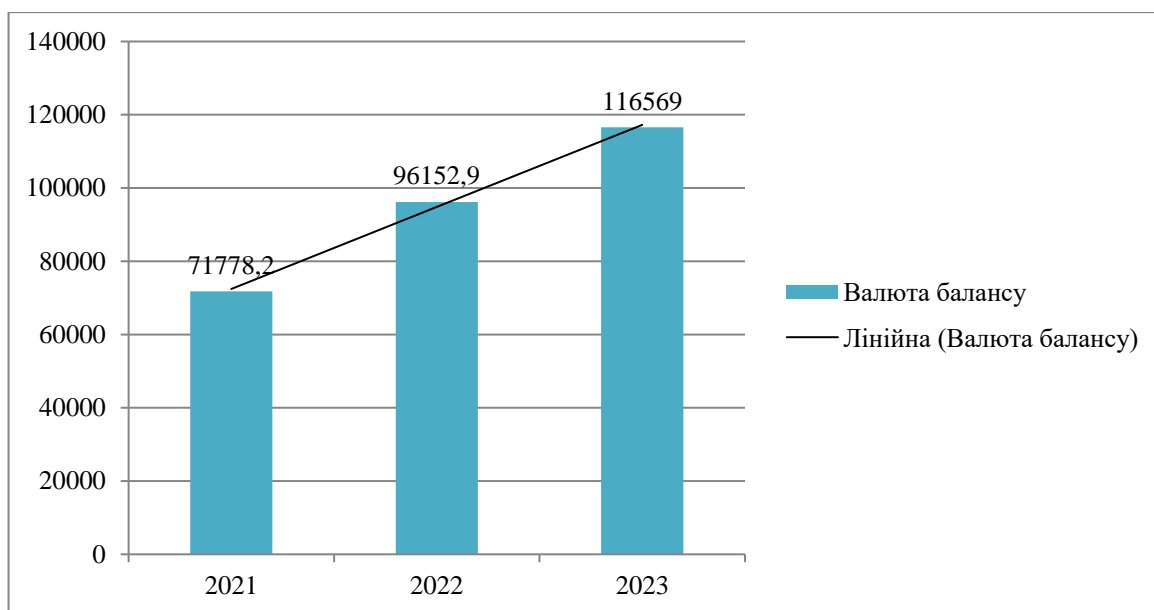


Рисунок 2.7 – Тренд валюти балансу Центру за 2021-2023 рр.

Встановлено даними графічного порівняльного аналізу стабільну динаміку валюти Центру за період 2021-2023 років, причому чітко прослідковується позитивний тренд. Збільшення вартості активів у 2023 році засвідчує помірний вплив факторів сучасності пов'язаних із війною на даний показник щодо розвитку бізнесу Центру.

Для оцінки майнового потенціалу використаємо графічний аналіз складових активів Центру на основі даних звітності за 2021-2023 роки (додаток А-1), зокрема звертаючи увагу на необоротні активи ,зокрема оцінку основних засобів щодо їх зміни у 2023 році.

Розглянемо показники оцінки основних засобів Центру [19] за 2021–2023 рр.(табл.2.3).

Таблиця 2.3 – Показники оцінки основних засобів Центру за 2021–2023 рр.

Показник	2021	2022	2023	Середній темп зростання (приросту)
Коефіцієнт зношення основних засобів	0.30	0.26	0.28	0.28
Коефіцієнт оновлення основних засобів	0.19	0.25	0.17	0.20

З'ясовано, що з метою оцінювання майнового стану підприємства доцільно використовувати коефіцієнт зношення, який характеризує їх зношеність та показує, що основні засоби Центру у 2023 році зношені лише на 28 %, що є позитивним показником. Тоді як коефіцієнт оновлення показує, що незважаючи на нестабільну динаміку даного показника, який показує оновлення основних засобів, що є позитивним для розвитку бізнесу.

Оцінювання комплексу показників основних засобів дає змогу визначити, та підтвердити оновлення основних засобів Центру сучасною технікою, і дає право сказати ефективність роботи менеджменту, який сприяє своєчасній закупівлі основних засобів. Дана ситуація підтверджував, що Центр має сучасне обладнання і фізично та морально застарілого устаткування й обладнання немає, так як рівень зношеності складає лише 28% у 2023 році.

Розглянемо структуру активів Центру [19] за 2021-2023 рр. (рис.2.8).

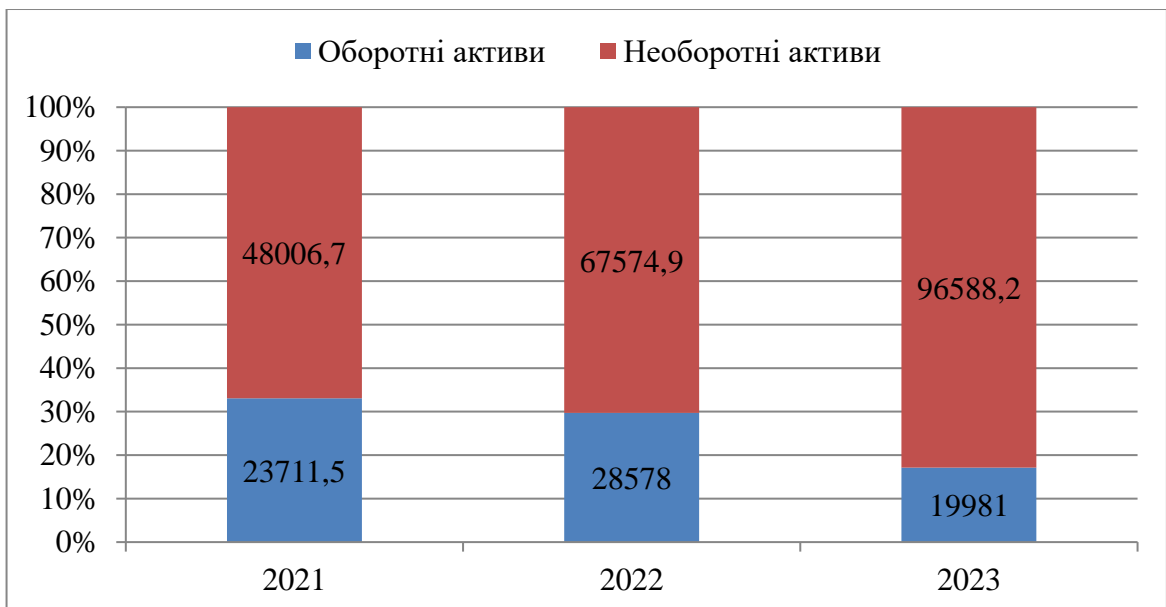


Рисунок 2.8 – Структура активів Центру за 2021-2023 рр.

Виходячи з даних графіка слід відмітити, що значну частку займають необоротні активи, тоді як оборотні активи мають незначну частку і мають нестабільну динаміку, зокрема зниження у 2023 році порівняно з 2021 та 2022 роком, що потребує детального дослідження та аналізу складових.

Проведемо дослідження тренду дебіторської та кредиторської заборгованості Центру за 2020 -2022 рік графічно на основі додатків(А.Б,) для визначення тенденцій з метою вжиття управлінських заходів, зокрема контролю за дотриманням платіжної розрахункової дисципліни(рис.2.9).

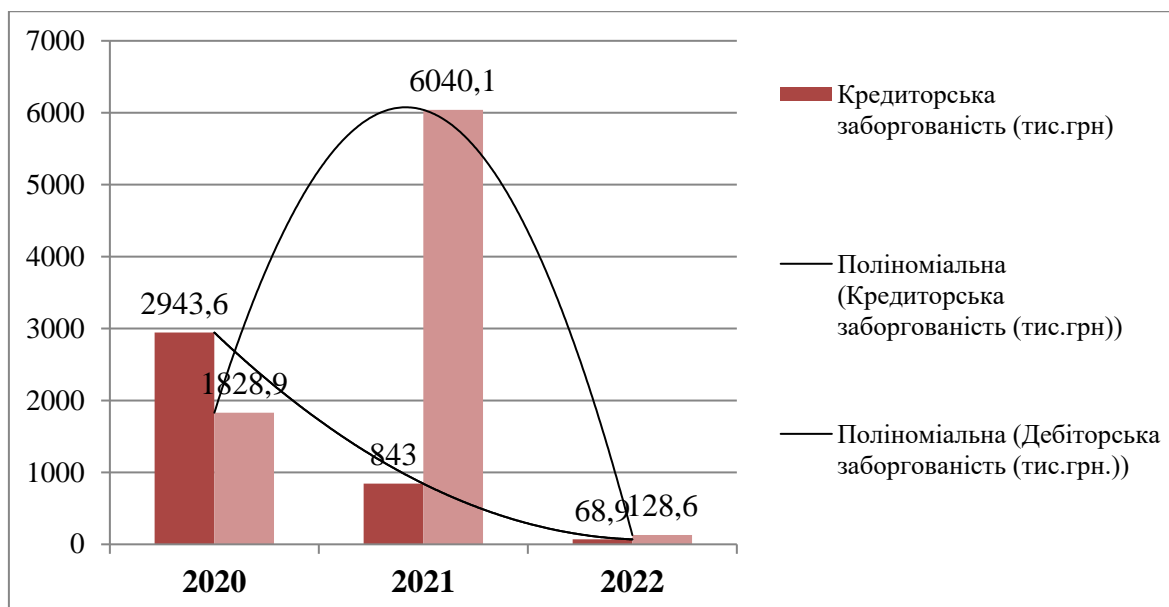


Рисунок 2.9 – Порівняння дебіторської і кредиторської заборгованості Центру за 2021-2023 рр.

Виходячи з даних аналізу як кредиторська так і дебіторська заборгованість Центру за 2021-2023 рр. мають тенденцію до зниження.

Для оцінки джерел фінансування бізнесу розглянемо тренд власного капіталу (рис.2.10).

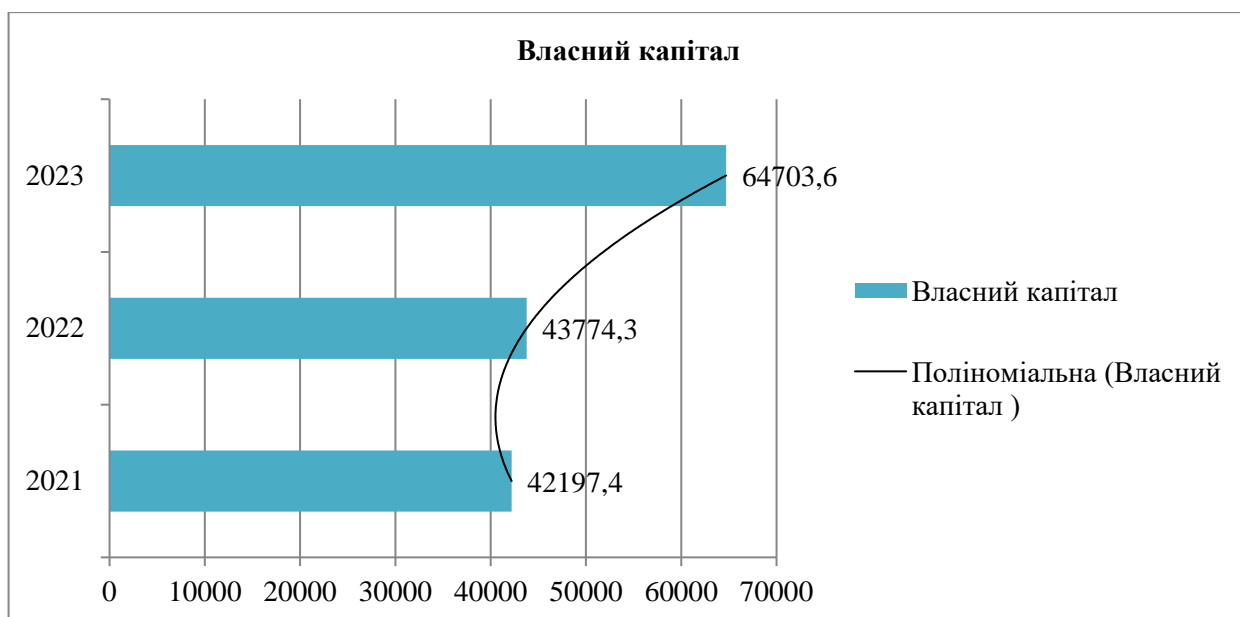


Рисунок 2.10 – Тренд та динаміка власного капіталу Центру 2021-2023рр.

Встановлено, що власний капітал Центру має тенденцію до збільшення, зокрема у 2023 році власний капітал збільшився порівняно з 2021 роком на 22506.2 тис. грн. або на 53.3%, що є позитивним. З'ясуємо як зміна власного капіталу вплинула на структуру джерел фінансування бізнесу Центру провівши порівняння тенденції складових капіталу в 2021 і 2023 роках на основі даних фінансової звітності [19] (рис.2.11. та рис.2.12).

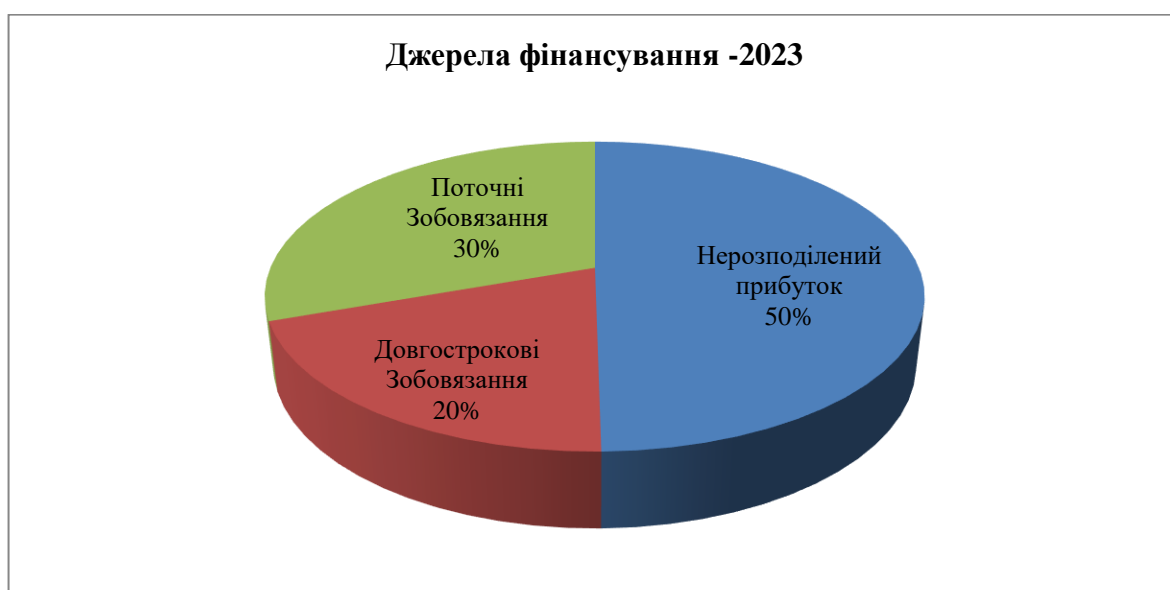


Рисунок 2.11 – Структура джерел фінансування Центру 2023 р.



Рисунок 2.12 – Структура джерел фінансування Центру за 2021 р.

Доречно зазначити, що найбільшу складову джерел фінансування складає нерозподілений прибуток, що позитивно характеризує фінансовий стан. Однак менеджменту необхідно проводити дослідження співвідношення складових, адже у 2023 році збільшилася питома вага довгострокових зобов'язань на 13%, а частка прибутку зменшилася на 6% (56-50), що потребує постійно вжиття управлінських заходів впливу.

Розглянемо графічно зміну питомої ваги складових капіталу (власний та залучений) Центру за 2021-2023 рр. на основі звітності [19] Центру для визначення незалежності від зовнішніх кредиторів (рис. 2.13.).

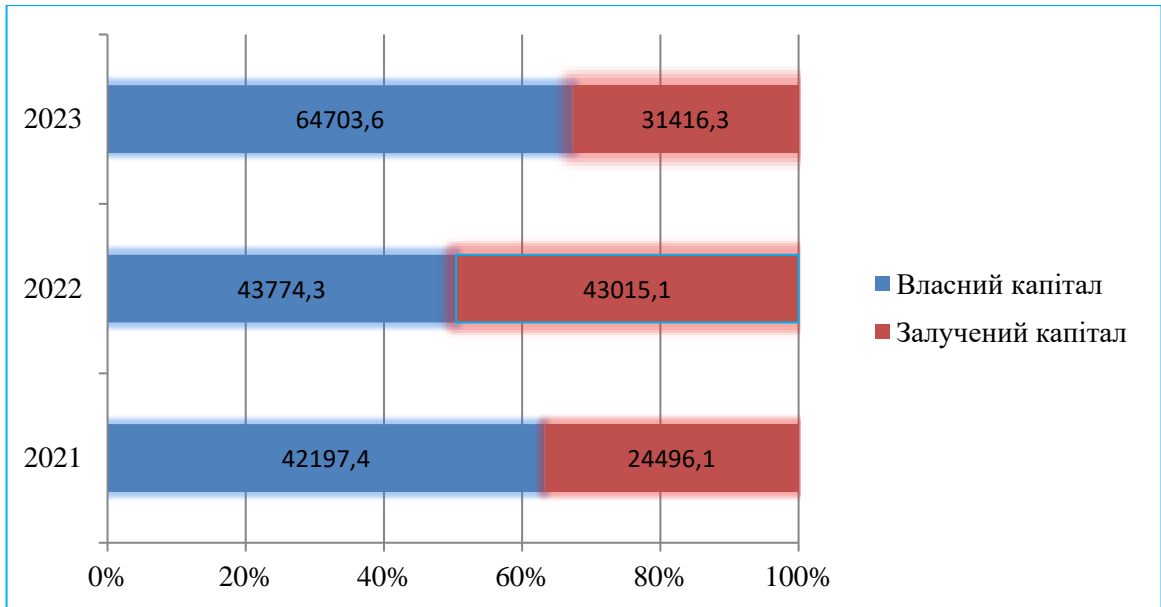


Рисунок 2.13 – Структура капіталу Центру за 2021-2023 рр.

Встановлено даними графічного аналізу, що власний капітал Центру знаходиться в межах 60 % у 2023 році, що означає стабільність фінансового стану, адже співвідношення капіталу, що знаходиться на рівні 50% на 50% є в межах норматив. Виходячи з даних діаграми значну частку у структурі джерел фінансування займають зобов'язання, які формують залучені кошти в основі яких знаходиться кредиторська заборгованість, і якщо даний показник збільшується, це означає недостатність обігових коштів, що потребує вжиття управлінських заходів та контролю так як це перший сигнал нестабільного фінансового стану.

Для оцінки перспектив бізнесу необхідно визначити показники фінансової стійкості та порівняти з нормативом (табл.2.4).

Таблиця 2.4 – Зміна показників фінансової стійкості Центру 2021-2023 рр.

н/п	Роки	Коефіцієнт фінансової залежності	Коефіцієнт платоспроможності (автономії)	
			Розрахований показник	Норматив
1	2021	0.41	0.59	Не менше - 0,5
2	2022	0.55	0.45	Не менше - 0.5
3	2023	0.45	0.55	Не менше - 0.5

На підставі розрахунків, можна зробити висновки щодо фінансової незалежності Центру, незважаючи на те що досліджуваний показник у 2022 році має тенденцію до незначного зниження 0.14 (0.45-0.59) порівняно з 2021 роком. Однак у 2023 році показник автономії знаходиться в межах норми, адже значення $\geq 0,5$, розглянемо тренд даного коефіцієнта(рис.2.14).

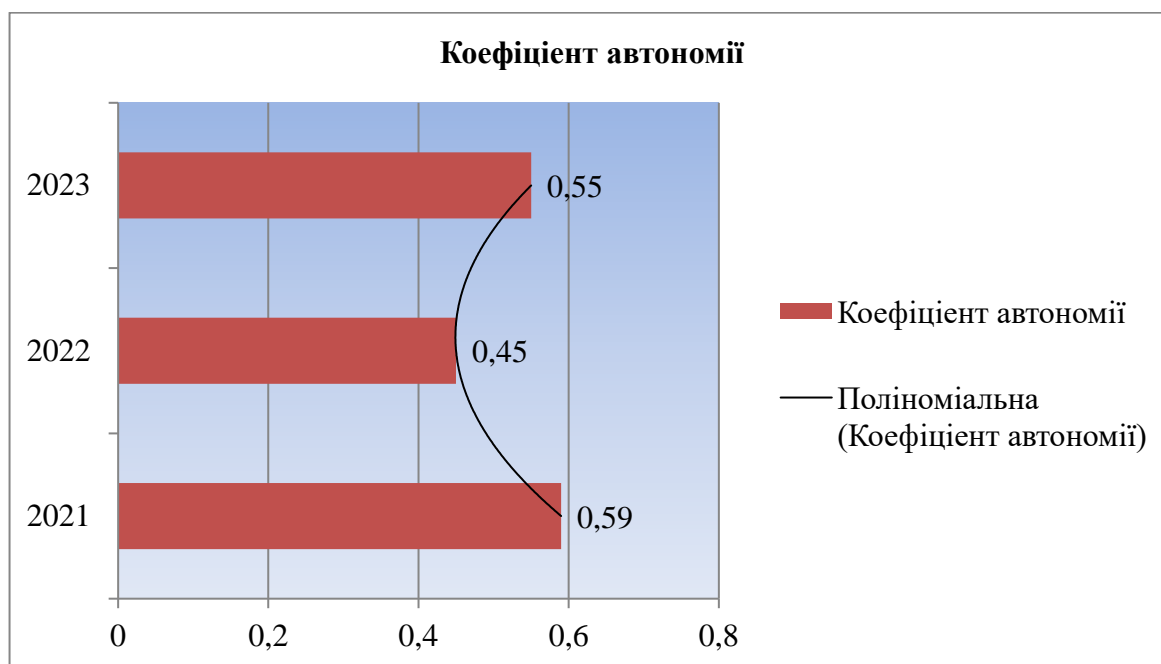


Рисунок 2.14 – Тренд показника фінансової автономії Центру за 2021-2023 рр.

Дана ситуація означає, що частка власного капіталу в усьому майні перевищує позиковий і засвідчує можливість виконувати зовнішні зобов'язання за рахунок власних активів, що означає незалежність від зовнішніх користувачів, тобто позикових джерел. Коефіцієнт фінансової незалежності за 2021-2023 року показує фінансову автономію та ефективність управління бізнесом Центру.

Важливою складовою оцінки фінансово-бізнесової діяльності Центру є розрахунок та аналіз основних коефіцієнтів, які показують погіршення показників ділової активності бізнесу порівняно з визначеними нормативами. Про це свідчить більшість показників, однак позитивним є коефіцієнт автономії, який засвідчує незалежність бізнесу від позикового капіталу у звітному році порівняно з базисним роком.

Проведемо розрахунок показників рентабельності Центру за 2021-2023 рр. ,що визначає результативність бізнесу та проведемо порівняння,визначивши темп приросту (табл. 2.5).

Таблиця 2.5 – Динаміка показників рентабельності Центру 2021-2023 рр.

Показники	Формула розрахунку	Роки			Відхилення (+,-) 2023/2021	Середній темп приросту
		2021	2022	2023		
1.Рентабельність продаж	чистий прибуток/чистого доходу	0.23	0.16	0.14	-0.09	-0.045
2.Рентабельність власного капіталу	чистий прибуток/середньорічну вартість власного капіталу.	0.52	0.35	0.23	-0.29	-0.145
3.Рентабельність активів	чистий прибуток / середньорічна сума активів	0.31	0.18	0.12	-0.19	-0.095

Виходячи із даних таблиці можна констатувати, що діяльність Центру впродовж періоду дослідження була прибутковою про що свідчить показник рентабельності. Однак варто зазначити,що рентабельність має тенденцію до зниження, що потребує дослідження з метою вжиття заходів впливу управлінням.

Розглянемо залежність рівня рентабельності та динаміки чистого прибутку Центру [19] за період 2021-2023 роки (рис.2.16).

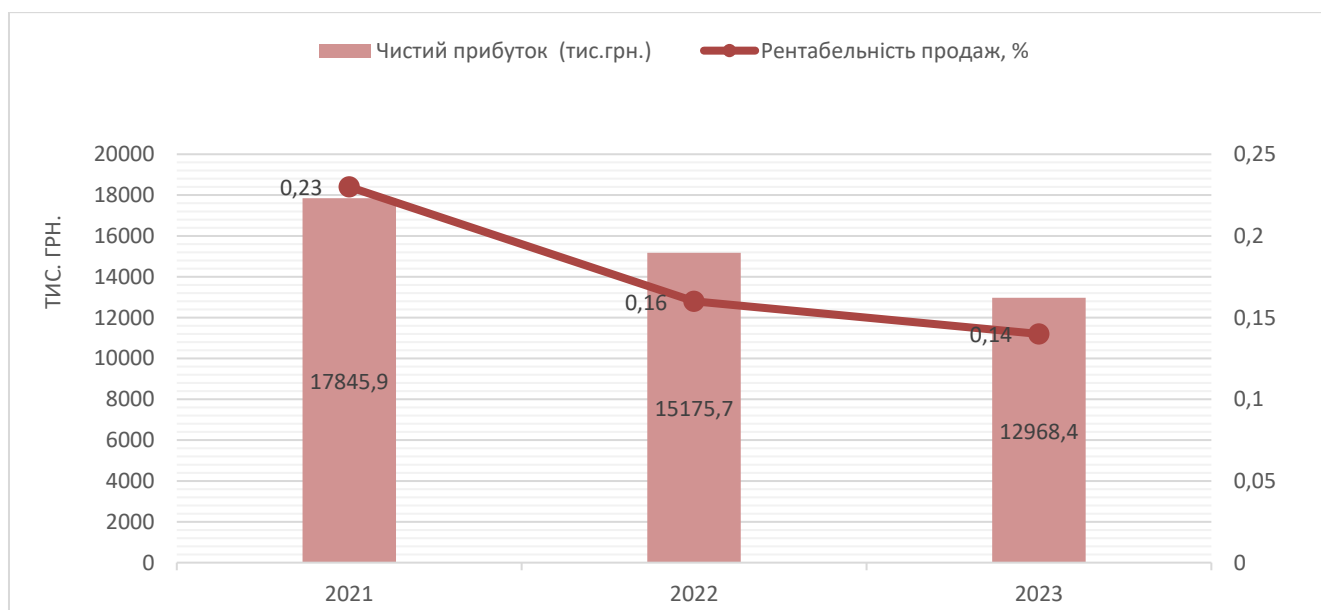


Рисунок 2.16 – Залежність рівня рентабельності від величини чистого прибутку Центру за 2021-2023 роки

Доведено даними графічного аналізу спадаючий тренд як чистого прибутку, так і рентабельності за 2021-2023 рр., що вказує на негативний вплив форс-мажорних факторів, що позначалось на результативності бізнесу.

Організація бухгалтерського обліку виплат працівникам є важливим аспектом управління фінансами підприємства. Цей процес передбачає використання різних методів та підходів, які спрямовані на ефективне ведення обліку та контроль витрат на оплату праці. Один із основних методів ведення обліку виплат працівникам - це використання різних систем оплати праці, таких як фіксована зарплата, відсоткова від продажів, преміальна система та інші. Вибір конкретної системи оплати праці залежить від стратегічних цілей підприємства та мотиваційних факторів працівників. Важливою складовою організації бухгалтерського обліку є автоматизація процесів, адже сучасні програмні засоби дозволяють ефективно вести облік виплат, швидко формувати звіти та спрощувати процеси обробки даних.

2.2. Організація кадрового та первинного обліку розрахунків за виплатами працівникам

В умовах форс мажорних обставин війни функціонування бізнесу може бути припинено та можуть виникнути тимчасові проблеми щодо розрахунків за виплатами за які роботодавець не несе відповідальності, якщо підприємство знаходиться на території проведення бойових дій або у тимчасово окупованих пунктах. Однак менеджмент бізнесу повинен докладати можливі зусилля для проведення своєчасних розрахунків за виплатами, застосувавши дистанційну форму роботи для бухгалтерського відділу, що дасть можливість забезпечити вчасний кадровий та первинний облік.

Розрахунки за виплатами працівникам Центру займають важливе місце в системі обліку та потребує оперативної й достовірної кадрової інформації, яка стосується зміни чисельності працівників, їх категорії, а також норм і витрат робочого часу. Адже саме чітка організація кадрового обліку впливає на своєчасність та правильність облікової роботи щодо розрахунків за виплатами працівникам та сплати нарахувань до бюджету.

З'ясовано, що організація обліку виплат потребує своєчасності оформлення відповідних документів, які впливають на здійснення своєчасного та правильного віднесення на витрати даних нарахувань. А також проведення заходів контролю за групуванням показників для складання внутрішньої та фінансової звітності.

Для регулювання розрахунків за виплатами відповідно до міжнародних норм щодо узгодження інтересів роботодавців та працівників під час воєнного стану запроваджено низку нормативно-правових актів.

Розглянемо нормативно-правові документами з організації та регулювання розрахунків за виплатами працівникам в Україні (рис.2.17):

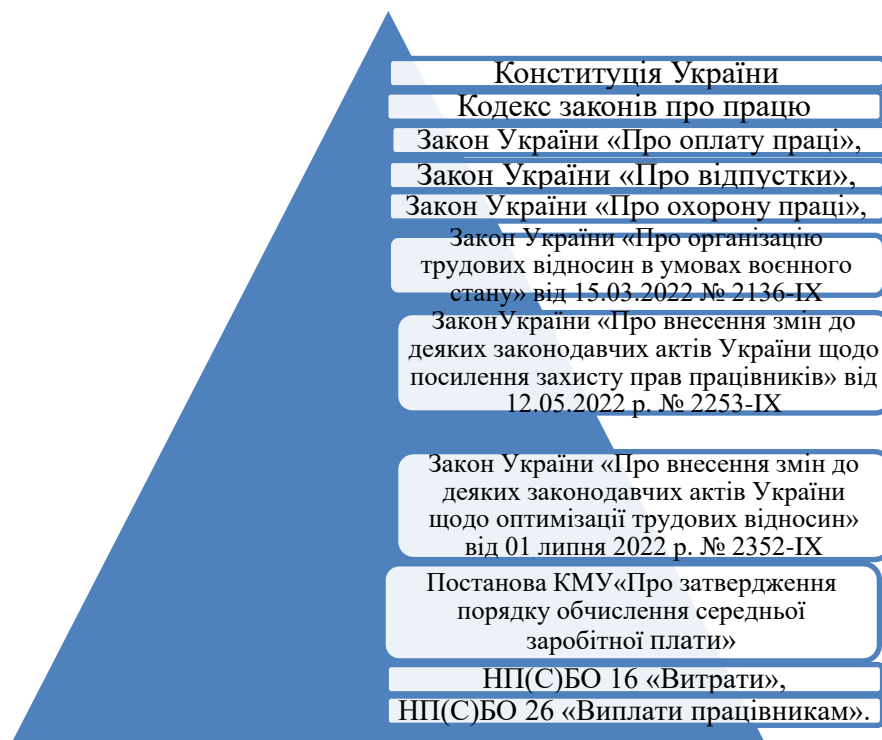


Рисунок 2.17 – Нормативно-правові документи з організації розрахунків за виплатами

Варто зауважити, що запровадження воєнного стану в країні вплинуло на організацію кадрів щодо документального і облікового відображення трудових відносин. З метою узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників під час воєнного стану Законом України було визначено особливості трудових відносин працівників усіх форм власності в умовах воєнного стану [35]. Удосконаленням даного Закону в частині трудового законодавства в умовах сучасних викликів є Закон України № 2253-ІХ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» від 12.05.2022 р. [33] та Закон України. № 2352-ІХ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07. 2022 р [32].

Розглянемо узагальнення змін до трудового законодавства, що впливає на формування кадрової та первинної документації щодо виплат персоналу[38] (рис.2.18).

ПОКАЗНИК	МИРНИЙ ЧАС.	ВОЄННИЙ СТАН
1. Колективний договір	1. Обов'язковість виконання його положень	1. Можливість зупинення дії окремих положень
2. Зміна умов праці	2. Повідомлення не пізніше ніж за два місяці	2. Не пізніше як до запровадження таких умов
3. Переведення на іншу роботу	3. Допускається лише за згодою працівника	3. За визначеними умовам допускається без згоди працівника
4. Звільнення з ініціативи працівника	4. Попередження за два тижні	4. У строк, зазначений у заяві працівника
5. Звільнення з ініціативи роботодавця	5. Не допускається звільнення в період тимчасової непрацездатності та перебування працівника у відпустці	5. Допускається звільнення в період тимчасової непрацездатності та перебування працівника у відпустці
6. Застосування праці жінок на важких роботах	6. Забороняється	6. Дозволяється за згодою жінок
7. Відпустка без збереження зарплати	7. Обмеження в 15-денний строк	7. Без обмеження строку – на весь період воєнного стану; не більше 90 днів – для працівників, які виїхали за межі території України або набули статусу внутрішньо переміщеної особи;
8. Тривалість щорічної основної відпустки	8. Мінімальна – 24 календарних дні	8. Право на обмеження у 24 календарних дні
9. Тривалість робочого часу на тижні	9. Нормальна тривалість робочого часу не перевищує 40 годин. Скорочена встановлюється в залежності від категорії працівників	9. Для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури: нормальна тривалість робочого часу не перевищує 60 годин, скорочена – 40 год.

Рисунок 2.18 – Порівняння трудового законодавства щодо кадрового обліку

Варто зазначити, що при укладенні трудового договору необхідно враховувати законодавчі документи, які визначають зміни, зокрема випробувальний термін може встановлюватися для всіх категорій працівників, кого раніше це не стосувалося.

В умовах сучасності проблемні питання щодо оплати праці регулюється на підставі діючого законодавства та внесення доповнень щодо тимчасових норм трудового права є забезпечення належного функціонування бізнес-процесів в умовах невизначеності. Спрощення існуючих та введення нових механізмів сприяло тому, що роботодавці мають ефективні способи прийняти рішення, які дозволяють швидко оптимізувати витрати в частині оплати праці.

З'ясовано, що для ефективної організації робочого процесу в умовах війни роботодавці можуть запроваджувати дистанційну форму праці також і також на мікрорівні, тобто Центр самостійно розробляти внутрішні документи, серед яких можна виділити

Розглянемо внутрішні документи щодо розрахунків за виплатами працівникам досліджуваного Центру(рис.2.19).

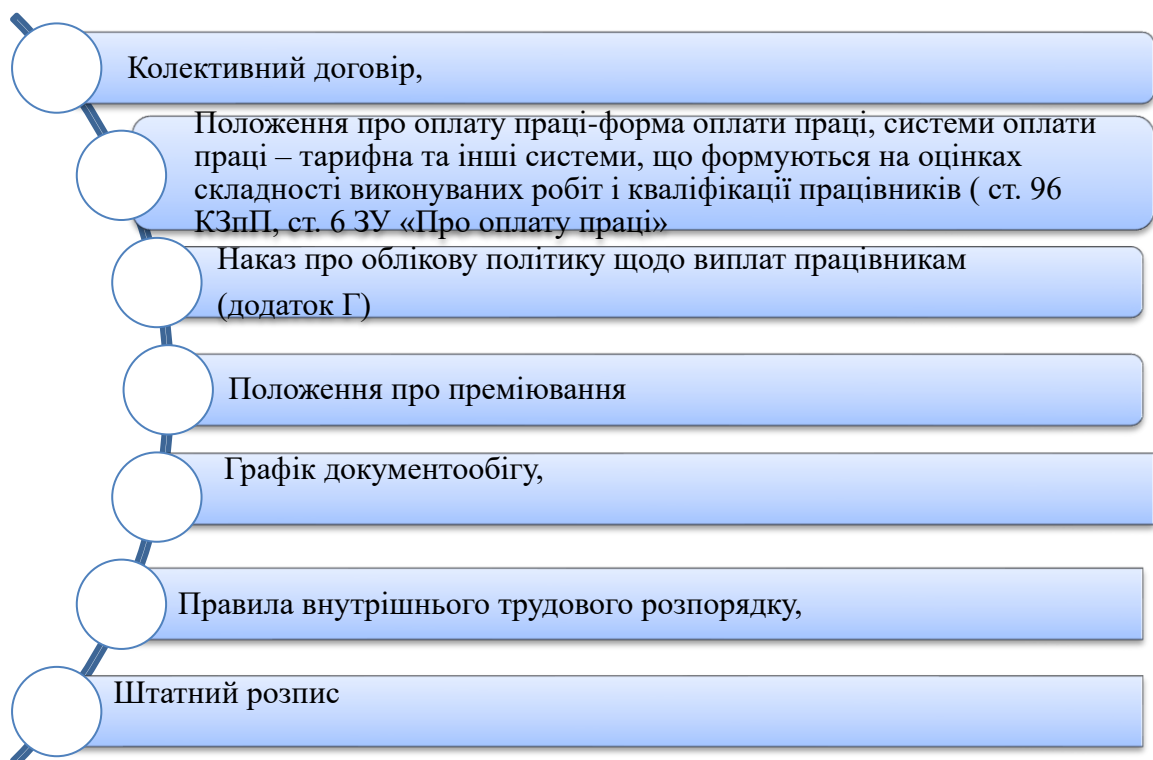


Рисунок 2.19 – Внутрішні документи щодо розрахунків за виплатами

З'ясовано, що зазначені на рисунку 2.19 документи затверджуються відповідним наказом керівника Центру. Як уже зазначалось, розрахунки за поточними виплатами працівника у формі заробітної плати є витратами Центру

та обов'язково підтверджується первинними документами. Для даних документів затверджено Наказом № 489 [18] типові форми щодо первинного обліку. Розглянемо узагальнення типових форми первинних документів з обліку розрахунків за виплатами працівникам (рис. 2.20).

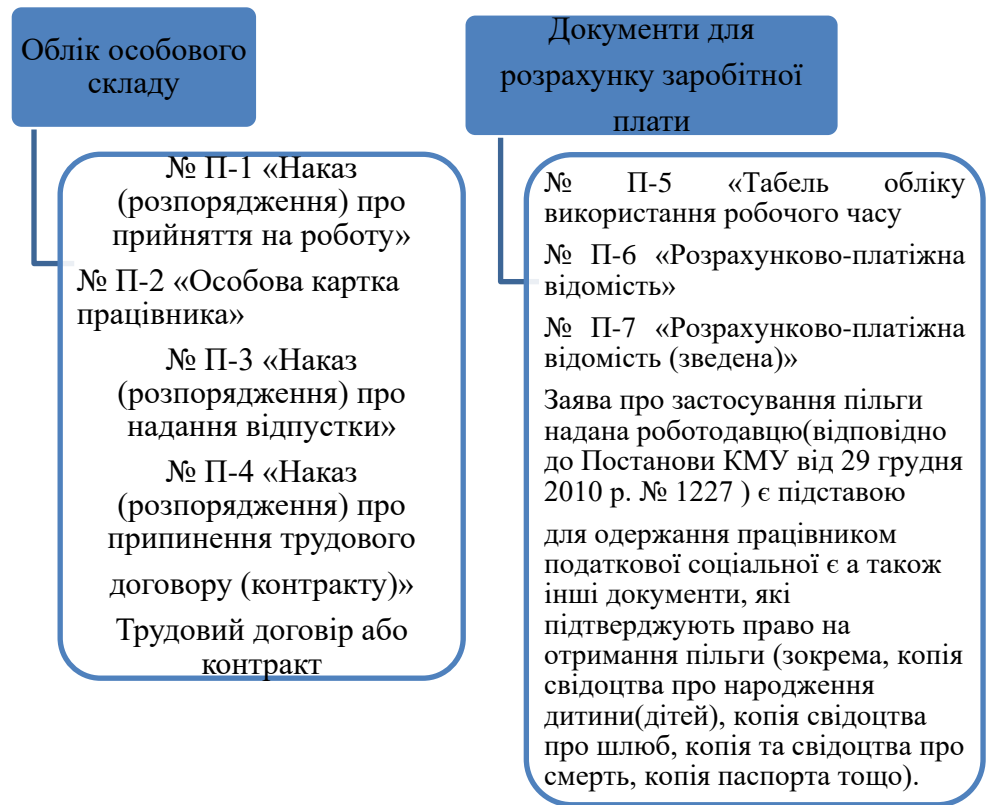


Рисунок 2.20 – Узагальнення типових форм щодо розрахунків за виплатами

З'ясовано, що зарахування персоналу здійснюється на підставі наказу та письмово укладеного контракту, який є угодою між працівником та Центром, згідно з яким працівник виконує послуги, підпорядковуючись трудовому розпорядку, а роботодавець як суб'єкт зобов'язується проводити розрахунки за виплатами. Важливо зазначити, що в контракті обов'язковим пунктом є нерозголошення заробітної плати, тобто сума відома лише директору, головному бухгалтеру та бухгалтеру по розрахунках за виплатами згідно посадової інструкції.

Встановлено, що в Центрі своєчасно оформлені кадрові та первинні документи, що сприяє проведенню своєчасності та правильності розрахунків за виплатами працівникам, враховуючи воєнний стан.

2.3. Аналітичний та синтетичний облік розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві

Важливо зазначити, що до виплат працівникам Центру належать всі форми компенсації, що їх надає суб'єкт бізнесу в обмін на послуги, надані персоналом. З'ясовано, що відповідно до Н(С)БО 26 «Виплати працівникам» [24] визначено п'ять видів поточних виплат працівникам, які згруповані за відповідними ознаками, а саме (рис.2.21) та (рис.2.22).

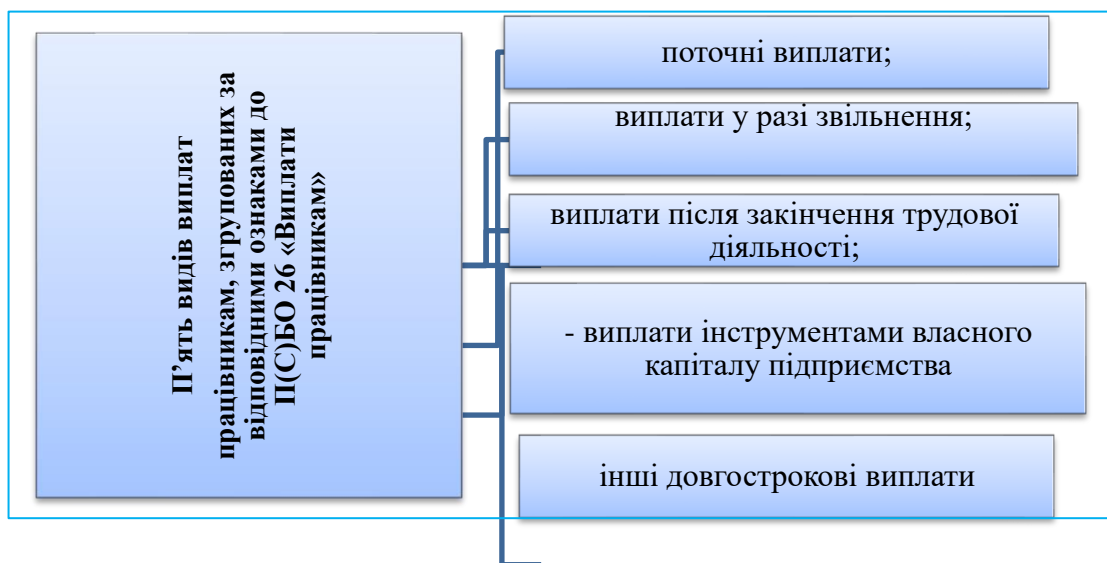


Рисунок 2.21 – Види виплат згідно Н(С)БО 26

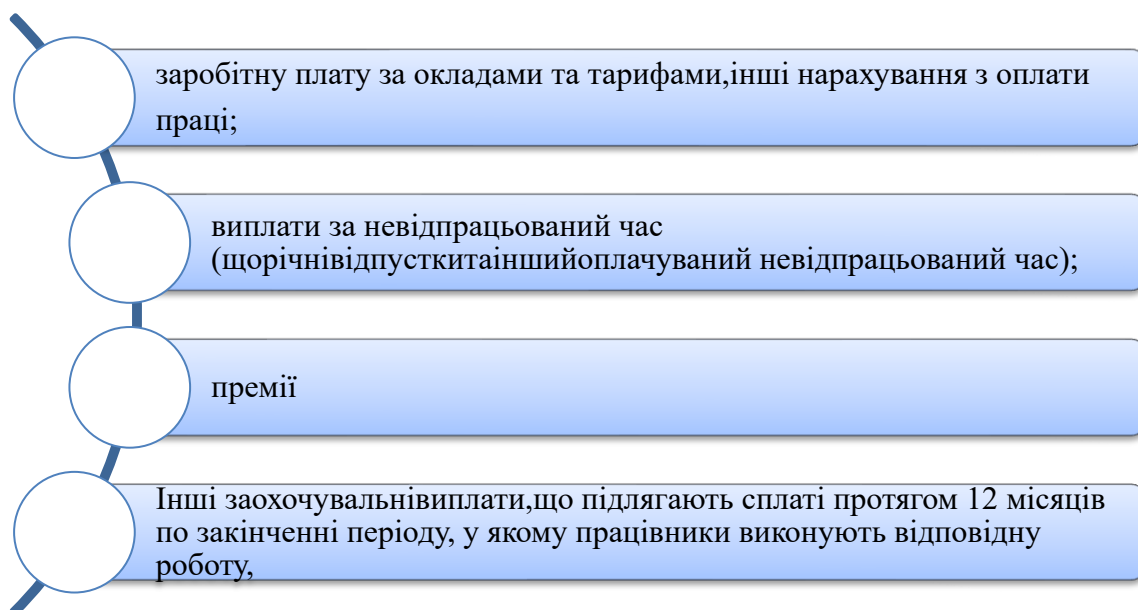


Рисунок 2.22 – Поточні виплати працівникам згідно Н(С)БО 26

З'ясовано, що трудовий колектив досліджуваного Центру розглядає і затверджує колективний договір та вирішує питання самоврядування, визначає і затверджує перелік і порядок надання працівникам соціальних пільг. Трудовий колектив Центру бере участь у розробці і прийнятті правил внутрішнього трудового розпорядку та у разі наявності необґрунтованих підстав має право і може висловити недовіру керівнику. Важливо, що відносини трудового колективу з адміністрацією Центру регулюються колективним договором, Статутом та контрактом.

Встановлено, що є кошти, отримані в результаті бізнес діяльності та інші надходження відповідно до вимог чинного законодавства використовують для розрахунків за виплатами.

Розглянемо процес обліку та оподаткування розрахунку виплат працівникам Центру, який включає перелік облікових процедур (рис.2.23).

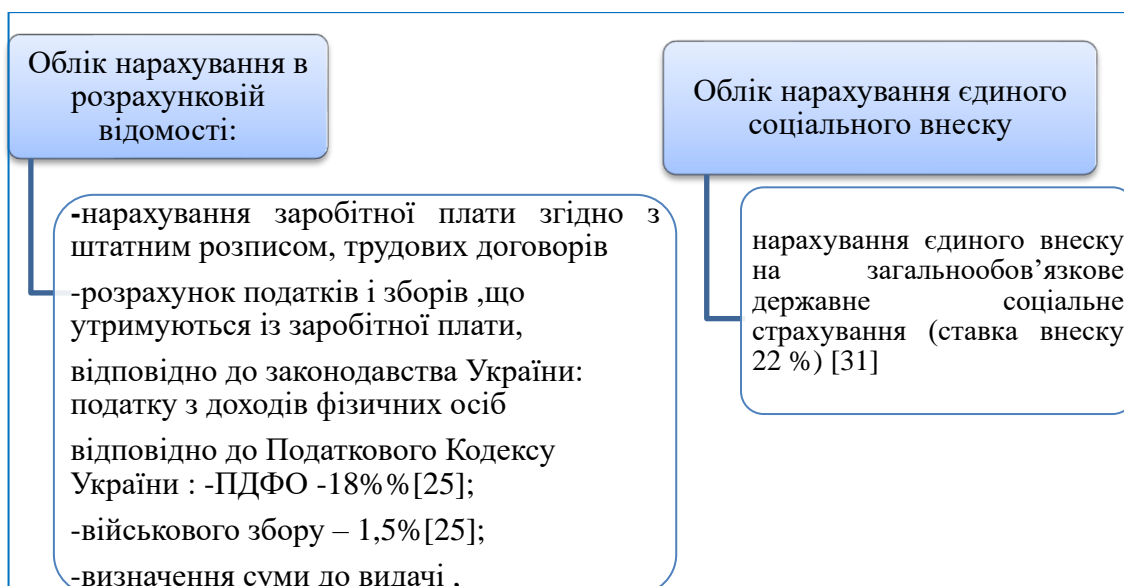


Рисунок 2.23 – Перелік облікових процедур розрахунків за виплатами працівникам Центру

Встановлено, що для синтетичного обліку розрахунків з оплати праці передбачено згідно плану рахунків [13;20] балансовий пасивний рахунок 66 «Розрахунки з оплати праці», тоді як аналітичний облік ведеться в розрізі кожного працівника у розрахунково-платіжних відомостях.

Рекомендуємо до рахунка 661 таку аналітику, яка сприятиме узагальненню інформації щодо виплат працівникам (рис.2.24).

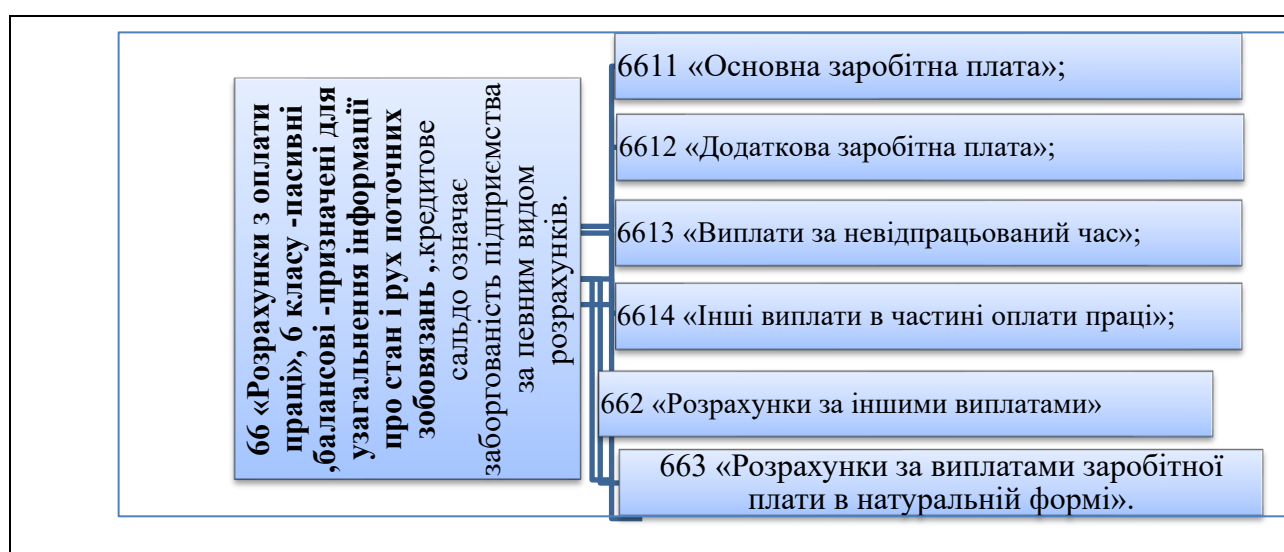


Рисунок 2.24 – Характеристика рахунку 66 та субрахунків

Доречно зазначити, що введення додаткових субрахунків потребує внесення змін у робочий план рахунків досліджуваного Центру та нами запропоновано документ - Внутрішня форма щодо деталізації розрахунків за виплатами працівникам Центру в розрізі субрахунків 661(дод.К).

Важливо, що оплата праці працівників здійснюється у першочерговому порядку, тобто всі інші платежі здійснюються після виконання зобов'язань щодо розрахунків за виплатами з працівниками.

З'ясовано, що працівники Центру проводять свою діяльність відповідно до Статуту, колективного договору, контракту та посадових інструкцій, де згідно з законодавством мінімальна заробітна плата працівників не може бути нижчою від встановленого законодавством, а саме Бюджетом на 2024 рік, де мінімальний розмір визначено з квітня 2024 року - 8000 грн. заробітної плати. Важливо зазначити, що оподаткування виплат працівників потребує своєчасних розрахунків з бюджетом по визначеним законодавством податках та зборах.

Розглянемо характеристику рахунку згідно плану рахунків [13,20]рахунок 64, який використовується для узагальнення інформації щодо оподаткування виплат податками та зборами, які утримуються із заробітної плати (податок на доходи фізичних осіб та воєнний збір) та сплачуються до бюджету (рис.2.25).

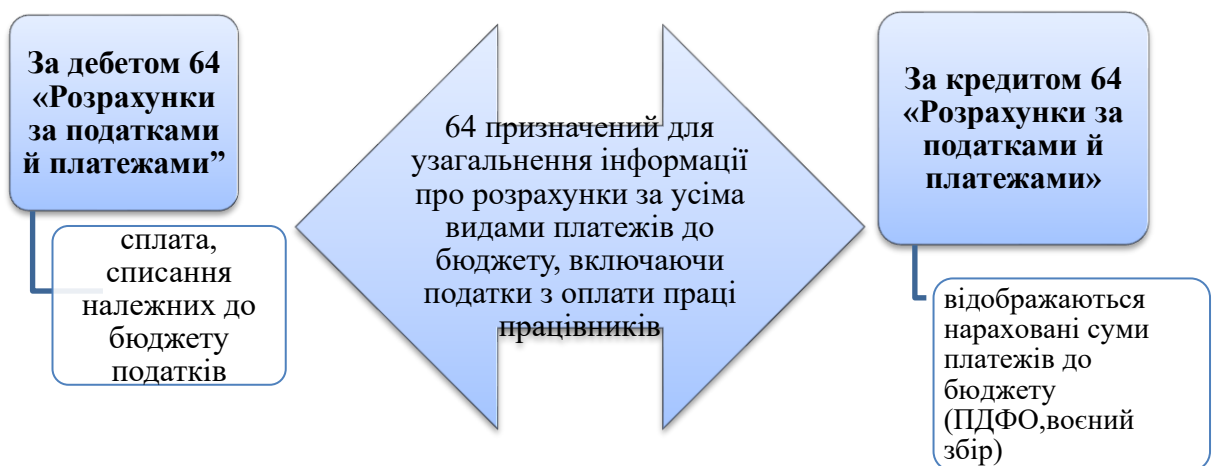


Рисунок 2.25 – Характеристика рахунка 64

Розглянемо порядок обліку та оподаткування розрахунків за виплатами адміністративному персоналу Центру, які здійснює бухгалтер по заробітній платі згідно посадової інструкції(табл. 2.6.).

Таблиця 2.6 – Облік розрахунків за виплатами адміністративному персоналу

№	Зміст господарської операції	Документ	Кореспонденція рахунків		Сума
			Дебет	Кредит	
	2	3		5	6
1	Нарахована заробітна плата управлінському персоналу	Розрахунково-платіжна відомість	92	661	50500,00
2	Утримано із заробітної плати (військовий збір -1.5%)	Розрахунково-платіжна відомість	661	642	757,50
3	Утримано із заробітної плати (ПДФО-18%)	Розрахунково-платіжна відомість	661	641	9090,00
4.	Виплачено заробітну плату, перерахувавши на картки	Платіжне доручення, відомість	661	311	4797,50
	Нарахована ЄСВ на фонд оплати праці управлінському персоналу (22%)	Бухгалтерська довідка	92	65	11110,00

В досліджуваному Центрі відображення витрат, пов'язаних з нарахуванням заробітної плати персоналу, утриманнями податків проводяться за допомогою програмного забезпечення КБС БАЗА, де автоматично формуються реєстри: оборотно-сальдова відомість, касова книга, журнали-ордера, що сприяє формуванню головної книги в автоматизовано програмі. Згідно інструкції про застосування Плану рахунків [13,20] витрати на оплату праці відносяться на рахунки відповідно до підрозділу до якого відноситься працівник(рис.2.26).



Рисунок 2.26 – Відображення в обліку витрат по нарахуванню заробітної плати відповідно до підрозділів

З'ясовано, що облік розрахунків за виплатами працівникам ведеться згідно нормативно-правових документів, які діють у країні на момент воєнного часу. Важливо зазначити, що аналітичний облік розрахунків за виплатами ведеться у розрахунко - платіжній відомості за кожним працівником із можливістю друку даної інформації для видачі на руки персоналу для контролю. Слід зазначити, що згідно контракту інформація про оплату праці є конференційною про що зазначається в одному із пунктів контракту. Спрощення синтетичного і аналітичного обліку розрахунків за виплатами передбачає раціоналізації первинного обліку з використанням сучасного програмного забезпечення, що посилить контроль ресурсів.

Встановлено, що узагальнення інформації про розрахунки за виплатами працівникам досліджуваного Центру ведеться відповідно до нормативно-правових документів та відображаються у фінансовій звітності та станом на 01.01.2024 року залишку немає, що означає повний розрахунок з персоналом на кінець року. Тобто у балансі звітності виокремлено рядок 1630 для кредиторської заборгованості за розрахунками з оплати праці.

2.4 Удосконалення напрямків обліку та оподаткування розрахунків за виплатами працівникам

Первинний облік розрахунків за виплатами працівникам становить одну з найскладніших ділянок бухгалтерського обліку у зв'язку зі своєю трудомісткістю, великим обсягом інформації та її важливістю для прийняття управлінських рішень та впливу на процес стратегічного управління бізнесом. Від правильної організації даного обліку залежить оперативне й об'єктивне відображення обсягів виконаних робіт і відпрацьованого часу, нарахування заробітної плати й посилення її стимуляційної ролі, фіксація руху трудових ресурсів, контроль трудової дисципліни та результативності в цілому.

У процесі ведення бізнесу здійснюється низка послідовних господарських операцій, які необхідно документувати з метою ведення аналітичного й синтетичного обліку. Відповідно до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [29], підставою для бухгалтерського обліку господарських операцій становлять первинні документи, які складаються. Тобто первинний документ письмово засвідчує здійснення операції, підтверджує її законність, саме в цьому полягає юридичне значення документування як елемента бухгалтерського обліку.

Водночас документування операцій має й велике економічне значення, адже за допомогою документів ведуть облік, здійснюють контроль показників діяльності та проводять аналіз результативності бізнесу. Бухгалтерські первинні документи відрізняються між собою за суттю, або змістом. У документі фіксується господарська операція, факт здійснення якої визначає зміст документа, водночас зміст господарської операції є результатом цілеспрямованої праці особи, що складає первинний документ.

З'ясовано, що первинний документ і господарська операція є нерозривно пов'язаними між собою економічними категоріями документів[14]. У бухгалтерському обліку застосовуються документи, які створюються за допомогою сучасного програмного забезпечення, але за умови їх доказовості та

надання їм юридичної сили. Розрахунки з оплати праці Центру ведеться, згідно з П(С)БО 26 «Виплати працівникам» [24] та згідно з КЗпП України[15], яким регулюються трудові відносини усіх працівників та відносини підприємства з ними, має бути встановлено єдиний порядок оформлення прийому на роботу, звільнення або переведення співробітників.

Кадрова документація складається, зокрема, з таких документів, що стосуються особового складу: наказ (розпорядження) про прийняття на роботу, наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту), наказ (розпорядження) про надання відпустки, наказ (розпорядження) про переведення на іншу роботу.

Варто зазначити, що за допомогою табельного обліку здійснюється облік використання робочого часу та контроль стану трудової дисципліни.

Розглянемо завдання табельного обліку щодо обліку та оподаткування розрахунків за виплатами працівникам (рис. 3.1.)

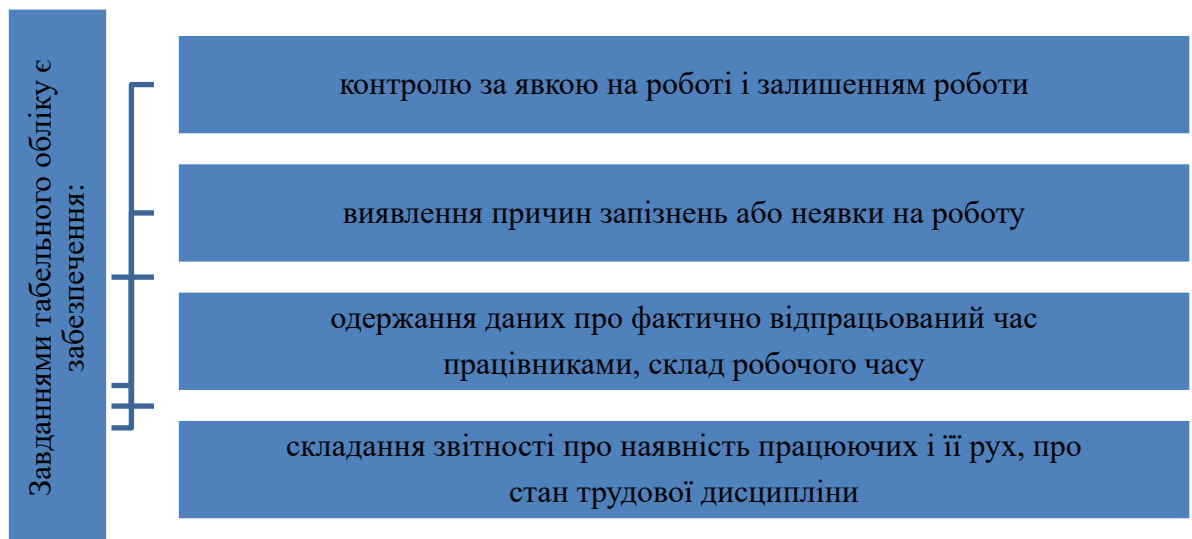


Рисунок 3.1 – Завдання кадрового обліку щодо виплат працівникам

Документуванням на підприємстві господарських операцій за розрахунками з працівниками підтверджується правомірність й правильність здійснених розрахунків. У положеннях про облікову політику і про бухгалтерську службу, посадових інструкціях бухгалтерів вимагається обов'язкове здійснення розрахунків із працівниками та облікове їх відображення

бухгалтерською службою підприємства, а також у них може передбачатися відповідальність за порушення в проведенні операцій із розрахунків з працівниками. Для визначення граничного обсягу фонду з оплати праці слугує штатний розпис, який містить інформацію про кількість працівників за посадами і кваліфікаційними розрядами. Це є головне обмеження під час нарахування виплат. Винагороди, можливі для нарахування преміювання потребують відповідного документа. В положенні про оплату праці може бути наведено перелік документів, які є підставою для даного підприємства для нарахування винагород працівникам, а в обліку відповідних розрахунків із працівниками застосовують власні розробки.

З метою контролю за використанням фонду оплати праці та станом розрахунків з працівниками складається зведена відомість з розрахунків із робітниками і службовцями, де узагальнюються дані щодо загальної суми нарахованої заробітної плати, сум виплаченої зарплати та сум утримань за їх видами. Тобто розрахунки з оплати праці фіксуються у значній кількості документів, кожен з яких має свої особливості. Заповнення цих документів вимагає високої уваги від бухгалтера та постійного відстеження змін законодавства, що стосуються документування розрахунків з оплати праці.

Автоматизація документообігу забезпечуватиме оперативний доступ до обліково-звітної інформації, ефективне управління рухом документів, скорочення витрат підприємства на діловодство [11].

З'ясовано, що використання програмного продукту сприятиме вдосконаленню первинного обліку та розроблення ефективної системи документообігу автоматизувавши процес розрахунків за виплатами.

Вдосконалення реєстрів журнально-ордерної форми обліку нині залишається актуальним. Згідно з чинними положеннями, аналітичний і синтетичний облік виплат працівникам здійснюється в спеціалізованих формах реєстрів автоматизованої форми обліку. У плані рахунків виокремлено рахунок 66, який відображає узагальнені дані обліку щодо нарахованої заробітної плати по всіх працівниках.

Рекомендуємо для удосконалення обліку розрахунків за виплатами працівникам додаткові субрахунки до рахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою»: розглянемо дану аналітику, яка сприятиме узагальненню та деталізації інформації щодо виплат працівникам (рис.3.4).

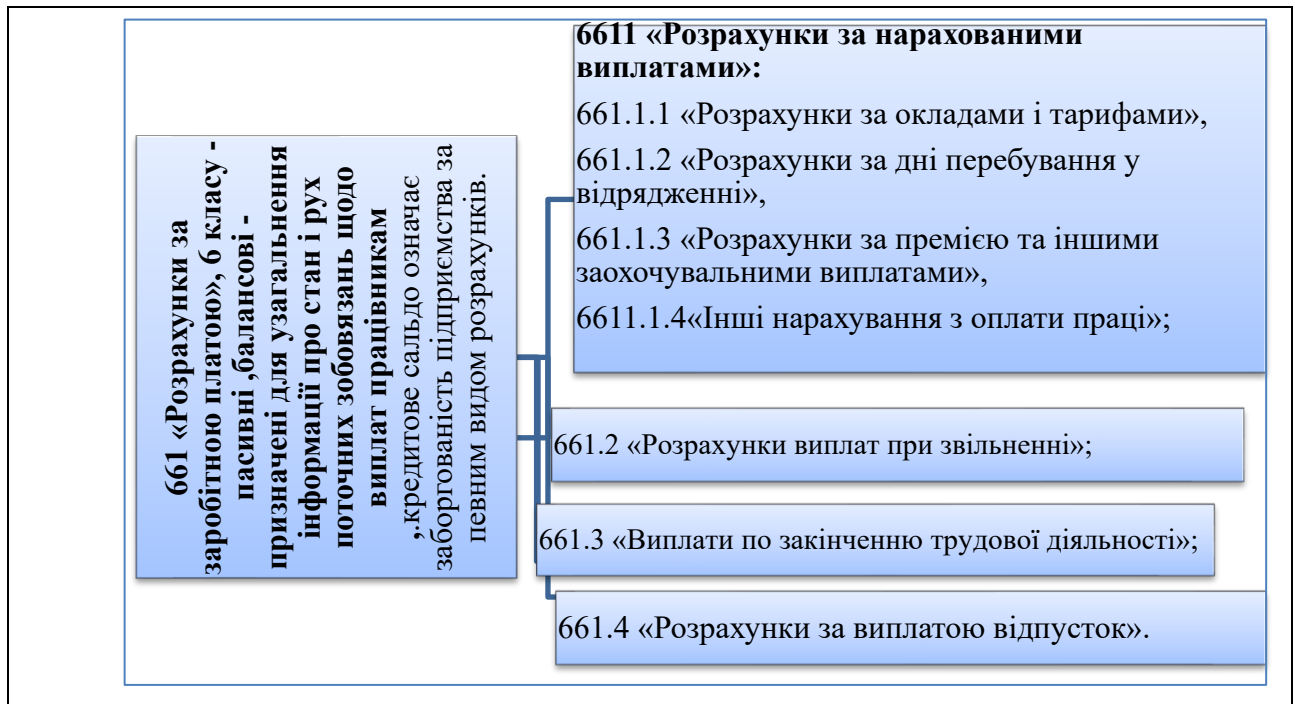


Рисунок 3.4 – Запропоновані додаткові субрахунки до рахунку 661

Удосконалювати облік розрахунків за виплатами працівникам Центру потрібно, розпочинаючи з удосконалення облікової політики щодо даного об'єкта обліку, позаяк облікова політика являє собою детальну інструкцію для обліково-економічної служби бізнес суб'єкта. З метою врегулювання питань, що стосуються розрахунків за виплатами працівникам, законодавство передбачає формування відповідних нормативних документів. Адже облік розрахунків за виплатами працівникам є важливою ділянкою роботи, яка потребує впровадження в роботу бухгалтера постійні зміни законодавства, що стосується оплати праці. Для покращання організації на підприємстві розрахунків за виплатами працівникам і визначення заходів з удосконалення обліково-аналітичного забезпечення можна виокремити використання сучасних інформаційних систем.

Запропоновано для удосконалення організації обліку та оподаткування розрахунків за виплатами впровадження сучасних програмних продуктів вітчизняних розробників, що дасть можливість зменшити час проведення розрахунків, підвищить точність облікової інформації та сприятиме уникненню помилок за рахунок мінімізації ручних операцій.

Пропонуємо для організації обліку та оподаткування розрахунків за виплатами здійснювати з використанням програмного продукту MASTER-БУХГАЛТЕРІЯ [39], який містить модуль «Заробітна плата та табельний облік». Цей сучасний програмний продукт охоплює два функціональні модулі: «Зарплата» і «Кадри», конфігурація яких повністю адаптована до українського ринку та відповідає вимогам законодавства України та надає своєчасну інформацію менеджменту Центру для прийняття рішень (рис.3.4).

Розглянемо функціональні можливості модулів конфігурації «MASTER: Зарплата і Кадри» [39](рис.3.4)



Рисунок 3.4 – Можливості конфігурації «MASTER: Зарплата і Кадри» [29]

Доречно зазначити, що система формування заробітної плати являє собою лінійний процес. Тому в разі виявлення неправильного внесення відомостей за табелем на етапі формування платіжних відомостей доведеться розпочати

процес формування із самого початку, тобто з введення первинних документів, і пройти етапи, розглянемо їх більш детально (рис.3.5).



Рисунок 3.5 – Загальна схема розрахунку за виплатами в конфігурації «MASTER: Зарплата і Кадри»

У системі міститься динамічний довідник нарахувань та утримань, пристосований до запитів користувачів.

Для ефективної організації обліку розрахунків з оплати праці суб'єкти бізнесу повинні враховувати зміни чинного законодавства, застосовувати нові інструменти врегулювання трудових відносин, а також приймати ефективні рішення для вирішення всіх питань оплати праці працівників підприємства.

Нездатність традиційних механізмів обумовлює запровадження гнучких форм та систем оплати праці, таких як контрактних і безтарифних систем, для підвищення ефективності господарської діяльності. На відміну від міжнародного досвіду, національні системи оплати праці є недостатньо ефективними через відсутність орієнтації на мотивацію працівника [2]. Часто через відсутність залежності розміру заробітної плати від якості та продуктивності праці на

підприємствах спостерігається плинність робочої сили, що збільшує матеріальні витрати на навчання нових працівників.

Встановлено, що важливим напрямом є автоматизація обліку, що сприятиме правильній організації процесу обліку та оподаткування розрахунків за виплатами оплати за допомогою сучасного програмного продукту «MASTER: БУХГАЛТЕРІЯ» праці, що сприяє своєчасності та повноті формування інформаційного забезпечення для управління. З'ясувавши основні особливості й функціональні можливості конфігурації «MASTER: Зарплата і Кадри» [39], вважаємо цю конфігурацію оптимальною для бізнесу, серед нових програмних продуктів, що автоматизує облік і оподаткування розрахунків за виплатами персоналу та забезпечить формування звітності з персоніфікації (Ф.1ДФ, Звіт з праці).

Встановлено, що узагальнена інформація про розрахунки за виплатами працівникам відображається у звітності Центру, зокрема у Балансі, де виокремлено в пасиві рядок 1630. Вважаємо, що необхідно привести у відповідність з назвою рахунку 66, а саме в рядку 1630 повинен міститися показник «Поточна кредиторська заборгованість за виплатами працівникам». Проведення заходів з удосконалення організації розрахунків за виплатами дозволить оперативно проводити розрахунки заробітною плати, підвищить ефективність праці за рахунок зацікавленості працівників у результатах роботи, а також мінімізує витрати підприємства на документообіг, використавши сучасний програмний продукт «MASTER: Бухгалтерія».

ВИСНОВКИ

На основі проведених досліджень обліку і оподаткування розрахунків за виплатами працівникам на матеріалах Центру можна зробити висновки:

1. Встановлено, що заробітна плата – це винагорода, яку бізнес проводить через розрахунки за виплатами працівникам згідно контракту за надані послуги та виконану роботу, виходячи з результатів діяльності. Оплата праці є одним із ключових аспектів функціонування бізнесу, як важливий елемент, який впливає на мотивацію працівників, ефективність та результативність. Дослідження економічної суті розрахунків за виплатами показує розуміння потреби вдосконалення даного облікового процесу.

2. З'ясовано, що враховуючи негативний вплив форс мажорних факторів війни та особливості бізнесу досліджуваного підприємства варто обрати модель комбінованої оплати, яка є найбільш гнучкою та дає можливість адаптації до різних ситуацій та потреб бізнесу в умовах сучасних викликів, хоча є складною у впровадженні та визначені суми до виплати. Важливо забезпечувати прозорість і відкритість у встановленні критеріїв та принципів оплати праці, щоб працівники мали чітке уявлення про те, яким чином визначається їхня оплата праці.

3. Встановлено, що з огляду на динамічний характер зміни нормативно правових документів виникає потреба здійснення постійного контролю за фактичним станом розрахунків за виплатами працівникам, що особливо важливо під час фінансової кризи, пов'язаної з введенням воєнного стану в країні та форс-мажорними факторами впливу на розвитку бізнесу.

4. Узагальнено теоретичні аспекти організації обліку і оподаткування розрахунків за виплатами працівникам, що дозволяє отримати глибоке розуміння основних принципів та методів даного облікового процесу, що є важливим для успішного функціонування підприємства та дозволить зрозуміти еволюцію цього процесу щодо визначення основних векторів вдосконалення, що впливатиме на розвиток бізнесу в сучасних умовах.

5. Доведено, що діяльність Центру впродовж періоду дослідження була прибутковою про що свідчить показник рентабельності. Однак варто зазначити, що як рентабельність так і чистий прибуток мають спадаючий тренд, що вказує на негативний вплив форс-мажорних обставин війни, що позначалось на результативності бізнесу і потребує управлінських заходів .

6. З'ясовано, що зарахування персоналу здійснюється на підставі наказу та письмово укладеного контракту, який є угодою між працівником та Центром, згідно з яким працівник виконує послуги, підпорядковуючись трудовому розпорядку, а роботодавець як суб'єкт зобов'язується проводити розрахунки за виплатами. Важливо зазначити, що в контракті обов'язковим пунктом є нерозголошення заробітної плати. Встановлено, що в Центрі своєчасно оформлені кадрові та первинні документи, що сприяє правильності розрахунків за виплатами працівникам, враховуючи воєнний стан

7. Встановлено, що узагальнення інформації про розрахунки за виплатами працівникам відображаються у фінансовій звітності Центру і станом на 01.01.2024 року залишку немає, що означає повний розрахунок з персоналом на кінець року. Тобто у балансі Центру виокремлено рядок 1630 для кредиторської заборгованості по розрахунках за виплатами працівникам. Тоді як аналітичний облік розрахунків за виплатами ведеться у розрахунково - платіжній відомості із можливістю друку даної інформації для видачі на руки кожному працівнику для контролю, при цьому слід зазначити, що згідно контракту інформація про оплату праці є конференційною про що зазначається в одному із пунктів контракту. Важливо зазначити, що облік розрахунків за виплатами працівникам ведеться згідно нормативно-правових документів, які діють у країні на момент воєнного часу.

8. Узагальнена інформація про розрахунки за виплатами працівникам відображається у звітності Центру, зокрема у Балансі, де виокремлено в пасиві рядок 1630. Вважаємо, що необхідно привести у відповідність з назвою рахунку 66, а саме в рядку 1630 повинен міститися показник «Поточна кредиторська заборгованість за виплатами працівникам». Проведення заходів щодо

удосконалення організації розрахунків за виплатами дозволить оперативно проводити розрахунки за нарахованою заробітною платою, підвищить ефективність праці за рахунок зацікавленості працівників у результатах роботи, а також мінімізує витрати підприємства на документообіг через впровадження програмного продукту вітчизняних розробників MASTER: Бухгалтерія.

Мною внесено такі пропозиції:

- обґрунтовано вектори удосконалення первинного обліку розрахунків за виплатами працівникам за рахунок впровадження інноваційних технологій на основі сучасного програмного продукту MASTER: Бухгалтерія та показано доцільність і переваги використання вітчизняних програмних продуктів для ведення кадрового обліку та розрахунків з оплати праці в сучасних умовах;

- удосконалено підходи щодо формування облікових процедур в частині аналітичного та синтетичного обліку розрахунків за виплатами з працівниками та їх оподаткування, які передбачають деталізацію через впровадження додаткових субрахунків та доповнення робочого плану рахунків підприємства;

- запровадження форми внутрішньої звітності для контролю витрат на основі аналітики та деталізації розрахунків за виплатами та корегування факторів впливу на дані показники з використанням інноваційних технологій, зокрема MASTER: Бухгалтерія.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Атамас П.Й., Атамас О.П., Крамаренко Г.О. Роль бухгалтерського обліку в управлінні ризиками підприємництва . Академічний огляд. 2016. № 1 (44). С. 10.
2. Брезицька К. Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах . Управління розвитком. 2011. № 8(105). С. 30- 31.
3. Васильчик С.В., Жидяк О.Р., Полянчич Т.М. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві . Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. праць. 2012. С. 152-157
4. Галайда Т. О., Рябуха А. І. Європейський досвід застосування ефективних систем оплати праці та мотивації працівників підприємства. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2016. Вип. 16 (1). С. 65–68.
5. 2. Гуренко Т. О. Облік оплати праці та трудові відносини у воєнний період. Економіка та суспільство. 2022. Вип. 36. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/1153/1111> (дата звернення: 25.01.2023).
6. Глухова С.В., Зотова А.А. Підходи до сутності заробітної плати. URL:<http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2016/12.1/164.pdf>. (дата звернення: 12.02.2024).
7. Гураль, І. Дмитрієва Бухгалтерський облік як інформаційна система підприємства. URL: https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/20958/2/DSESES_2017_Hural_UBukhhalterskyi_oblik_yak_informatsiina_73-75.pdf (дата звернення: 12.02.2024).
8. Дробишева О.О., Домаш Д.В. Економічна сутність, форми та системи оплати праці. URL: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_8_048.pdf (дата звернення: 12.02.2024).
9. Дубовська О.В. Теоретичні засади заробітної плати як соціальноекономічної категорії та її специфіка у галузі освіти . Молодий вчений.

2016. № 12.1 (40). URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2016/12.1/164.pdf>
89 (дата звернення: 12.02.2024).

10. Економіка підприємства : підручник. Швиданенко Г.О., Васильков В. Г., Гончарова Н.П. [та ін.] ; за заг. ред. Г.О. Швиданенко. К. : КНЕУ, 2009. 598 с.

11. Єськова О.Л., Савельєва В.С. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві: [збірник науково-технічних праць] . Науковий вісник НЛТУ України. 2011. №21(12). С.152–156.

12. Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджено наказом Держкомстату України від 13.01.2004 № 5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04> #(дата звернення: 12.02.2024).

13. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: Наказ Міністерства фінансів України від 31.05.2019 № 226 зі змінами та доповненнями. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99> (дата звернення: 12.02.2024).

14. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р. URL: <http://advoc.kiev.ua>.

15. Кодекс законів про працю України: затв. Законом № 322-VIII від 10 грудня 1971, ВВР. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1559> (дата звернення: 25.01.2023).

16. Кравченко О. О. Соціально-економічна сутність заробітної плати в сучасних умовах . Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. 2011. № 4 (49). С. 116-120.

17. Михайленко Ю.О. Організація обліку і контролю розрахунків за заробітною платою . Молодий вчений». 2017. № 2 (42). С. 287-294.

18. Наказ Державного комітету статистики України «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці» від 05.12.2008 р. № 489.URL: <https://zakon.rada.gov.ua> 489202-08 (дата звернення: 12.02.2024).

19. Офіційний сайт Комунального некомерційного підприємства "Клінічний перинатальний центр Пресвятої Діви Марії" Сумської міської ради" . URL: <https://pologsumy.com/> / (дата звернення: 12.02.2024).

20. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, який затверджений наказом МФУ № 1591 від 09.12.2011 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 12.02.2024).

21. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 11 "Зобов'язання" (П(С)БО 11) : Наказ МФУ від 31 січня 2000 року № 20. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/20> ((дата звернення: 12.02.2024).

22. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати»: наказ Міністерства фінансів України від 31.12.1999 р. № 318. URL: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=z0208-00> (дата звернення: 12.02.2024).

23. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 25 «Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва», затверджене Наказом Міністерства фінансів України від 25.02.2000 р. № 39. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0161-00> (дата звернення: 12.02.2024).

24. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», затверджено наказом Міністерства фінансів України від 28.10.2003 р. № 601. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03> #Text (дата звернення: 12.02.2024).

25. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 р. № 2755-VI/ . URL: <http://zakon.rada.gov.ua/nk/2755> (дата звернення: 12.02.2024).

26. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 11 «Зобов'язання». Все про бухгалтерський облік. 2001. № 37. С. 15-64.

27. Положення про документальне забезпечення записів в бухгалтерському обліку:.. Наказ № 88 МФУ від 24.03.1995 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>. (дата звернення: 25.01.2024).

28. Положення про оплату праці: підстави та порядок запровадження. Інтерактивна бухгалтерія. 2018. 1 лист. URL: <http://INTERBUH.COM.UA>.

29. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.1999 р. № 996-XIV (із змінами і доповненнями № 3332-VI від 12.05.2011 р.). URL: <http://zakon.rada.gov.ua>. (дата звернення: 25.01.2024).

30. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 25.01.2024).

31. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 р. № 2464 (зі змінами та доповненнями). URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.

32. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text> (дата звернення: 25.01.2024).

33. 7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників: Закон України від 12.05.2022 № 2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text> (дата звернення: 25.01.2024).

34. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 25.01.2024).

35. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 25.01.2024).

36. Про Державний бюджет України на 2024 рік: Закон України від 9 листопада 2023 р. № 3460-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-20#Text>(дата звернення: 25.01.2024).

37. Панасенко В. А. Миронова Ю. Ю., Проблеми організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. Економіка і регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2016. № 1. С. 121–126. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/econrig_2016_1_20. (дата звернення: 25.01.2024).

38. Склярук І.П., Поліщук М.В. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах економіка та суспільство Випуск # 47 / 2023 .DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-50> (дата звернення: 25.01.2024).
39. Сайт офіційний MASTER: Бухгалтерія. URL: <https://masterbuh> (дата звернення: 25.01.2024).
40. Суліменко Л. А., Киян А. В., Вітер С. А. Облік і аналіз розрахунків з оплати праці. Інфраструктура ринку. 2018. Вип. 18. С. 395–404.
41. Селіванова Н. М., Ветренюк Б. Б. Сучасні проблеми обліку оплати праці та шляхи їх вирішення. Проблеми ринку та розвитку регіонів України в 99 ХХІ столітті: матеріали VII Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. м. Одеса, 05-09.12.2016 р., Одеса, 2016. С. 95–97. URL: <https://economics.opu.ua/files/science/ipreed/2016/95.pdf>. (дата звернення: 25.01.2024).
42. Толуб'як В. С. Заробітна плата та її вплив на формування фінансових ресурсів системи пенсійного забезпечення . Теорія та практика державного управління. 2010. Вип. 2. С. 242-249.
43. Чкалова Н. С., Іващенко Є. Є. Меліхова Т. О., Удосконалення внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам для підвищення якості формування інформації в обліку. Економіка та держава. 2019. № 3. С. 95–101. doi: 10.32702/2306-6806.2019.3.95. (дата звернення: 25.01.2024).

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця А-1 – Розрахунок показників та порівняння з нормативним значенням щодо оцінки їх впливу на фінансовий стан Центру 2021–2023 рр.

Показник	2021	2022	2023	Нормативне значення	ВПЛИВ показника на фінансовий стан
1.1 Коефіцієнт зношення основних засобів	0.30	0.26	0.28	Зменшення	Характеризується нестабільно ,хоча у 2023- позитивно
1.2.Коефіцієнт оновлення основних засобів	0.19	0.25	0.17	Збільшення	Негативно
2.1 Коефіцієнт розрахункової платоспроможності	0.72	0.43	0.20	0,7 - 0,8	Негативно
2.2 Коефіцієнт ліквідної платоспроможності	0.79	0.54	0.38	> 1,0	Негативно
2.3 Загальний коефіцієнт ліквідності (коефіцієнт покриття)	0.97	0.66	0.64	2 - 2,5	Негативно
3.1 Коефіцієнт фінансової незалежності(автономії)	0.59	0.45	0.55	> 0,5	Позитивно
3.2 Коефіцієнт фінансової стабільності	1.42	0.83	1.25	> 1,0	Позитивно
3.3 Коефіцієнт залежності підприємства	0.41	0.55	0.45	Менше 0,5	Позитивно
3.4 Коефіцієнт залежності БІЗНЕСУ від довгострокових зобов'язань	0.12	0.21	0.32	Зменшення	Негативно
4.1 Коефіцієнт оборотності активів	1.33	0.97	0.90	Збільшення	Негативно
4.2 Оборотність кредиторської заборгованості	46.3	65.9	128.4	Збільшення	Позитивно
4.3 Оборотність дебіторської заборгованості	78.5	15.5	30.9	Збільшення	Позитивно
4.4 Період погашення дебіторської заборгованості, днів	4.6	23.2	11.7	Зменшення	Негативно
4.5 Період погашення кредиторської заборгованості, днів	7.8	5.5	2.8	Зменшення	Позитивно
4.6 Коефіцієнт оборотності запасів	9.72	8.57	8.0	Збільшення	Негативно