МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Кафедра обліку та оподаткування

Кваліфікаційна робота

магістра

на тему: Організація та методика обліку та аналіз заробітної плати на ТОВ «Агро Альянс»

Виконала: студентка 2 курсу, групи 8.0713–оа
спеціальності 071 Облік і оподаткування
освітньої програми Облік і аудит
Д.М. Павлін
Керівник: к.е.н., доцент Сьомченко В.В.
Рецензент к.е.н., доцент Скорнякова Ю.Б.

ЗАПОРІЖЖЯ – 2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економічний
Кафедра обліку та оподаткування
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 071 «Облік і оподаткування»
Освітня програма «Облік і аудит»

ЗАТВЕРДЖУЮ:
Зав. кафедрою _____ Н.М. Проскуріна
«___»_____ 2024 р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТОВІ

Павлін Діані Миколаївні

1. Тема роботи: Організація та методика обліку та аналіз заробітної плати на ТОВ «АГРО АЛЬЯНС»
керівник роботи Сьомченко Вікторія Вікторівна, к.е.н., доцент,
затверджені наказом ЗНУ від 29 грудня 2023 року № 2252–с.

2. Строк подання студентом роботи 25 листопада 2024 року

3. Вихідні дані до роботи: спеціальна література, законодавчі та нормативні акти, статистичні дані, дані обліку та фінансової звітності установи.

4. Зміст розрахунково–пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): розкрити економічну сутність «заробітна плата»; дослідити значення і завдання обліку та аналізу заробітної плати на сільськогосподарському підприємстві; надати характеристику діяльності ТОВ «Агро Альянс»; вивчити організацію синтетичного та аналітичного обліку розрахунків із заробітної плати, проаналізувати структуру та динаміку оплати праці на підприємстві та запропонувати напрямки удосконалення обліку і аналізу її використання.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень): кваліфікаційна робота містить: 7 рис., 16 табл. і 3 формули.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Консультант	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
1	Сьомченко В.В. доцент	05.08.2024 р.	05.08.2024 р.
2	Сьомченко В.В. доцент	09.09.2024 р.	09.09.2024 р.
3	Сьомченко В.В. доцент	03.10.2024 р.	03.10.2024 р.

7. Дата видачі завдання: 01 червня 2024 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Складання плану роботи, підбір літератури	липень 2024	виконано
2.	Написання вступу	липень 2024	виконано
3.	Виконання першого розділу	серпень 2024	виконано
4.	Виконання другого розділу	вересень 2024	виконано
5.	Виконання третього розділу	жовтень 2024	виконано
6.	Написання висновків	листопад 2024	виконано
7.	Оформлення роботи, одержання відгуку та рецензії	листопад 2024	виконано
8.	Подання роботи на кафедру	листопад 2024	виконано

Студент _____ Д.М. Павлін
(підпис)

Керівник роботи _____ В.В. Сьомченко
(підпис)

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ В.В. Сьомченко

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: 110 с., 3 розділи, 16 табл., 7 рис., 75 джерел.

ЗАРОБІТНА ПЛАТА, ОБЛІК, АНАЛІЗ, КОНТРОЛЬ, НАРАХУВАННЯ, ВИПЛАТИ, ТРУДОВІ РЕСУРСИ, БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, ФІНАНСОВИЙ РЕЗУЛЬТАТ, ФОНД ОПЛАТИ ПРАЦІ, ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ПРАЦІ, УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Метою даної роботи є обґрунтування теоретичних основ та розробка практичних рекомендацій з організації обліку та аналізу заробітної плати на підприємстві ТОВ «Агро Альянс».

Об’єкт дослідження є процес обліку та аналізу заробітної плати на ТОВ «Агро Альянс».

Методи дослідження: при вивченні організації та методології бухгалтерського обліку та аналізу заробітної плати застосовується системний підхід, історичні методи; методи індукції і дедукції; методи теоретичного узагальнення і порівняння; методи причинно–наслідкового зв’язку; абстрактні логічні методи систематизації отриманих результатів.

Наукова новизна та практичне значення одержаних результатів дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні й розробленні організаційно–методичних і практичних рекомендацій з удосконалення бухгалтерського обліку та аналізу розрахунків з оплати праці, використання яких призведе до поліпшення обліково–аналітичного забезпечення діяльності агропромислового сектору, а саме:

– уточнено дефініцію «заробітна плата», під якою слід розуміти як комплексна система оплати праці, яка носить грошовий характер і включає в себе різні форми і види виплат, які виробляються відповідно до трудових

договорів і нормативних актів;

– запропоновано інтегрувати ERP–систему та CRM з обліком зарплати через відсутність зв'язку між бухгалтерією та іншими підрозділами, що дозволить синхронізувати дані у реальному часі;

– запропоновано впровадження системи внутрішнього аудиту на підприємстві. Такий підхід допоможе значно знизити ризики фінансових помилок, забезпечить прозорість операцій і підвищить рівень довіри до облікової системи;

– запропоновано впровадження біометричної системи обліку часу, такі як сканери відбитків пальців або розпізнавання обличчя. Вони забезпечують прозорість, унеможливлюють фальсифікацію інформації та дозволяють чітко контролювати робочий час кожного працівника, що сприяє справедливому нарахуванню заробітної плати та підвищенню дисципліни в колективі;

– запропоновано встановлення систем преміювання на основі KPI є ефективним інструментом мотивації. Прив'язка винагороди до досягнутих результатів стимулює підвищення продуктивності. Впровадження бонусних схем створює додаткові стимули для працівників виконувати стратегічні завдання компанії. Такі системи дозволяють не лише підвищити ефективність праці, але й забезпечити справедливість у процесі оплати.

Отримані результати досліджень спрямовані на підвищення надійності, ефективності та аналітичності обліку заробітної плати і можуть бути впроваджені в практику агропромислових підприємств, зокрема ТОВ «Агро Альянс», а також використані при розробці нормативних матеріалів та методичних рекомендацій з обліку та аналізу заробітної плати. Практичне застосування запропонованих рекомендацій забезпечить правильне відображення розрахунку заробітної плати та аналітичної роботи відповідно до сучасної бізнес–ситуації, а також своєчасне отримання та аналіз інформації, необхідної для прийняття управлінських рішень.

SUMMARY

Qualifying work contains: 110 p., 3 chapters, 16 tab., 7 fig., 75 references.

WAGES, ACCOUNTING, ANALYSIS, CONTROL, ACCRUALS, PAYMENTS, LABOR RESOURCES, ACCOUNTING, FINANCIAL RESULT, PAYROLL, LABOR EFFICIENCY, PERSONNEL MANAGEMENT

The purpose of this paper is to substantiate the theoretical foundations and develop practical recommendations for organizing accounting and analysis of wages at the enterprise Agro Alliance LLC.

The object of research is the process of accounting and analysis of wages at Agro Alliance LLC.

Research methods: in the study of the organization and methodology of accounting and payroll analysis, a systematic approach, historical methods, methods of induction and deduction, methods of theoretical generalization and comparison, methods of cause and effect, abstract logical methods of systematization of the results obtained are used.

The scientific novelty and practical significance of the research results is the theoretical substantiation and development of organizational, methodological and practical recommendations for improving accounting and analysis of payroll, the use of which will lead to improved accounting and analytical support for the activities of the agro–industrial sector, namely.

– the definition of «wages» is clarified, which should be understood as a comprehensive system of remuneration, which is monetary in nature and includes various forms and types of payments made in accordance with employment contracts and regulations;

– it is proposed to integrate the ERP system and CRM with payroll accounting due to the lack of communication between accounting and other

departments, which will allow real-time data synchronization;

– it is proposed to implement an internal audit system at the enterprise. This approach will help significantly reduce the risks of financial errors, ensure transparency of operations and increase the level of trust in the accounting system;

– it is proposed to implement a biometric time accounting system, such as fingerprint scanners or facial recognition. They provide transparency, make it impossible to falsify information and allow for clear control of the working hours of each employee, which contributes to fair payroll and increased discipline in the team;

– it is proposed to establish bonus systems based on KPIs as an effective motivation tool. Tying rewards to achieved results stimulates increased productivity. The introduction of bonus schemes creates additional incentives for employees to fulfill the company's strategic objectives. Such systems allow not only to increase labor efficiency, but also to ensure fairness in the payment process;

The obtained research results are aimed at improving the reliability, efficiency and analytical nature of payroll accounting and can be implemented in the practice of agro–industrial enterprises, in particular, Agro Alliance LLC, as well as used in the development of regulatory materials and methodological recommendations for payroll accounting and analysis. Practical application of the proposed recommendations will ensure the correct reflection of payroll and analytical work in accordance with the current business situation, as well as timely receipt and analysis of information necessary for making management decisions

СКОРОЧЕННЯ ТА УМОВНІ ПОЗНАКИ

ЗУ – Закон України

КМУ – Кабінет Міністрів України

КЕП – коефіцієнт ефективності праці

МОП – міжнародна організація праці

ПДФО– Податок доходів фізичних осіб

Дт – дебет

Кт – кредит

тис. люд.–год. – тисяч людино – годин

тис. люд.–днів – тисяч людино – днів

тис. гр.. – тисяч гривень

год. – годин

грн. – гривень

і т.д. – і так далі

% – відсотки

ЗМІСТ

РЕФЕРАТ
SUMMARY
СКОРОЧЕННЯ ТА УМОВНІ ПОЗНАКИ
ЗМІСТ
ВСТУП 1
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ І АНАЛІЗУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПІДПРИЄМСТВ
1.1 Заробітна плата як об’єкт обліку та аналізу 14
1.2 Нормативно–правове забезпечення обліку заробітної плати 25
1.3 Форми та системи оплати праці..... 31
РОЗДІЛ 2 ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНІВ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ТОВ «АГРО АЛЬЯНС»
2.1 Організаційно–економічна характеристика підприємства 37
2.2 Документування господарських операцій з обліку заробітної плати..... 44
2.3 Синтетичний та аналітичний облік розрахунків із заробітної плати 49
2.4 Вдосконалення обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві..... 59
РОЗДІЛ 3 ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА АНАЛІЗУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ТОВ «АГРО АЛЬЯНС»
3.1 Методика проведення аналізу оплати праці на підприємстві 66
3.2 Аналіз заробітної плати на підприємстві..... 75
3.3 Шляхи підвищення ефективності організації і методики аналізу заробітної плати..... 85
ВИСНОВКИ..... 99
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ 102

ВСТУП

Економічний розвиток суспільства та необхідність ефективного управління заробітною платою як ключового чинника стабільної роботи підприємств обумовлюють важливість точного обліку та контролю операцій із заробітною платою. Сучасні технології, зокрема електронна форма грошових розрахунків, стають важливим інструментом, який не лише забезпечує точність обліку, а й дозволяє прогнозувати потреби підприємства, планувати фінансові ресурси та швидко реагувати на ринкові зміни.

Теоретичні, методичні та практичні аспекти обліку й аналізу оплати праці активно досліджували як українські, так і зарубіжні вчені, зокрема М. Л. Вітсман, С. Ф. Голов, Л. С. Герасимчук, Л. В. Гуцаленко, В. А. Дерій, В. С. Джевонс, З. В. Задорожний, Я. В. Крупка, П. О. Куцик, Д. Л. Круз, Р. С. Кінг, Ю. Ю. Мороз, Н. М. Малюга, Н. В. Овсюк, М. С. Пушкар, В. В. Сопко, Л. К. Сук, Н. В. Шульга та інші.

Українські підприємства здійснюють широкий спектр розрахункових операцій зі своїми працівниками, дотримуючись законодавчих вимог та стандартів обліку, узгоджених із міжнародними нормами. Організація обліку заробітної плати безпосередньо впливає на стабільність економічних показників і якість управлінських рішень, але в цій сфері існують проблеми, які потребують детального аналізу та вирішення.

Особливості обліку та аналізу заробітної плати на підприємствах аграрного сектора були предметом досліджень таких вчених, як С. Л. Береза, Ф. Ф. Бутинць, В. В. Сопко. Водночас окремі аспекти методології залишаються недостатньо висвітленими, а нестабільність законодавчої бази створює додаткові виклики.

Мета роботи полягає в обґрунтуванні теоретичних основ і розробці практичних рекомендацій для вдосконалення обліку та аналізу заробітної плати на прикладі ТОВ «Агро Альянс».

Для досягнення цієї мети було визначено такі завдання:

дослідити особливості обліку й аналізу заробітної плати в контексті сучасного законодавства;

ідентифікувати та систематизувати основні проблеми, пов’язані з обліком заробітної плати;

розробити рекомендації для вдосконалення методології обліку та аналізу заробітної плати з урахуванням специфіки діяльності підприємства.

Об’єкт дослідження: процес обліку та аналізу заробітної плати в ТОВ «Агро Альянс».

Предмет дослідження: методологічні та практичні аспекти організації обліку заробітної плати на підприємстві.

Для аналізу процесів нарахування та обліку заробітної плати було застосовано низку наукових методів: узагальнення – для систематизації інформації з облікової документації та нормативних актів; аналіз – для детального вивчення складових системи оплати праці та оцінки впливу різних чинників; порівняння – для зіставлення практик ТОВ «Агро Альянс» із кращими галузевими прикладами; діалектичний метод – для розгляду системи оплати праці в контексті інтегрованого управління; системний підхід – для аналізу процесу обліку як багатогранної системи; емпіричні методи (спостереження, вивчення документації) – для практичного ознайомлення з діяльністю підприємства; індукція та дедукція – для формулювання висновків і перевірки їхньої валідності; статистичний аналіз – для оцінки динаміки витрат і прогнозування змін; моделювання – для розробки альтернативних підходів до організації оплати праці.

Наукова новизна та практична цінність отриманих результатів дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні та розробці організаційно-методичних і практичних рекомендацій для вдосконалення бухгалтерського обліку та аналізу розрахунків із заробітної плати.

Запропоновані підходи спрямовані на покращення обліково-аналітичного забезпечення діяльності підприємств агропромислового

сектора, а саме:

– уточнено дефініцію поняття «заробітна плата», яку запропоновано трактувати як комплексну систему грошових виплат, що охоплює різні форми та види винагород, які здійснюються відповідно до трудових договорів і нормативних документів.

– уточнено дефініцію «заробітна плата», під якою слід розуміти як комплексна система оплати праці, яка носить грошовий характер і включає в себе різні форми і види виплат, які виробляються відповідно до трудових договорів і нормативних актів;

запропоновано інтегрувати ERP–систему та CRM з обліком зарплати через відсутність зв'язку між бухгалтерією та іншими підрозділами, що дозволить синхронізувати дані у реальному часі;

запропоновано впровадження системи внутрішнього аудиту на підприємстві. Такий підхід допоможе значно знизити ризики фінансових помилок, забезпечить прозорість операцій і підвищить рівень довіри до облікової системи;

запропоновано впровадження біометричної системи обліку часу, такі як сканери відбитків пальців або розпізнавання обличчя. Вони забезпечують прозорість, унеможливлюють фальсифікацію інформації та дозволяють чітко контролювати робочий час кожного працівника, що сприяє справедливому нарахуванню заробітної плати та підвищенню дисципліни в колективі;

запропоновано встановлення систем преміювання на основі KPI є ефективним інструментом мотивації. Прив'язка винагороди до досягнутих результатів стимулює підвищення продуктивності. Впровадження бонусних схем створює додаткові стимули для працівників виконувати стратегічні завдання компанії. Такі системи дозволяють не лише підвищити ефективність праці, але й забезпечити справедливість у процесі оплати.

Реалізація цих рекомендацій сприятиме не лише оптимізації процесів розрахунку заробітної плати, а й підвищенню загальної ефективності роботи підприємства. Для ТОВ «Агро Альянс» це дозволить скоротити витрати,

покращити продуктивність праці та створити прозору систему управління. Впровадження сучасних технологій і підходів сприятиме адаптації до вимог ринку та забезпеченню конкурентоспроможності.

Теоретичною та методичною основою дослідження стали роботи провідних вітчизняних і зарубіжних учених, нормативно-правові акти, що регулюють облік і контроль заробітної плати, а також урядові постанови.

Практичне застосування результатів дослідження можливе як у діяльності ТОВ «Агро Альянс», так і для розробки нормативних матеріалів з обліку та контролю заробітної плати.

За результатами роботи опубліковано: дві наукові статті: «Вплив законодавчих змін на організацію обліку заробітної плати в Україні в умовах воєнного стану» та «Заробітна плата як елемент соціально-економічної мотивації працівників: обліковий та аналітичний аспект»; тези доповідей: «Організація і методика обліку та аналіз заробітної плати» та «Економічні виклики та оплата праці в умовах воєнного конфлікту».

Кваліфікаційна робота викладена на 110 сторінках друкованого тексту, складається з вступу, трьох розділів, висновків, переліку джерел, 16 таблиць і 7 рисунків.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ І АНАЛІЗУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПІДПРИЄМСТВ

1.1 Заробітна плата як об’єкт обліку та аналізу

Заробітна плата займає центральне місце в системі економічних відносин, адже вона впливає як на рівень добробуту працівників, так і на стабільність підприємств, економіки країни та суспільства загалом. Її багатогранність та зв’язок з економічними, соціальними, психологічними й управлінськими аспектами роблять заробітну плату важливим об’єктом наукових досліджень. У рамках цієї теми розглядаються основні підходи, функції та виклики, пов’язані з дослідженням заробітної плати.

Як економічна категорія, заробітна плата має глибоке історичне коріння, а її значення і трактування змінювалися разом із розвитком соціально-економічних відносин. Еволюція заробітної плати відображає не лише взаємодію між роботодавцями та працівниками, а й трансформації у ставленні до праці та способів її винагороди.

У давніх цивілізаціях, таких як Єгипет, Греція та Рим, оплата праці здійснювалася здебільшого в натуральній формі — працівники отримували зерно, одяг або інші товари. Компенсація праці, зокрема для рабів і кріпаків, мала різноманітні форми, які не завжди відповідали сучасному розумінню заробітної плати.

У середньовічний період заробітна плата залишалася тісно пов’язаною з натуральним господарством. Лише в XIV–XV століттях, з розвитком ринкових відносин, почався поступовий перехід до грошової форми оплати праці, яка заклала основи сучасних трудових відносин.

Кардинальні зміни відбулися під час промислової революції XVIII–XIX

століть. Розвиток капіталізму, урбанізація та зростання робітничого класу сприяли поширенню грошової форми оплати праці.

У XX і XXI століттях на формування концепції заробітної плати вплинули глобалізація, автоматизація та цифрові технології. Значення отримали колективні договори, мінімальні зарплати та соціальні стандарти. Сьогодні заробітна плата розглядається як винагорода за працю, яка стимулює мотивацію працівників і сприяє підтримці їхнього добробуту.

Різні економісти внесли свій вклад у розуміння заробітної плати: Адам Сміт у праці «Дослідження про природу і причини багатства народів» (1776) визначив заробітну плату як природну ціну праці, залежну від попиту та пропозиції на ринку праці. Девід Рікардо розробив теорію «залізного закону заробітної плати», згідно з якою зарплата не може перевищувати мінімуму, необхідного для виживання. Альфред Маршалл у праці «Принципи економіки» описав заробітну плату як рівноважну ціну праці, що залежить від взаємодії попиту та пропозиції, а також від продуктивності праці, кваліфікації й рівня освіти працівників.

Таким чином, заробітна плата є багатогранною економічною категорією, що відображає як історичні трансформації, так і сучасні виклики глобалізованого світу.

Джон Мейнард Кейнс у своїй праці «Загальна теорія зайнятості, відсотка і грошей» акцентував увагу на заробітній платі як ключовому чиннику підтримки ефективного попиту. Він зазначав, що зниження заробітної плати може суттєво зменшити купівельну спроможність населення, що, у свою чергу, здатне спричинити економічний спад.

Сучасні економічні підходи трактують заробітну плату як багатогранне поняття, що включає не лише грошову винагороду, а й соціальні гарантії, премії, надбавки та інші форми стимулів. Зокрема:

– теорія людського капіталу пояснює рівень заробітної плати через інвестиції в освіту, розвиток навичок і професійну підготовку працівників.

– інституційна теорія наголошує на ролі державного регулювання,

профспілок та колективних договорів у встановленні рівня заробітної плати.

– поведінкова економіка досліджує, як психологічні фактори заробітної плати впливають на мотивацію працівників і їхню продуктивність.

Заробітна плата залишається ключовим елементом, що визначає добробут працівників та економічну стабільність. Проте розвиток нових технологій і змін у структурі ринку праці спричинив появу нових форм оплати: погодинної роботи, винагороди за виконання конкретних завдань і праці за умов неповної зайнятості. Це потребує адаптації підходів до визначення та регулювання заробітної плати.

Окрім того, зростає значення соціальної складової заробітної плати, яка охоплює пенсійні внески, медичне страхування та інші компенсації. У цьому контексті інтеграція соціальних елементів у систему оплати праці стає важливим аспектом соціально-економічної політики.

Еволюція поняття заробітної плати, від її натуральних форм у стародавньому світі до сучасних цифрових інструментів обліку, відображає складність і багатовимірність цієї економічної категорії.

Дослідження науковців не лише дозволяють глибше зрозуміти сутність заробітної плати, але й допомагають розробляти шляхи її оптимізації як інструменту соціальної справедливості та економічного розвитку.

Заробітна плата є формою винагороди за виконану роботу, яка виплачується роботодавцем працівникові відповідно до норм законодавства, умов трудових та колективних договорів. Вона слугує основним джерелом доходу для більшості працівників та важливим чинником підвищення їхньої продуктивності.

На рівні підприємства заробітна плата охоплює витрати на оплату праці, безпосередньо впливаючи на фінансовий стан, рентабельність і конкурентоспроможність організації. У масштабах економіки в цілому заробітна плата виконує стратегічну роль, сприяючи економічному зростанню через стимулювання внутрішнього попиту та зміцнення купівельної спроможності населення.

Таблиця 1.1 – Основні аспекти дослідження заробітної плати як економічної категорії

Аспект дослідження	Опис	Значення
Система нарахування заробітної плати	Механізм визначення та обчислення заробітної плати, включаючи основні і додаткові виплати, надбавки та премії.	Дослідження різних систем нарахування для підвищення прозорості та ефективності нарахувань.
Регулювання заробітної плати державою	Урядові інструменти впливу на зарплатну політику: мінімальна зарплата, обмеження нерівності доходів, регулювання податків та соціальних виплат.	Вивчення впливу державного регулювання на економічну ситуацію та соціальний захист працівників.
Соціальна справедливість та рівність	Аналіз рівня оплати праці для різних категорій працівників, боротьба з гендерною, регіональною та галузевою нерівністю в оплаті.	Розробка рекомендацій для зменшення розривів у доходах та підвищення рівня соціальної справедливості.
Інноваційні форми оплати праці	Сучасні підходи до оплати праці, такі як гнучка система бонусів, участь у прибутках компанії, акції, соціальні пільги.	Оцінка новітніх практик для залучення та утримання кваліфікованих працівників.
Мотиваційний вплив заробітної плати	Зарплата як ключовий фактор мотивації працівників до підвищення продуктивності, розвиток нематеріальних мотивуючих чинників, пов’язаних із зарплатою.	Визначення оптимального співвідношення матеріальної та нематеріальної мотивації.
Вплив інфляції на реальну зарплату	Вивчення змін купівельної спроможності зарплати в умовах інфляції, коригування зарплат на рівень інфляції.	Оцінка необхідності індексації заробітної плати для підтримки рівня життя працівників.
Розрахунок зарплати в міжнародному контексті	Визначення особливостей зарплатної політики в різних країнах, порівняння ставок податків та систем соціального забезпечення.	Дослідження відмінностей для поліпшення конкурентоспроможності на міжнародному ринку праці.
Проблеми неформальної оплати праці	Дослідження зарплатних виплат «у конвертах» та прихованої оплати праці, що призводить до податкових втрат і соціальної незахищеності працівників.	Розробка заходів для зниження рівня тіньової економіки та покращення соціального захисту.

У сучасній економічній науці заробітна плата аналізується з кількох підходів, які дозволяють глибше зрозуміти її сутність:

– економічний підхід розглядає заробітну плату як вартість робочої сили, що формується під впливом ринкових чинників попиту та пропозиції.

За цим підходом її розмір залежить від рівня кваліфікації, досвіду, умов праці та загальної економічної ситуації.

– соціальний підхід акцентує увагу на заробітній платі як інструменті соціального захисту, що забезпечує достатній рівень життя працівників. Важливими аспектами цього підходу є встановлення мінімальної заробітної плати, індексація доходів, врахування прожиткового мінімуму та впливу інфляції.

– психологічний підхід фокусується на заробітній платі як засобі мотивації працівників і впливу на їхнє задоволення роботою. Основна увага приділяється зв'язку між рівнем оплати, мотиваційними чинниками та продуктивністю праці.

– управлінський підхід трактує оплату праці як інструмент стратегічного управління організацією. У межах цього підходу розробляються системи винагороди, спрямовані на досягнення стратегічних цілей компанії та стимулювання ефективності співробітників.

Такий багатогранний підхід до аналізу заробітної плати дозволяє врахувати її економічну, соціальну, мотиваційну та управлінську функції, сприяючи ефективному вирішенню як внутрішньо-організаційних, так і загальноекономічних завдань.

Наукові дослідження в галузі заробітної плати стикаються з низкою проблем, серед яких:

– оптимальний взаємозв'язок між заробітною платою та продуктивністю праці: дослідження засвідчили, що підвищення заробітної плати не завжди призводить до пропорційного зростання продуктивності праці. Це вимагає розроблення ефективних систем стимулювання, що поєднують матеріальні та нематеріальні чинники.

– відмінності в оплаті праці: невідповідність між зарплатами керівників і рядових працівників, а також відмінності в зарплатах за галузями створюють соціальну нерівність і ризик виникнення конфліктів. Дослідження в цій царині спрямовані на розроблення моделей, що сприяють

вирівнюванню доходів.

– інфляція і реальна заробітна плата: важливо пам’ятати, що номінальне зростання заробітної плати не обов’язково збігається зі зростанням купівельної спроможності. Дослідження зосереджені на факторах, що впливають на інфляцію, і на тому, як можна скоригувати заробітну плату для збереження її реальної вартості.

– гнучкість та адаптація систем винагороди: у сучасних умовах швидких економічних змін роботодавцям необхідно адаптувати свої системи винагороди, щоб залучати й утримувати кваліфікованих працівників. Це включає в себе пошук шляхів створення гнучкої політики оплати праці, здатної реагувати на зміни економічної ситуації та конкуренцію.

– дотримання закону: не менш важливим є питання дотримання прав працівників та соціальних стандартів, встановлених законом. Особливе значення має проблема неофіційної винагороди за працю, що призводить до соціальних хвилювань серед працівників.

Наукові дослідження заробітної плати охоплюють кілька основних аспектів:

1. Економічний: вивчення впливу заробітної плати на витрати підприємства, прибуток, продуктивність праці та загальну рентабельність бізнесу. Вартість робочої сили є значною статтею витрат для більшості компаній, тому правильне визначення та управління заробітною платою має важливе значення для досягнення фінансових цілей. Економічний аспект дослідження заробітної плати також включає аналіз її впливу на ринок праці, рівень зайнятості, купівельну спроможність населення та загальний економічний розвиток країни.

Заробітна плата є істотною частиною витрат підприємства, а її розмір значно впливає на собівартість продукції та рівень прибутковості компанії. Основні економічні аспекти дослідження заробітної плати включають аналіз:

– впливу витрат на оплату праці на загальні витрати підприємства. Заробітна плата є однією з найбільших статей витрат для більшості компаній,

тому важливо оптимізувати її розмір, щоб забезпечити конкурентоспроможність бізнесу;

– ефективності використання коштів на оплату праці. Підприємства прагнуть визначити, як оптимально розподілити ресурси на оплату праці, щоб досягти максимального рівня продуктивності від кожного працівника;

– ринку праці та заробітної плати. Економічні дослідження аналізують вплив заробітної плати на зайнятість, попит і пропозицію робочої сили, конкурентоспроможність компанії на ринку праці;

Результати досліджень в економічній сфері дозволяють підприємствам краще розуміти, як структура витрат на оплату праці впливає на їхню загальну конкурентоспроможність, зокрема через продуктивність праці та загальні витрати виробництва.

2. Соціальний: заробітна плата розглядається як основний засіб забезпечення соціальної стабільності, оскільки вона забезпечує працівникам гідний рівень життя та доступ до базових послуг, таких як освіта, охорона здоров’я та соціальне страхування. Соціальні дослідження заробітної плати спрямовані на вивчення її ролі у формуванні соціальної нерівності, визначення прожиткового мінімуму, забезпечення соціальної справедливості та досягнення балансу між потребами працівників і можливостями роботодавців.

Заробітна плата відіграє вирішальну роль у забезпеченні добробуту працівників і їхніх родин. Як соціальний інститут, вона визначає рівень життя працівників та виконує важливу роль у соціальному забезпеченні та стабільності. Соціальні аспекти дослідження заробітної плати охоплюють:

– рівень життя та соціальний добробут. Заробітна плата забезпечує працівникам доступ до матеріальних благ, освіти, охорони здоров’я, що є основою для забезпечення соціального добробуту;

– соціальна стабільність та справедливість. Дослідження в цій сфері оцінюють, наскільки система оплати праці забезпечує справедливий розподіл доходів серед працівників та підтримує соціальну рівність у суспільстві;

– вплив заробітної плати на соціальні процеси. Аналіз того, як зміни у заробітній платі впливають на рівень безробіття, соціальну мобільність, забезпечення соціальних гарантій та інші фактори суспільного розвитку;

Соціальний підхід до дослідження заробітної плати важливий для досягнення гармонійного розвитку суспільства, оскільки він дає змогу врахувати інтереси різних груп населення, знизити соціальну напругу та підвищити рівень життя.

3. Психологічний: психологічні аспекти заробітної плати стосуються її впливу на мотивацію та поведінку працівників. Заробітна плата є важливим чинником, що спонукає працівників до виконання роботи, підвищення кваліфікації, старанності та відповідальності. Дослідження у цій сфері зосереджуються на тому, як різні форми оплати праці (премії, бонуси, надбавки) впливають на мотивацію, задоволеність працівників, їхню прихильність до підприємства та прагнення до кар’єрного росту.

Заробітна плата є важливим чинником мотивації та задоволеності працівників. Її розмір та форма виплат суттєво впливають на ставлення працівника до роботи, його продуктивність та прихильність до підприємства. Психологічні дослідження заробітної плати охоплюють:

– вплив на мотивацію та продуктивність. Заробітна плата є основним джерелом фінансової мотивації, що стимулює працівників до підвищення продуктивності та якості праці;

– задоволеність роботою. Рівень заробітної плати значною мірою визначає рівень задоволеності працівників умовами праці та компанією в цілому;

– форми заохочення та їхній вплив на мотивацію. Різні форми оплати праці (базова заробітна плата, премії, бонуси) по–різному впливають на поведінку працівників, їхню мотивацію та рівень прихильності до підприємства.

Психологічний аспект дослідження заробітної плати дозволяє оптимізувати системи винагород для підтримки високого рівня мотивації,

залученості та лояльності працівників, що сприяє підвищенню ефективності роботи підприємства.

4. Організаційний: вивчає підходи до організації заробітної плати на підприємстві, форми та методи її нарахування, облік, а також методи контролю витрат на оплату праці. Організаційний аспект включає оптимізацію процесів розрахунку та виплати заробітної плати, впровадження сучасних автоматизованих систем обліку, розробку методик аналізу заробітної плати для обґрунтованих управлінських рішень.

Організаційні аспекти заробітної плати зосереджуються на розробці оптимальних систем її нарахування, що дозволяє підприємствам ефективно планувати витрати, підвищувати продуктивність і контролювати витрати на оплату праці. До них належать:

– системи та методи нарахування заробітної плати. Досліджуються різні методики обліку та нарахування заробітної плати, такі як погодинна, відрядна, комбінована системи оплати, а також преміальні й бонусні системи;

– планування та бюджетування витрат на оплату праці. Визначення оптимального рівня витрат на оплату праці та розробка методів контролю за виконанням бюджету є важливим організаційним завданням;

– автоматизація обліку заробітної плати. Впровадження сучасних технологій та програмного забезпечення значно спрощує процес нарахування заробітної плати, зменшує ризики помилок і забезпечує прозорість фінансових операцій.

Організаційний підхід до обліку заробітної плати дозволяє підприємствам знизити витрати на оплату праці, підвищити продуктивність та оптимізувати процес нарахування, що є ключовим для стабільної фінансової діяльності.

5. Правовий: правове регулювання заробітної плати на рівні підприємства і держави є важливим аспект наукового дослідження. У правовій площині заробітна плата розглядається з точки зору дотримання трудового законодавства, захисту прав працівників, регулювання мінімальної

заробітної плати, забезпечення рівності в оплаті праці тощо. Правові дослідження заробітної плати допомагають розробити нормативну базу для забезпечення соціальної справедливості та захисту прав працівників.

Правове регулювання заробітної плати є важливою складовою для забезпечення законності та справедливості в оплаті праці. Основні аспекти правового регулювання включають:

– встановлення мінімальних розмірів заробітної плати. Важливо визначити мінімальні стандарти оплати праці, що захищають працівників від економічного виснаження та забезпечують їм гідні умови життя;

– регулювання надбавок та компенсацій. Дослідження включають визначення правил нарахування надбавок, компенсацій за понаднормові години роботи, а також виплати за специфічні умови праці;

– забезпечення рівності в оплаті праці. Важливим завданням є встановлення та дотримання принципів рівної оплати за рівну працю, що сприяє соціальній справедливості та захисту прав працівників.

Правовий аспект дослідження заробітної плати дає змогу розробити норми та стандарти для забезпечення прав працівників і дотримання соціальної справедливості в сфері оплати праці.

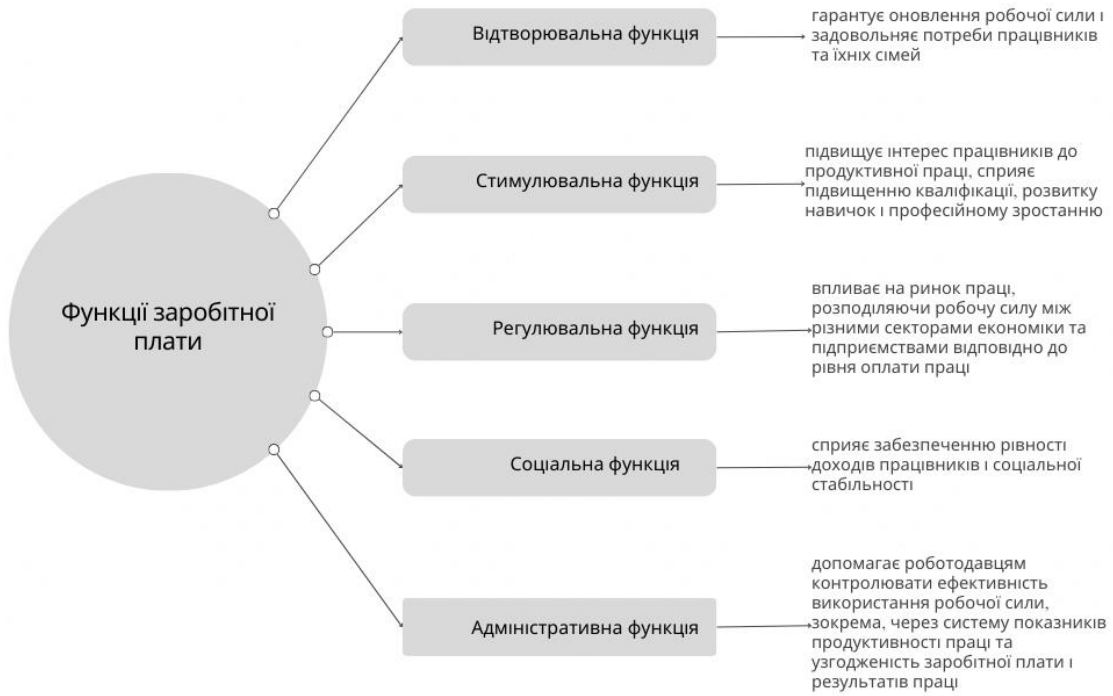


Рисунок 1.1 – Функції заробітної плати: економічна та соціальна значущість

Заробітна плата як ключова соціально-економічна категорія виконує кілька основних функцій: відтворювальну, стимулюючу, регулюючу, соціальну та функцію формування збалансованої платоспроможності національного ринку. Ці аспекти були досліджені багатьма науковцями [2; 3; 4].

– відтворювальна функція забезпечує умови для підтримки та відновлення фізичного, професійно-кваліфікаційного й духовного потенціалу населення. Наймані працівники найбільше зацікавлені в реалізації цієї функції, яка безпосередньо залежить від державного регулювання заробітної плати, включаючи встановлення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму.

– стимулююча функція полягає у впливі заробітної плати на продуктивність праці, встановлюючи зв’язок між її розміром, особистим внеском працівника та результатами діяльності підприємства. Основним бенефіціаром цієї функції є роботодавець, адже вона сприяє отриманню прибутку. Для цього необхідно впроваджувати ефективні системи оплати та преміювання. Стимулююча роль заробітної плати залежить від: внутрішніх факторів, таких як організація заробітної плати, нормування, тарифна система, премії, надбавки; зовнішніх факторів, що включають реформи в управлінні, зміни в організаційних структурах виробництва, правові основи господарювання, відповідність попиту і пропозиції на ринку товарів і послуг, а також усунення нетрудових доходів [4, с. 195].

– регулююча функція спрямована на розподіл і перерозподіл робочої сили залежно від виду економічної діяльності, рівня кваліфікації та інших факторів. Вона допомагає збалансувати вартість робочої сили на ринку праці, враховуючи попит, пропозицію, регіональні та галузеві особливості. У її реалізації зацікавлені переважно державні органи.

– соціальна функція спрямована на забезпечення соціальної справедливості, зменшення економічної нерівності та підтримання рівноваги між різними групами населення.

Функція формування та збалансування платоспроможності національного ринку спрямована на узгодження попиту населення з пропозицією товарів. Оскільки платоспроможний попит залежить від двох ключових чинників – потреб суспільства та його доходів, заробітна плата виконує роль механізму, який встановлює баланс між обсягами попиту і пропозиції.

Окрім цього, доцільно виокремити ще дві важливі функції заробітної плати: структурну та захисну.

– структурна функція забезпечує прогресивні зміни в структурі економіки, спрямовані на підвищення технологічного рівня виробництва. У процесі макроекономічних змін спостерігається перерозподіл робочої сили до високооплачуваних секторів, таких як фінансова діяльність, управління, торгівля.

– захисна функція виконує роль механізму збереження національного ринку праці та інтересів різних соціальних груп населення, підтримує високу вартість робочої сили та сприяє збереженню національних трудових ресурсів.

Таким чином, заробітна плата є багатофункціональною категорією. Всі її функції дають змогу глибше зрозуміти суть цього економічного явища та проблеми, які виникають у процесі вдосконалення системи оплати праці.

1.2 Нормативно–правове забезпечення обліку заробітної плати

Заробітна плата як ключовий елемент трудових відносин регулюється законодавством, яке визначає основні принципи її нарахування, виплати та обліку. Нормативно-правове регулювання в Україні спрямоване на захист прав працівників і забезпечення справедливої оплати праці відповідно до закону. Основними завданнями цього регулювання є дотримання трудового законодавства, соціальні гарантії та прозорість у виплатах.

Заробітна плата відіграє важливу роль в економіці країни, будучи основним джерелом доходу більшості громадян. Вона забезпечує не лише матеріальні потреби працівників, а й виступає інструментом мотивації, впливаючи на продуктивність і лояльність персоналу. Правильний облік заробітної плати є критично важливим для фінансово-господарської діяльності підприємств, оскільки забезпечує відповідність законодавчим нормам, своєчасність виплат і уникнення штрафів.

Питання нарахування та виплати заробітної плати регулюються системою нормативно-правових актів, які охоплюють принципи оплати, правила оподаткування, соціального страхування та ведення обліку. Дотримання цих норм є обов'язковим для всіх роботодавців незалежно від форми власності.

Організація обліку заробітної плати базується на таких принципах

– прозорість: усі операції повинні бути задокументовані;

– точність: виплати мають відповідати законодавчим і внутрішнім нормативам;

– своєчасність: дотримання строків виплат є обов'язковим;

– законність: облік ведеться у відповідності до трудового, фінансового та податкового законодавства;

– захист прав працівників: забезпечення соціальних гарантій та мінімального рівня доходу.

Бухгалтерський облік заробітної плати організовується за Національними стандартами бухгалтерського обліку (НСБО). Заробітна плата відображається як витрати підприємства та класифікується за такими статтями:

– основні витрати (виплати працівникам, залученим до виробничих процесів);

– адміністративні витрати (зарплати управлінського персоналу);

– витрати на збут (оплата праці працівників, які забезпечують продаж).

У фінансовій звітності заробітна плата відображається у звітах про фінансові результати та балансі.

Основні нормативні акти, що регулюють оплату праці в Україні:

Конституція України: закріплює право кожного громадянина на працю, своєчасну оплату праці не нижче встановленого мінімуму, соціальний захист і відпочинок.

Кодекс законів про працю України: визначає порядок нарахування зарплати, умови тарифних ставок, окладів, надбавок, а також оплати надурочної роботи, святкових і вихідних днів.

Закон України «Про оплату праці»: встановлює принципи визначення, нарахування та виплати зарплати, мінімальні державні гарантії, порядок застосування тарифної сітки та питання колективних договорів.

Законодавче регулювання заробітної плати в Україні

Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» зобов’язує роботодавців проводити індексацію заробітної плати з метою захисту доходів працівників від інфляції. Індексація здійснюється у разі зростання індексу споживчих цін на товари та послуги.

Закон України «Про Державний бюджет України» регулює порядок складання і виконання державного бюджету, зокрема, питання фінансування зарплат працівників бюджетних установ. У ньому передбачено витрати на оплату праці з урахуванням соціальних стандартів та мінімальних гарантій.

Податковий кодекс України визначає порядок оподаткування заробітної плати, яка є важливою складовою фонду оплати праці. Працівники сплачують податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) і військовий збір, тоді як роботодавці зобов’язані сплачувати єдиний соціальний внесок (ЄСВ), розрахований як відсоток від зарплати.

Закон України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування» визначає порядок соціального страхування працівників, зокрема розрахунок і утримання внесків на соціальне страхування із заробітної плати. Він також регулює виплати лікарняних, допомоги по

безробіттю та інші соціальні виплати.

Мінімальна зарплата є обов'язковою для всіх роботодавців і встановлює нижню межу оплати праці. Вона визначає мінімальну суму, яку працівник повинен отримати за виконання повної норми праці. До мінімальної зарплати не включаються премії, доплати та компенсаційні виплати.

Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» встановлює загальні принципи ведення бухгалтерського обліку, включаючи облік заробітної плати. У ньому регулюються питання відображення всіх операцій, пов'язаних із зарплатою, у фінансовій звітності.

Національні стандарти (положення) бухгалтерського обліку (НПСБО) містять детальні інструкції щодо ведення обліку операцій із виплати заробітної плати. Ці стандарти регламентують правильність нарахування, облік витрат на оплату праці та відрахувань.

Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення» регламентує порядок індексації доходів, включаючи зарплату, відповідно до рівня інфляції, що захищає працівників від її негативного впливу.

Кодекс законів про працю України (КЗпП) є основним документом, що регулює трудові відносини, включаючи оплату праці:

Стаття 21 визначає трудовий договір як основу трудових відносин, передбачаючи обов'язок роботодавця забезпечити оплату праці згідно з законодавством і договорами.

Стаття 94 пояснює структуру заробітної плати, яка включає основну (тарифні ставки, посадові оклади) та додаткову частини.

Стаття 115 встановлює строки виплати заробітної плати (не рідше двох разів на місяць із проміжком не більше 16 днів).

Стаття 116 визначає порядок виплати всіх належних сум у день звільнення працівника.

Облік заробітної плати передбачає: своєчасні виплати; дотримання

законодавчих вимог щодо оподаткування та соціального страхування; відображення витрат на оплату праці у фінансовій звітності.

Облік заробітної плати є важливою складовою системи трудових відносин і бухгалтерського обліку, забезпечуючи соціальні гарантії для працівників і контроль за виконанням обов'язків роботодавців.

Податковий кодекс України є одним із ключових нормативно-правових актів, що регулює облік заробітної плати. У ньому визначено порядок оподаткування доходів фізичних осіб, які отримують заробітну плату.

Згідно з кодексом, заробітна плата оподатковується податком на доходи фізичних осіб (ПДФО) за ставкою 18% від бази оподаткування (стаття 164). Крім того, із заробітку працівників утримується військовий збір у розмірі 1,5%.

Важливим елементом системи оподаткування є Єдиний соціальний внесок (ЄСВ), порядок сплати якого регулюється Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Роботодавці зобов'язані сплачувати ЄСВ у розмірі 22% від нарахованої заробітної плати. Ці кошти спрямовуються на забезпечення соціальних гарантій, зокрема пенсійного забезпечення, виплат по безробіттю, лікарняних тощо.

Подання звітності також чітко регламентується Податковим кодексом. Роботодавці повинні щомісяця звітувати про нарахування ЄСВ, а щоквартально подавати звіти про сплату ПДФО та військового збору. Звіти формуються та подаються в електронному вигляді через систему електронного документообігу.

Крім зазначених документів, облік заробітної плати регулюється низкою інших нормативних актів.

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» визначає правила нарахування страхових внесків і виплат соціальних допомог, включаючи лікарняні, виплати по вагітності та пологах, а також допомогу по безробіттю.

Накази Міністерства фінансів України регламентують складання фінансової звітності, встановлюючи форми, строки подання звітів щодо заробітної плати, а також методику її обліку.

Рекомендації Державної служби України з питань праці надають роботодавцям роз'яснення щодо правильного застосування законодавства у сфері оплати праці. Ці рекомендації сприяють уникненню порушень і спрощують процедури розрахунків.

Основними завданнями трудового законодавства є створення правових умов для оптимального поєднання інтересів усіх сторін трудових відносин, а також забезпечення правового регулювання трудових відносин і суміжних питань, зокрема:

– організація праці та управління трудовими процесами;

– працевлаштування працівників у конкретного роботодавця;

– професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників на підприємстві;

– соціальне партнерство, проведення колективних переговорів, укладання колективних договорів і угод;

– участь працівників і профспілок у встановленні умов праці та застосуванні трудового законодавства відповідно до вимог закону;

– матеріальна відповідальність роботодавців і працівників у сфері праці;

– нагляд і контроль (у тому числі профспілковий контроль) за дотриманням трудового законодавства;

– розгляд і вирішення трудових спорів.

Таким чином, правова база оплати праці в Україні складається з низки законів, які регулюють всі етапи нарахування, виплати та обліку заробітної плати. Дотримання цих норм є необхідним для забезпечення справедливої винагороди, захисту прав працівників та надання соціальних гарантій. Для підприємств правильний облік заробітної плати з урахуванням податкових вимог і соціального страхування є важливим для уникнення порушень і

підтримання ефективності їх діяльності.

1.3 Форми та системи оплати праці

Ефективний розрахунок заробітної плати в компанії вимагає чіткого розуміння методів нарахування та обліку. Існують різні методи нарахування заробітної плати, які залежать від типу бізнесу, організаційної структури, внутрішніх умов та політики компанії. Вибір конкретного методу безпосередньо впливає на мотивацію працівників, фінансові результати та контроль за витратами.

Один із методів – погодинний розрахунок заробітної плати. Цей підхід базується на встановлених погодинних ставках і передбачає оплату праці працівників за фактично відпрацьовані години. Заробітна плата нараховується відповідно до кількості відпрацьованого часу або днів, а також тарифу чи окладу. Погодинна оплата часто застосовується в канцелярських і творчих професіях, а також у галузях, де важко оцінити результати в кількісних показниках.

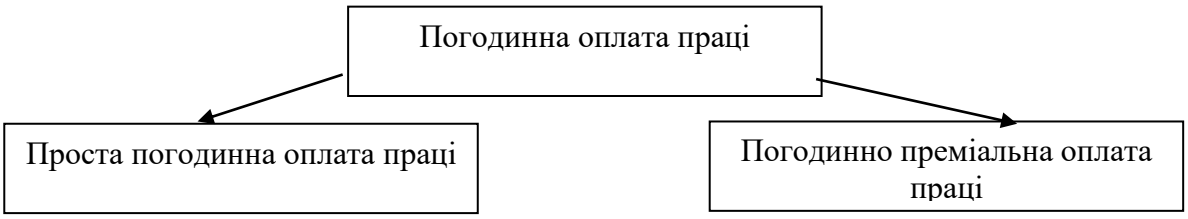


Рисунок 1.2 – Підвиди почасової оплати праці

Проста почасова оплата праці передбачає оплату праці відповідно до погодинної або денної ставки без врахування додаткових стимулюючих факторів. Формула для розрахунку заробітної плати виглядає так:

$$ЗП=С\times Т, \quad (1.1)$$

де ЗП – заробітна плата;

С – ставка за годину або день;

Т – фактично відпрацьований час.

Проста погодинна оплата є доцільною в ситуаціях, коли важко виміряти обсяг виконаних робіт, а результат визначається лише присутністю працівника або виконанням основних функцій.

Погодинно-преміальна система оплати праці передбачає виплату основної зарплати за відпрацьований час із додатковими преміями за досягнення конкретних результатів. Наприклад, працівник може отримати додаткову винагороду за: високу якість виконаних завдань, досягнення або перевищення планових показників, а також за відсутність прогулів або порушень трудової дисципліни.

Формула розрахунку погодинно–преміальної оплати виглядає так:

$$ЗП=(С\times Т)+П, \quad (1.2)$$

де П – премія за досягнуті результати.

Проста почасова оплата є ефективною в ситуаціях, коли обсяг роботи важко виміряти, а результат залежить від присутності працівника або виконання базових функцій.

Почасово-преміальна система оплати праці передбачає нарахування основної зарплати за відпрацьований час із додатковими преміями за досягнення певних результатів. Наприклад, працівник може отримати додаткову винагороду за високоякісне виконання завдань, досягнення або перевищення планових показників, відсутність прогулів чи порушень трудової дисципліни.

Ця система створює додаткову мотивацію для працівників до більш продуктивної і якісної роботи, зберігаючи при цьому основний принцип оплати за час.

Переваги почасової оплати:

– простота обліку. Легко впроваджувана система, яка не потребує складних обчислень, адже досить лише фіксувати час роботи.

– стабільність доходу. Працівники мають прогнозовану зарплату, що забезпечує фінансову стабільність.

– мотивація до якісної роботи. Відсутність тиску щодо обсягу виробленої продукції дозволяє зосередитись на якості виконання завдань.

– застосування у різних сферах діяльності. Така форма оплати підходить для адміністративного персоналу, творчих професій, освітян та інших, де важко оцінити продуктивність у кількісному вираженні.

Недоліки почасової оплати:

– відсутність стимулу до підвищення продуктивності. Працівники можуть знижувати темп роботи, адже дохід не залежить від обсягу виконаних завдань.

– складнощі у стимулюванні інтенсивності праці. Якщо якість роботи не є пріоритетною, така система може бути менш ефективною порівняно з відрядною.

– залежність від обліку робочого часу. Необхідність точного обліку часу роботи може створювати додаткові адміністративні витрати.

Основний принцип почасової оплати полягає в тому, що працівники отримують винагороду залежно від часу, витраченого на виконання трудових обов’язків. Ця форма оплати найбільше підходить для сфер, де:

– важливо забезпечити постійну присутність на робочому місці (адміністративні посади, охоронці, викладачі);

– результат праці важко виміряти кількісно (творчі професії, наукова діяльність);

– основним є якість роботи, а не кількість (медичний персонал, судді,

юристи).

Відрядна оплата праці передбачає нарахування заробітної плати за обсяг виконаної роботи. Така система є популярною в промислових секторах, де працівники можуть впливати на продуктивність. Існують два види відрядної оплати:

– пряма відрядна система. Зарплата нараховується відповідно до кількості виробленої продукції або виконаної роботи.

– відрядно-преміальна система. Крім прямої оплати, працівники отримують премії за перевиконання плану чи поліпшення якості продукції.

– непряма відрядна система. Використовується для працівників, які відповідають за виробничі результати, таких як майстри чи механіки.

Інноваційні системи оплати праці поєднують економічні та психологічні аспекти мотивації, орієнтуючись на індивідуальні досягнення, командну ефективність і загальну продуктивність організації. Вони базуються на принципах гнучкості та персоналізації, враховуючи як матеріальні, так і нематеріальні потреби працівників. Основні елементи цих систем:

– диференціація оплати залежно від кваліфікації.

– індивідуалізація винагороди за досягнення.

– стимулювання інноваційної діяльності через бонуси та гранти.

– участь у прибутках підприємства для довгострокової мотивації.

– врахування нематеріальних факторів, таких як гнучкий графік, навчання, соціальні пільги.

Грейдова система є одним із найпоширеніших інноваційних підходів. Вона передбачає поділ працівників за рівнями (грейдами) залежно від складності завдань, рівня відповідальності та кваліфікації. Для кожного грейду встановлюється діапазон заробітної плати.

Переваги грейдової системи:

– прозорість для працівників, адже кожен знає, що його заробіток залежить від рівня кваліфікації та внеску.

– гнучкість у перегляді зарплати, що дозволяє враховувати зміни на ринку праці або внутрішню політику компанії.

– мотивація до професійного розвитку, оскільки підвищення грейду означає зростання заробітної плати.

KPI-система (Key Performance Indicators) передбачає оплату праці на основі досягнення ключових показників ефективності, що спрямовані на досягнення важливих для організації результатів.

Основні риси KPI-системи:

– чітке визначення цілей: працівникам ставляться конкретні завдання, виконання яких впливає на розмір їхньої винагороди;

– гнучкість: показники можуть змінюватися залежно від змін на ринку чи в стратегії компанії;

– стимулювання результативності: працівники мотивовані до виконання завдань, що сприяють досягненню загальних цілей організації.

Система участі в прибутках дозволяє працівникам отримувати частину від прибутку компанії залежно від їхнього внеску. Така система особливо актуальна для компаній у конкурентних сферах, де важливо залучати і зберігати талановитих фахівців.

Переваги:

– залучення працівників до бізнес-процесів: працівники більше зацікавлені у збільшенні прибутку, оскільки це безпосередньо впливає на їхній дохід;

– довгострокова мотивація: відчуття належності до успіху компанії;

– стимулювання командної роботи, оскільки результати одного працівника впливають на спільний дохід.

Система «пакетів винагород» пропонує працівникам не лише фіксовану зарплату, але й додаткові бонуси, соціальні пільги, гнучкий графік роботи та оплачуване навчання. Працівники мають змогу обирати ті елементи винагороди, які їм найбільше підходять.

Основні характеристики:

– персоналізація винагороди: кожен працівник отримує те, що відповідає його потребам;

– підвищення лояльності: нематеріальні стимули, такі як медичне страхування чи навчання, демонструють турботу про працівника;

– гнучкість: компанія може адаптувати «пакети» відповідно до економічної ситуації.

Система «креативних бонусів» орієнтована на заохочення творчих працівників, винагорода надається за впровадження інноваційних ідей або проектів, що приносять компанії вигоду.

Переваги:

– підвищення інноваційності в організації;

– розвиток творчого мислення; – стимулювання особистої ініціативи.

Вплив інноваційних систем на ефективність праці Інноваційні системи оплати праці не лише підвищують продуктивність працівників, але й забезпечують стратегічні переваги для компанії, зокрема:

– підвищення лояльності працівників;

– зменшення плинності кадрів;

– покращення іміджу компанії на ринку праці;

– оптимізація витрат через зниження непродуктивних витрат.

Кожен метод має свої переваги та недоліки, що враховуються при розробці систем мотивації в компаніях. Наприклад, відрядна оплата може стимулювати підвищення продуктивності, але може знижувати якість продукції через прагнення збільшити кількість одиниць. Погодинна оплата забезпечує стабільність доходу, але не завжди мотивує до покращення результатів.

РОЗДІЛ 2
ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНІВ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ТОВ «АГРО АЛЬЯНС»

2.1 Організаційно–економічна характеристика підприємства

Товариство з обмеженою відповідальністю «Агро Альянс» розташоване в селі Копані Пологівського району Запорізької області і є одним із найбільших сільськогосподарських підприємств цього району.

Господарство має вигідне економічно-географічне розташування, знаходиться всього за 20 км від міста Оріхів. Воно підтримує економічні зв’язки з підприємствами міста Запоріжжя, Дніпра, Мелітополя, Києва та іншими компаніями по всій Україні.

З юридичної точки зору Товариство є самостійним суб’єктом господарювання, який має статус юридичної особи. Його діяльність ґрунтується на повному господарському розрахунку з метою отримання прибутку.

Товариство засноване 28 березня 2000 року згідно з законами України «Про господарські товариства», «Про власність», «Про підприємницьку діяльність» та іншими нормативно-правовими актами шляхом добровільного об’єднання майна засновників.

Метою діяльності «Агро Альянс» є задоволення потреб суспільства в продуктах харчування, насичення внутрішнього ринку продукцією і послугами, а також отримання прибутку, який використовується в інтересах засновників і для подальшого розвитку товариства.

ТОВ «Агро Альянс» здійснює свою діяльність за кількома основними напрямками:

вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і

насіння олійних культур. Додаткові напрямки включають:

– допоміжна діяльність у рослинництві.

– оптова торгівля зерном, необробленим тютюном, насінням і кормами для тварин.

– оптова торгівля твердим, рідким, газоподібним паливом та подібними продуктами.

– роздрібна торгівля харчовими продуктами, напоями та тютюновими виробами.

– надання в оренду і експлуатація власного або орендованого нерухомого майна.

В напрямку вирощування сільськогосподарських культур підприємство займається виробництвом озимої пшениці, озимого ячменю, кукурудзи, озимого ріпаку та соняшнику. Загальна площа земель сільськогосподарського призначення складає 5152 га.

В господарстві також є тимчасові сховища для врожаю, сушарка для контролю температури та вологості зерна, а також вагова. У селі знаходиться тракторна бригада з ремонтною базою та ангарами, які використовуються як зерносховища.

Цехи і дільниці оснащені необхідним технологічним і ремонтним обладнанням, що дозволяє виконувати відновлювальні роботи на тракторах та іншій техніці всіх марок.

За останні три роки продукція і послуги ТОВ «Агро Альянс» здобули популярність не тільки в Пологівському районі, але й за його межами завдяки високій якості та надійності.

Для розрахунку структури товарної продукції використовуються дані зі Звіту про основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств (форма №50 с/г).

Таблиця 2.1 – Структура товарної продукції ТОВ «Агро Альянс»

Назва реалізованої продукції	Виручка, тис. грн.…			Структура, %		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7
Разом по рослинництву	73490,39	31976,04	329072,59	100	100	100
Пшениця озима	28957,97	24014,27	277587,49	39,40	75,10	84,35
Кукурудза на зерно	1010,95	295,52	1315,68	1,38	0,92	0,3
Ячмінь	2044,56	544,63	576,83	2,78	1,70	0,18
Просо	1,51	162,68	211,94	0,001	0,51	0,06
Насіння соняшнику	41440,26	6941,52	49348,04	56,39	21,71	14,09
Картопля	9,23	6,74	12,59	0,01	0,02	0,1
Культури овочеві	14,89	10,68	11,68	0,02	0,03	0,01
Сіно	11,02			0,02		
Насіння ріпаку			8,32			0,003

Виручка від реалізації картоплі в 2019 році становила 0,01%, у 2020 році збільшилася на 0,01% і досягла 0,02%, а в 2021 році зросла ще на 0,08%, склавши 0,1%. Виручка від реалізації овочевих культур у 2019 році становила 0,02%, у 2020 році зросла на 0,01%, досягнувши 0,03%, але в 2021 році зменшилася на 0,02%, склавши 0,01%. Виручка від реалізації кукурудзи на зерно в 2019 році складала 1,38%, у 2020 році зменшилася на 0,46% до 0,92%, а в 2021 році знизилася ще на 0,52%, досягнувши 0,4%. Виручка від реалізації насіння ріпаку не була зафіксована в 2019 та 2020 роках, але в 2021 році вона склала 8,32%. Виручка від реалізації насіння соняшнику в 2019 році складала 56,39%, у 2020 році зменшилася на 34,68%, досягнувши 21,71%, а в 2021 році знизилася ще на 7,62%, склавши 14,09%. Виручка від реалізації проса в 2019 році становила 0,001%, у 2020 році зросла на 0,509%, досягнувши 0,51%, а в 2021 році зменшилася на 0,45%, склавши 0,06%. Виручка від реалізації озимої пшениці в 2019 році складала 39,40%, у 2020 році зросла на 35,7%, досягнувши 75,10%, а в 2021 році збільшилася ще на 9,25%, склавши 84,35%. Виручка від реалізації сіна в 2019 році складала 0,02%, а в 2020 та 2021 роках не реалізовувалась. Виручка від реалізації ячменю в 2019 році становила 2,78%, у 2020 році знизилася на 1,08%, досягнувши 1,7%, а в 2021 році зменшилася ще на 1,52%, склавши 0,18%.

Загалом, найбільшу частку в структурі виручки від реалізації продукції

складають озима пшениця, з середнім показником 66,28% за три роки, та насіння соняшнику, чия реалізація становить 30,73% за той же період. Найменшу частку складають насіння ріпаку (середній показник 0,003%) та сіно (середній показник 0,02%), оскільки ці культури є експериментальними продуктами для ТОВ «Агро Альянс».

Таблиця 2.2 – Основні економічні показники ТОВ «Агро Альянс»

Показники	Одиниця виміру	2019р	2020 р	2021 р	Відхилення +, –	
					2019 до 2020	2020 до 2021
Сільськогосподарські угіддя всього	га	5062	5105	5152	43	47
З них: рілля	га	4059	4061	4061	2	0
Середня чисельність працівників	чол..	50	52	57	2	5
Товарна продукція сільського господарства/за цінами фактичної реалізації/.	тис.грн..	73490,39	31976,04	329072,59	–41514,35	297096,55
Товарної продукції зерно	тис.грн..	1451,81	626,37	6387,28	–825,44	5760,91
На 1 середньорічного працівника	тис.грн.	1469,81	614,92	5773,20	–854,88	5158,28
Прибуток (збиток) від реалізації с/г продукції всього	тис.грн.	47656,49	–18825,96	270942,09	–66482,45	289768,05
На 100 га с/г угідь	тис.грн.	9,41	–3,69	52,59	–13,10	56,28
На 1 середньорічного працівника	грн..	953,13	–362,04	4753,37	–1315,17	5115,41
Рівень рентабельності	%	184,47	–37,06	466,09	–2,22	5,03
Річний фонд оплати праці працівників, зайнятих на с/г виробництві	тис.грн.	3676,6	4196	4494,6	519,4	298,6
Середньорічна оплата праці 1 працівника	грн...	73532,00	80692,31	78852,63	7160,31	–1839,68
Повна собівартість реалізованої продукції	тис.грн.	25833,9	50802	58130,5	24968,1	7328,5
Собівартість основних видів продукції: Зерна	грн.. / ц	318,62	865,63	779,73	+547,01	–86,5

Аналізуючи економічні показники ТОВ «Агро Альянс» за останні три

роки, можна зробити наступні висновки: сільськогосподарські угіддя збільшились на 43 га в період з 2019 до 2020 року та на 47 га в період з 2020 до 2021 року. Це сприяло збільшенню товарної продукції на 297096,55 тис. грн. в період з 2020 до 2021 року, в той час як в попередньому періоді (2019–2020) товарна продукція знизилась на 41514,35 тис. грн. Збільшення обсягу товарної продукції спричинило підвищення фонду оплати праці працівників: у періоді з 2019 до 2020 року фонд зріс на 519,4 тис. грн., а в періоді з 2020 до 2021 року — на 298,6 тис. грн. Рівень рентабельності в періоді з 2019 до 2020 року знизився на 2,22%, але в наступному періоді (2020–2021) зріс на 5,03%. Прибуток від реалізації у періоді з 2019 до 2020 року зменшився на 66482,45 тис. грн., тоді як у періоді з 2020 до 2021 року збільшився на 289768,05 тис. грн., що на 223285,60 тис. грн. більше, ніж у попередньому періоді. Для оцінки платоспроможності товариства використовуються дані з Балансу (Звіту про фінансовий стан) (табл. 2.3).

Таблиця 2.3 – Аналіз платоспроможності і ліквідності ТОВ «Агро Альянс»

Показники	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду	Норматив	Відхилення, +,–
Вихідні данні 1.Виробничі запаси	20150	27496		+7319
2.Поточні біологічні активи	–	–		–
3.Незавершене виробництво	25460	26409		+949
4.Готова продукція	–	–		–
5.Товари	–	–		–
6.Дебіторська заборгованість	5113	4066		–1047
7.Поточні фінансові інвестиції	–	–		–
8.Грошові кошти та їх еквіваленти	7408	7410		+2
9.Всього оборотних активів	73373	68912		–4461
10.Всього поточних зобов’язань	94528	100023		–22
Розрахункові показники 1.Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,07	0,08	0,1 – 0,2	+0,01
2.Коефіцієнт швидкої ліквідності	0,6	0,4	0,7 – 1,5	–0,2
3.Загальний коефіцієнт платоспроможності	0,8	0,7	1 – 1,5	–0,1

Проаналізувавши платоспроможність і ліквідність ТОВ «Агро Альянс», можна зробити такі висновки: виробничі запаси збільшилися на 7319 грн, незавершене виробництво зросло на 949 грн, дебіторська заборгованість зменшилась на 1047 грн, а грошові кошти та їх еквіваленти збільшились на 2 грн. Загальний обсяг оборотних активів зменшився на 4461 грн, а поточні зобов'язання знизились на 22 грн. Щодо коефіцієнтів ліквідності, то вони є низькими: коефіцієнт абсолютної ліквідності на початок складав 0,07%, а на кінець – 0,08%, що свідчить про неможливість негайного погашення короткотермінових кредитів. Коефіцієнт швидкої ліквідності на початок складав 0,6%, а на кінець – 0,4%, що вказує на труднощі в управлінні короткотерміновими зобов'язаннями. Коефіцієнт платоспроможності на початок був 0,8%, а на кінець – 0,7%, що свідчить про недостатню ефективність у виконанні зобов'язань і їх погашення після встановленого терміну.

Таблиця 2.4 – Склад бухгалтерії підприємства ті обсяги облікової роботи, виконуваної її працівником

Прізвище, ім'я, по батькові	Посада	Обсяг виконуваної роботи
Ткаченко Світлана Іванівна	Головний бухгалтер	Статистична звітність, фінансова звітність, податкова звітність(звітність по ПДВ),податковий облік(облік усіх податків),розрахунки з покупцями (361), дивіденди (671), підготовка документів для банків.
Яценко Оксана Генадіївна	Заст. гол. бухгалтера	Нарахування з/плати, здача звіту ЄСВ, харчування
Дашевська Леся Петрівна	Бухгалтер	Банківські операції
Педаш Ірина Василівна	Бухгалтер	Розрахунки з пайовиками (6856,39), розрахунки з поставниками (631), здача звіту 1ДФ.
Гнатюк Світлана Вікторівна	Бухгалтер	Харчування, виробничі запаси (201, 205, 208, 271, 22).
Перебейніс Катерина Василівна	Бухгалтер	Виробничі запаси (207,203), основні засоби (10, 13), стат. звіт 4–мтп,2–інвестиції.
Дузенко Світлана Василівна	Бухгалтер–касир	Відділ кадрів, військовий облік, каса.
Михайлик Галина Олексіївна	Обліковець, заправщик	Ведення обліку роботи автогаражу, заправка автомобілів та ведення обліку палива.
Назаренко Любов Петрівна обліковець	Обліковець	Ведення обліку роботи мехзагону

Облікова політика є ключовим елементом фінансової звітності ТОВ «Агро Альянс» і повинна бути відображена у примітках до фінансових звітів. Вона забезпечує взаємодію між веденням бухгалтерських операцій і складанням фінансової звітності. Без цього регламентуючого документа і дотримання його вимог, принцип послідовності в бухгалтерському обліку не буде дотримано, а фінансова звітність залишиться незрозумілою для зовнішніх і внутрішніх користувачів. Практичне впровадження облікової політики в ТОВ «Агро Альянс» є необхідним, оскільки нормативні документи визначають методичні принципи бухгалтерського обліку і звітності, що вимагають доповнення конкретною методикою для забезпечення організації обліку в умовах змінних обставин господарської діяльності підприємства. Окрім того, необхідність розробки облікової політики зумовлена можливістю вибору власних варіантів організації бухгалтерського обліку, таких як методика оцінки виробничих запасів, нарахування амортизації основних засобів, створення резервів і правил податкового обліку, а також застосування Плану рахунків. Ці рішення повинні бути зафіксовані в наказі про облікову політику ТОВ «Агро Альянс». Важливим чинником є галузева специфіка підприємства, яка також вимагає конкретизації облікової політики, зокрема в межах вимог нормативно-правових актів, що регулюють організацію бухгалтерського обліку і звітності.

Отже, облікова політика ТОВ «Агро Альянс» є сукупністю чітко визначених правил, методів і процедур для ведення бухгалтерського обліку, складання та подання звітності, що гарантує дотримання єдиної методики відображення господарських операцій підприємства протягом тривалого часу, з урахуванням основних принципів бухгалтерського обліку та звітності, таких як обачність, повне висвітлення, послідовність, безперервність, нарахування та відповідність доходів і витрат, а також інших методологічних основ.

2.2 Документування господарських операцій з обліку заробітної плати

Документування господарських операцій є ключовим елементом бізнес-процесів, оскільки воно забезпечує прозорість діяльності підприємства, виконання фінансових і правових зобов’язань та контроль за витратами. Відповідно, облік заробітної плати, як важлива частина управління трудовими ресурсами, потребує ретельної організації документування. У ТОВ «Агро Альянс» процес документування заробітної плати здійснюється згідно з вимогами законодавства та внутрішніми правилами компанії.

Заробітна плата є основним мотиватором для працівників, адже вона забезпечує матеріальне стимулювання за виконану роботу. Тому документування всіх операцій, що стосуються нарахування, виплати та обліку заробітної плати, є не лише технічним, а й стратегічним процесом, який гарантує дотримання прав працівників, прозорість фінансової діяльності і ефективний внутрішній контроль.

Основу документування складають первинні документи, що підтверджують виконання робіт та слугують основою для розрахунку заробітної плати. До таких документів відносяться:

– табель обліку робочого часу – важливий документ, що фіксує кількість відпрацьованих годин, відпустки, лікарняні та інші відсутності. Табелі складаються щомісяця, і відповідальність за їх заповнення покладається на керівників підрозділів.

– накази про кадрові зміни – документують всі кадрові операції: прийом на роботу, переведення, відпустки та звільнення, що є юридичною підставою для нарахування заробітної плати.

– розрахункові листки – містять детальну інформацію про нарахування, утримання та суму до виплати. Ці листки працівники можуть переглядати для забезпечення прозорості обліку.

– відомості на виплату заробітної плати – використовуються для організації процесу виплати заробітної плати, включаючи інформацію про банківські рахунки працівників, якщо зарплата перераховується через банк.

Ці документи складаються на підставі первинних даних, наданих керівниками відділів, або автоматизовано за допомогою програми BAS Бухгалтерія. Облік заробітної плати ведеться відповідно до принципів бухгалтерського обліку для точного відображення руху коштів та контролю за витратами.

Процес документування складається з кількох етапів:

– збір первинної інформації – включає накази про прийом, переведення чи звільнення працівників, трудові договори, табелі обліку робочого часу та розрахункові листки.

– розрахунок заробітної плати – визначення базового нарахування, додаткових нарахувань (премії, надбавки), а також утримань (податки, внески на соціальне страхування).

– підготовка платіжних документів – формуються відомості для виплати заробітної плати, які передаються до каси чи банку для здійснення платежів.

– формування звітності – складаються звіти для податкових органів та соціального страхування, включаючи звітність з ПДФО, військового збору, ЄСВ, а також форму № 1ДФ.

Таким чином, правильне документування є важливим етапом в організації обліку заробітної плати, що забезпечує точність і прозорість в облікових процесах підприємства.

У ТОВ «Агро Альянс» процес документування значною мірою автоматизований завдяки використанню спеціалізованого програмного забезпечення, що дозволяє значно скоротити час обробки даних, зменшити кількість помилок і спростити процес формування звітності.

Особливу увагу приділено архівуванню документів. Усі документи зберігаються згідно з установленими правилами, що дозволяє відтворити

повну картину операцій за будь-який період. Архів також слугує доказовою базою в разі виникнення спірних ситуацій з контролюючими органами чи працівниками.

Завдяки ефективному документуванню господарських операцій з обліку заробітної плати, ТОВ «Агро Альянс» забезпечує високий рівень фінансової дисципліни, прозорості процесів і відповідність вимогам чинного законодавства України, що сприяє дотриманню прав працівників і підвищує довіру до компанії.

Нарахування заробітної плати є важливим аспектом управлінського та фінансового обліку компанії, оскільки забезпечує виплату законної заробітної плати працівникам і дотримання законодавчих вимог. У ТОВ «Агро Альянс» процес нарахування заробітної плати складається з кількох етапів, кожен із яких пов’язаний з іншими підсистемами обліку та має свої особливості.

Першим етапом є формування фонду оплати праці. На цьому етапі розраховуються кошти, необхідні для виплати заробітної плати, премій, надбавок і заохочень працівникам. Фінансовий відділ разом із бухгалтерією оцінює бюджетні можливості компанії та визначає джерела фінансування виплат заробітної плати.

Другий етап – документальне оформлення операцій з нарахування заробітної плати. У ТОВ «Агро Альянс» використовуються стандартні форми первинної документації: табелі обліку робочого часу, розрахункові листки та платіжні відомості. Табелі реєструють присутність працівників на робочому місці та їх відсутність через відпустку, лікарняний або відрядження, що забезпечує правильний розрахунок заробітної плати на основі фактично відпрацьованих годин.

Третім етапом є безпосереднє нарахування заробітної плати, включаючи додаткові виплати та надбавки, встановлені компанією. Бухгалтерія використовує програмне забезпечення для автоматизації цього процесу, що дозволяє зменшити час обробки і мінімізувати помилки.

Наступний етап – виплата заробітної плати. Виплати здійснюються двічі на місяць: одна частина – завчасно, інша – після завершення розрахункового періоду. Виплати проводяться через банківські рахунки працівників, що спрощує облік і контроль витрат на оплату праці. Кожна виплата супроводжується розрахунковим листком.

Завершальний етап процесу – аналіз витрат на оплату праці. Оцінюється ефективність використання коштів, що виділені на оплату праці, і виявляються резерви для оптимізації витрат. Це дозволяє оперативно коригувати політику оплати праці та планувати бюджети на майбутнє.

Приклад розрахунку середньої заробітної плати: Розглянемо приклад розрахунку середньої заробітної плати працівника на ТОВ «Агро Альянс». Припустимо, що працівник працював протягом останніх 3 місяців без відпусток чи лікарняних, а зарплата нараховувалась щомісяця з урахуванням премій.

Вихідні дані:

Основна заробітна плата:

Липень: 25000 грн.

Серпень: 28000 грн.

Вересень: 30000 грн.

Премії:

Липень: 3000 грн.

Серпень: 2500 грн.

Вересень: 4000 грн.

Формула розрахунку середньої заробітної плати:

$$\text{Середня заробітна плата} = \frac{\Sigma(\text{Зарплата} + \text{Премії за кожен місяць})}{\text{Кількість місяців}}$$

Обчислення:

Загальний заробіток за липень: 25 000 + 3 000 = 28 000 грн.

Загальний заробіток за серпень: 28 000 + 2 500 = 30 500 грн.

Загальний заробіток за вересень: 30000 + 4000 = 34000 грн.

Сума заробітку за 3 місяці: 28000 + 30500 + 34000 = 92500 грн.

Розрахунок середньої заробітної плати:

$$\text{Середня заробітна плата} = \frac{92\,500}{3} = 30\,833{,}33 \text{ грн}..$$

Середня заробітна плата працівника за останні три місяці становить 30833.33 грн. Цей показник може бути використаний для розрахунку лікарняних, відпускних або компенсацій у разі звільнення.

Якщо середня заробітна плата на підприємстві значно відрізняється від галузевого середнього рівня, варто переглянути кадрову політику та витрати. Аналізуючи структуру фонду оплати праці (ФОП), можна визначити, чи знаходяться адміністративні витрати в межах допустимого та чи є можливість зменшити витрати на оплату праці без шкоди для виробничих процесів.

ТОВ «Агро Альянс», як і інші сільськогосподарські підприємства, може зіткнутися з певними проблемами при нарахуванні заробітної плати, такими як:

– неточний облік робочого часу через ненормований робочий день у сезонні періоди. Рішення: впровадження автоматизованої системи обліку робочого часу.

– затримка виплат через проблеми з ліквідністю або несвоєчасне надходження коштів. Рішення: створення резерву на оплату праці.

– помилки в нарахуваннях та розрахунках податків.

Рішення: регулярне навчання співробітників бухгалтерії та впровадження сучасного програмного забезпечення для автоматизації процесів.

Документація та облік заробітної плати є важливою складовою фінансової діяльності ТОВ «Агро Альянс». Правильний облік гарантує своєчасні виплати, дотримання податкових зобов’язань та прозорість звітності. Аналіз фонду оплати праці дозволяє оптимізувати витрати та підвищити ефективність компанії. Для досягнення цих цілей важливо

правильно вести документацію, застосовувати сучасні програмні рішення та регулярно проводити аналіз витрат на оплату праці.

2.3 Синтетичний та аналітичний облік розрахунків із заробітної плати

Одним із основних поточних зобов’язань, що постійно виникають у процесі діяльності підприємства, є зобов’язання щодо виплати заробітної плати працівникам.

Основні завдання обліку праці та нарахування оплати праці включають:

– точне і своєчасне оформлення документів, що підтверджують обсяг виконаних робіт, отриману продукцію та нараховану оплату праці відповідно до кількості та якості виконаної роботи;

– правильне нарахування заробітної плати кожному працівникові згідно з діючими нормами;

– дотримання порядку розподілу заробітної плати за об’єктами бухгалтерського обліку;

– повний і своєчасний розрахунок з працівниками за заробітною платою;

– своєчасне складання та подання бухгалтерської та статистичної звітності з питань оплати праці.

Забезпечення виконання цих завдань через бухгалтерський облік оплати праці сприяє підтримці трудової дисципліни. Правильний облік стимулює працівників до виконання своїх обов’язків та пошуку можливостей для підвищення ефективності виробництва.

Облік праці та оплати праці має бути організований таким чином, щоб підтримувати продуктивність праці, зміцнювати трудову дисципліну, покращувати якість продукції та виконаних робіт.

У ТОВ «Агро Альянс» для обліку розрахунків із працівниками щодо оплати праці використовується рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Цей рахунок узагальнює інформацію про зобов'язання підприємства щодо виплати заробітної плати (включаючи різні види заробітної плати, премії, допомоги тощо) як для облікових, так і для необлікових працівників, а також зобов'язання за невиплачені суми заробітної плати, що не були отримані працівниками в установлені терміни.

До рахунку 66 належать наступні субрахунки:

– 661 «Розрахунки за заробітною платою»;

– 662 «Розрахунки з депонентами»;

– 663 «Розрахунки за іншими виплатами».

Субрахунок 661 «Розрахунки за заробітною платою» містить суми нарахованої заробітної плати для працівників підприємства. Субрахунок 662 «Розрахунки з депонентами» відображає суми заробітної плати, які не були виплачені працівникам у встановлений термін. Субрахунок 663 «Розрахунки за іншими виплатами» використовується для обліку інших виплат працівникам.

За кредитом рахунка 66 відображаються нараховані суми заробітної плати, премій та інших виплат, а за дебетом – виплати заробітної плати, премій, утримання податків і інших платежів, а також вартість отриманих матеріалів та продукції в рахунок заробітної плати.

Рахунок 66 може відображати заборгованість підприємства перед працівниками за заробітною платою або заборгованість працівників перед підприємством.

Облік витрат на заробітну плату можна здійснювати трьома способами:

– за допомогою рахунків класів 8 і 9;

– без використання рахунків класу 8;

– малими та неприбутковими підприємствами – лише за рахунками класу 8.

ТОВ «Агро Альянс» використовує другий спосіб – без застосування

рахунків класу 8.

Для обліку розрахунків з бюджетом за податки з доходів фізичних осіб використовують субрахунок 641 «Розрахунки за податками», а для військового збору – субрахунок 642 «Розрахунки за обов'язковими платежами».

Для бухгалтерського обліку розрахунків за страхуванням у ТОВ «Агро Альянс» застосовують рахунок 65 «Розрахунки за страхуванням», що включає наступні субрахунки:

– 651 «Розрахунки із загальнообов'язкового державного соціального страхування» (для обліку ЄСВ);

– 652 «Розрахунки за соціальним страхуванням»;

– 654 «Розрахунки за індивідуальним страхуванням»;

– 655 «Розрахунки за страхуванням майна».

По кредиту рахунка 65 відображаються нарахування зборів, а по дебету – перерахування до відповідних фондів.

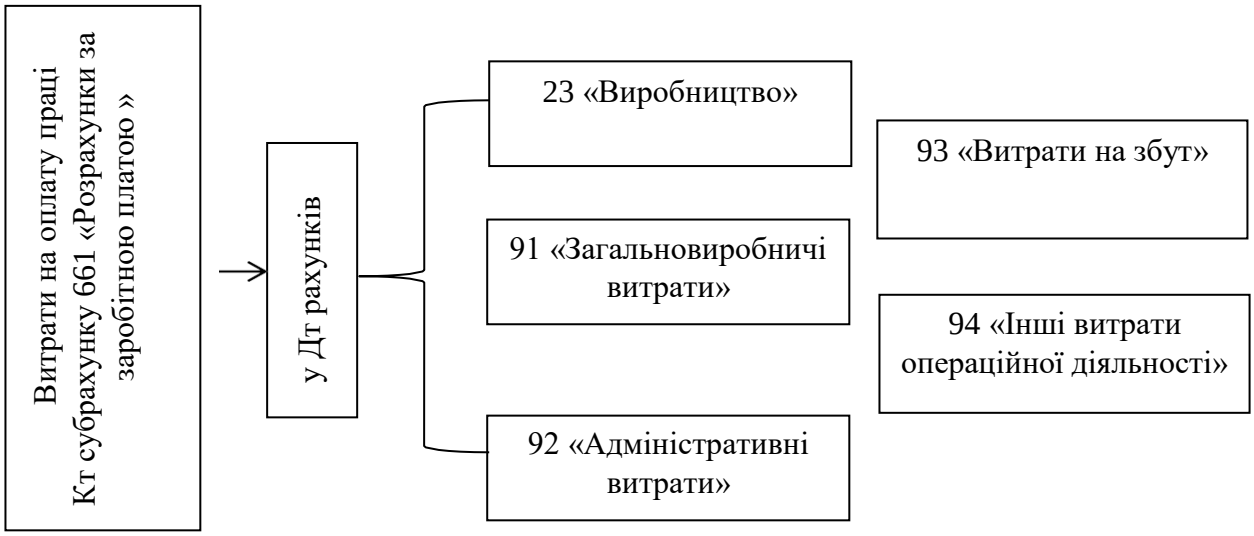


Рисунок 2.1 – Схема нарахування заробітної плати у ТОВ «Агро Альянс» в системі бухгалтерських рахунків

Синтетичний облік заробітної плати має на меті узагальнення

інформації про всі нарахування, утримання та виплати, пов’язані з оплатою праці працівників. У ТОВ «Агро Альянс» цей облік ведеться відповідно до Плану рахунків бухгалтерського обліку, затвердженого Міністерством фінансів України, а також згідно з вимогами Закону України «Про оплату праці».

Синтетичний облік розрахунків із заробітної плати здійснюється в Журналі-ордері № 5Б с.-г. Цей журнал-ордер відкривається на місяць і в ньому фіксуються нарахована заробітна плата, а також відповідні відрахування на соціальні заходи та майбутні витрати. Окрім того, у Журналі-ордері № 5Б с.-г. є окремий розділ для відображення дебетових оборотів за рахунками 47, 65, 66. Підставою для відображення дебетових оборотів є Розрахунково-платіжні відомості або Книга обліку розрахунків із заробітної плати.

Таблиця 2.5 – Обліку розрахунків з оплати праці у ТОВ «Агро Альянс»

Зміст господарських операцій	Кореспондуючі рахунків		Сума, грн.
	Дт	Кт	
Нарахована заробітна плата працівникам рослинництва	231	661	758000,00
Нарахована заробітна плата працівникам тваринництва	232	661	458000,00
Нарахована заробітна плата бригадиру рільничої бригади	91	661	35000,00
Нарахована заробітна плата головному бухгалтеру	92	661	27000,00
Нарахована заробітна плата головному агроному	92	661	28000,00
Нарахована суму допомоги у зв’язку з тимчасовою непрацездатністю за рахунок коштів підприємства	949	661	13000,00
Нарахована суму допомоги по вагітності	65	661	14000,00
Нараховано єдиний соціальний внесок	231 232 91 92 92 949	651	166760,00 100760,00 7700,00 5940,00 6160,00 2860,00
Утримано військовий збір	661	642	19785,00
Утримано ПДФО	661	641	237420,00
Утримано аліменти	661	685	43000,00
Виплачено аліменти	685	301	34733,07
Виплачено зарплату	661	301	1061795,00
Депоновані суми невиданої заробітної плати	661	662	
Виплачена депонована заробітна плата	662	301	

Розподіл оплати праці та відрахувань на соціальні заходи за об’єктами обліку відображається в «Зведеній відомості нарахування та розподілу оплати праці та відрахувань від неї за об’єктами обліку» форма № 5.1 с.-г. Ця відомість складається на основі первинних документів обліку праці, накопичувальних відомостей і журналів обліку витрат. В ній фіксуються кількість відпрацьованих людино-годин, сума нарахованої заробітної плати та відрахувань на соціальні заходи. Відомість є підставою для записів у виробничі звіти, Відомість аналітичного обліку (ф. № 5.4 с.-г.) за рахунком 65 «Розрахунки за страхуванням» та для складання журналу-ордера № 5 Б с.-г.

Для контролю за використанням фонду оплати праці та станом розрахунків із робітниками і службовцями складається Зведена відомість за розрахунками з робітниками і службовцями форма № 5.3 с.-г. Вона формується на основі даних розрахунково-платіжних відомостей за звітний місяць або Книги розрахунків з оплати праці. У відомості узагальнюються дані по підприємству: сума нарахованої оплати праці, суми виплаченої готівкою в поточному місяці, розміри депонованої оплати праці та суми утримань за їх видами. На основі цієї відомості виписується чек для отримання грошей з поточного рахунка банку, а також для перерахування податку з доходів фізичних осіб та інших утримань до бюджету.

Для синтетичного обліку розрахунків з ПДФО використовується Журнал-ордер № 3 Г с.-г. та Відомість 3.5 с.-г. «Відомість аналітичного обліку розрахунків з бюджетом». Методи розрахунку заробітної плати мають значний вплив на ефективність нарахування заробітної плати в компанії, мотивацію працівників та продуктивність. Правильний вибір методу може підвищити ефективність роботи. Автоматизація процесу нарахування заробітної плати допомагає знизити ризик помилок.

Наприклад, розрахунок заробітної плати:

Нарахування заробітної плати:

Основна заробітна плата, премії, надбавки: Дт 23, 91, 92, 93, 94 – Кт

661. Наприклад, нараховано 15 000 грн: Дт 92 – Кт 661 – 15 000 грн.

Утримання податків і зборів:

ПДФО: Дт 661 – Кт 641 = 2 454 грн.

Військовий збір: Дт 661 – Кт 642 = 225 грн.

Нарахування ЄСВ: ЄСВ нараховується за ставкою 22% на фонд заробітної плати: Дт 92, 93, 94 – Кт 651. Наприклад, для 15 000 грн: ЄСВ Дт 92 – Кт 651 = 3 300 грн.

Виплата заробітної плати:

Виплата через банк: Дт 661 – Кт 311.

Виплата через касу: Дт 661 – Кт 301.

Наприклад, до виплати працівнику 12 320 грн: Дт 661 – Кт 311 – 12 320 грн.

Депонування зарплати:

У разі невиплати вчасно: Дт 661 – Кт 662. При подальшій виплаті: Дт 662 – Кт 301 (або 311).

Відпустка є важливим елементом трудових прав працівників, гарантованим законодавством України. Вона надається для відновлення працездатності або виконання соціальних обов’язків. ТОВ «Агро Альянс» організовує та розраховує відпусткові виплати відповідно до Кодексу законів про працю України та внутрішніх положень компанії.

ТОВ «Агро Альянс» надає своїм працівникам такі види відпусток:

– основна щорічна відпустка – тривалістю не менше 24 календарних днів (відповідно до ст. 75 КЗпП).

– додаткові відпустки – для працівників, які працюють в умовах шкідливого середовища, з ненормованим робочим днем або за особливі умови праці.

– соціальні відпустки – у разі вагітності, пологів, догляду за дитиною або для працівників із дітьми.

– відпустка без збереження заробітної плати – надається за бажанням працівника в особливих випадках.

Нарахування відпускних є важливою частиною обліку на підприємстві. Для правильного розрахунку потрібно врахувати середній заробіток працівника за розрахунковий період, кількість днів відпустки та особливості святкових днів. Розрахунок відпускних здійснюється згідно з Порядком обчислення середньої заробітної плати, затвердженим Кабміном України (постанова від 08.02.1995 №100).

Для визначення середньоденного заробітку враховуються останні 12 місяців до місяця надання відпустки. Якщо працівник працює менше року, розрахунок робиться за фактичний період. До суми доходу включають основну зарплату, премії та надбавки, що надаються регулярно, а також інші виплати, передбачені трудовим договором. Виплати, як разові премії або допомога на оздоровлення, не враховуються. Святкові та неробочі дні, встановлені законодавством, виключаються з розрахункового періоду.

Приклад розрахунку відпускних:

Працівник має 24 дні щорічної відпустки, з яких вже використано 10, залишилося – 14 днів. Його річний дохід становить 360 000 грн, за розрахунковий період – 365 днів, з яких 11 – святкові.

Розрахунок кількості днів для визначення середнього заробітку: 365 − 11 = 354 дні.

Середньоденний заробіток: 360 000 ÷ 354 = 1 016,95 грн.

Сума відпускних: 1 016,95 × 14 = 14 237,30 грн.

Утримання з відпускних:

ПДФО (18%) Дт 661 – Кт 641: 14 237,30 × 18% = 2 562,71 грн.

Військовий збір (1,5%) Дт 661 – Кт 642: 14 237,30 × 1,5% = 213,56 грн.

ЄСВ (22%) Дт 92 – Кт 651: 14 237,30 × 22% = 3 132,21 грн.

До виплати працівнику: 14 237,30 − (2 562,71 + 213,56) = 11 461,03 грн.

Цей розрахунок забезпечує точність і своєчасність виплат, допомагаючи уникнути помилок у звітності. ТОВ «Агро Альянс» суворо дотримується всіх законодавчих вимог, що забезпечує позитивний імідж компанії та високий рівень соціальної відповідальності.

Лікарняні є компенсацією за тимчасову втрату працездатності через хворобу чи травму. В Україні їх нарахування регулюється Законом «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та іншими нормативними актами. У ТОВ «Агро Альянс» розрахунок лікарняних здійснюється з використанням спеціалізованих програм бухгалтерії.

Основні положення щодо виплати лікарняних:

Документальне підтвердження – листок непрацездатності, виданий медичним закладом.

Розподіл виплат:

Перші 5 днів оплачуються підприємством.

З 6-го дня – за рахунок Фонду соціального страхування.

Розмір виплат – залежить від страхового стажу працівника:

Менше 3 років – 50% середньоденного заробітку.

3-5 років – 60% середньоденного заробітку.

5-8 років – 70% середньоденного заробітку.

Більше 8 років – 100% середньоденного заробітку.

Розрахунковий період – 12 місяців до настання непрацездатності (або фактичний період роботи, якщо працівник працює менше року).

Приклад розрахунку лікарняних:

Працівник працює на підприємстві 7 років, тому розмір виплат становить 100% від середнього заробітку. Лікарняний на 10 днів. Загальний дохід за 12 місяців – 300 000 грн, розрахунковий період – 365 днів, з яких 11 – святкові.

Кількість днів для розрахунку: 365 − 11 = 354 дні.

Середньоденний заробіток: 300 000 ÷ 354 = 847,46 грн.

Розрахунок лікарняних:

За перші 5 днів: 847,46 × 5 = 4 237,30 грн.

За наступні 5 днів (ФСС): 847,46 × 5 = 4 237,30 грн.

Утримання:

ПДФО (18%) = 1 525,41 грн.

Військовий збір (1,5%) = 127,12 грн.

Сума до виплати: 8 474,60 − (1 525,41 + 127,12) = 6 822,07 грн.

Надходження від ФСС: 4 237,30 грн.

У ТОВ «Агро Альянс» нарахування лікарняних здійснюється відповідно до законодавства, що гарантує точність і своєчасність виплат.

Соціальна пільга є механізмом, встановленим законодавством, який дозволяє працівникам зменшити суму податку на доходи фізичних осіб (ПДФО). Це форма державної підтримки, що надається певним категоріям громадян залежно від їх соціального, сімейного чи фінансового стану.

Згідно з Податковим кодексом України, соціальна пільга застосовується до доходу, отриманого у вигляді заробітної плати, за умови, що він не перевищує встановлену законом межу. Головною метою цієї пільги є поліпшення матеріального становища осіб з низьким рівнем доходу, підтримка багатодітних сімей, молодих спеціалістів та інших вразливих категорій громадян.

Соціальна пільга в Україні поділяється на три основні типи:

Загальна соціальна пільга: Надається всім працівникам, які відповідають вимогам Податкового кодексу України. Її розмір становить 50% від прожиткового мінімуму для працездатних осіб на 1 січня поточного року.

Підвищена соціальна пільга: Застосовується до окремих категорій громадян, таких як:

– самотні батьки або опікуни, які утримують дитину;

– працівники, які утримують двох і більше дітей до 18 років;

– особи, які доглядають за дитиною з інвалідністю.

Максимальна соціальна пільга: Застосовується до осіб з особливим соціальним статусом, наприклад:

– учасники бойових дій;

– ветерани праці;

– особи, постраждалі від Чорнобильської катастрофи. Для цих категорій пільга може досягати 150% або навіть 200% від базового розміру.

Для отримання соціальної пільги працівник повинен відповідати певним вимогам:

– розмір доходу: Пільга застосовується, якщо заробітна плата працівника не перевищує визначену межу, що у 2024 році становить 3 760 грн.

– документальне підтвердження: Працівник має подати заяву та відповідні документи, що підтверджують його право на пільгу (свідоцтво про народження дітей, посвідчення учасника бойових дій тощо).

– місце застосування: Пільга застосовується лише за основним місцем роботи.

– відсутність інших пільг: Працівник може обирати лише одну пільгу, найбільш вигідну для нього.

Забезпечення прозорості обліку заробітної плати є основою для стабільної роботи підприємства, дотримання трудових прав працівників і виконання податкових зобов’язань перед державою. Синтетичний облік заробітної плати на підприємстві допомагає контролювати фінансові операції, а автоматизація обліку знижує ризик помилок і підвищує ефективність роботи.

Аналітичний облік деталізує інформацію про кожного працівника, що дозволяє забезпечити точність розрахунків, зокрема при нарахуванні відпускних, лікарняних або застосуванні податкових пільг. Цей рівень обліку важливий для підготовки фінансової та податкової звітності.

Таким чином, соціальна пільга є важливим елементом податкової політики, що підтримує працівників з низьким рівнем доходу і вразливі категорії громадян. Правильне застосування пільг дозволяє зменшити податкові відрахування та збільшити розмір отримуваного на руки заробітку. Підприємство, яке дотримується законодавчих вимог і своєчасно інформує працівників про їхні права, демонструє соціальну відповідальність і підвищує свою репутацію.

Автоматизація обліку заробітної плати дозволяє знизити помилки,

покращити підготовку звітності та забезпечити відповідність законодавчим вимогам.

Таким чином, правильна організація обліку заробітної плати, дотримання законодавства та використання сучасних технологій допомагають підприємству ефективно управляти витратами на оплату праці та виконувати соціальні зобов'язання перед працівниками. ТОВ «Агро Альянс» є прикладом компанії, яка успішно поєднує економічну ефективність і соціальну відповідальність, що є важливим фактором у сучасних умовах бізнесу.

2.4 Вдосконалення обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві

Заробітна плата є однією з основних статей витрат для будь-якої компанії, зокрема для ТОВ «Агро Альянс». Вона має значний вплив на фінансові результати та мотивацію персоналу. Для ефективної роботи підприємства важливо забезпечити точний облік заробітної плати, оперативно аналізувати витрати на оплату праці та знаходити шляхи для їх оптимізації.

Це дозволить зменшити витрати, підвищити прозорість виплат і покращити продуктивність працівників.

Покращення обліку заробітної плати є однією з основних задач для забезпечення ефективності діяльності сучасних підприємств. Швидкий розвиток бізнес-середовища, технологічні зміни та вимоги до адаптації до законодавчих норм вимагають постійного вдосконалення підходів до управління та обліку заробітної плати.

Кожен з напрямків удосконалення є відповіддю на існуючі виклики та можливістю підвищити конкурентоспроможність підприємства.

Таблиця 2.6 Вдосконалення обліку заробітної плати

Напрямок вдосконалення	Проблеми поточного обліку	Заходи для вдосконалення	Очікувані результати
Інтеграція внутрішніх систем	Відсутність зв'язку між бухгалтерією та іншими підрозділами	Інтеграція ERP–системи та CRM з обліком зарплати	Синхронізація даних у реальному часі
Контроль якості нарахувань	Помилки через людський фактор	Впровадження системи внутрішнього аудиту	Зниження ризику фінансових помилок
Прозорість та облік робочого часу	Недостовірність табелів, маніпуляції з даними	Використання біометричних систем обліку часу	Прозорі дані про відпрацьований час
Гнучкі системи оплати та преміювання	Фіксована оплата без прив'язки до результатів праці	Запровадження KPI та бонусних схем	Підвищення мотивації та ефективності працівників
Цифровий документообіг	Ручне оформлення розрахункових документів	Використання електронних відомостей та підписів	Зменшення бюрократії, підвищення швидкості обробки
Аналітика витрат на оплату праці	Нестача інструментів для аналізу фонду заробітної плати	Використання аналітичних інструментів у ПЗ	Оптимізація витрат, виявлення тенденцій
Регулярний моніторинг законодавства	Втрати через несвоєчасні зміни у нарахуваннях	Автоматичне оновлення нормативних баз у системах	Відповідність вимогам законодавства

Однією з основних проблем сучасних підприємств є відсутність інтеграції між підрозділами, які працюють з даними про оплату праці, зокрема бухгалтерією, HR-відділом, відділом виробництва та іншими структурами. Це призводить до дублювання інформації, помилок у розрахунках і затримок у прийнятті рішень. Впровадження ERP-систем (Enterprise Resource Planning) є ефективним рішенням для усунення цієї проблеми, оскільки вони дозволяють об'єднати всі підрозділи підприємства в єдиному інформаційному просторі, забезпечуючи автоматизований обмін даними в реальному часі. Це синхронізує роботу всіх учасників процесу, зменшуючи кількість помилок через розрізненість систем.

Крім того, інтеграція CRM-систем (Customer Relationship Management)

з модулем обліку заробітної плати дає змогу точно враховувати виконані працівниками завдання та автоматизувати нарахування заробітної плати залежно від досягнутих результатів.

Ще однією важливою проблемою є людський фактор, який залишається однією з основних причин помилок у нарахуванні заробітної плати. Це може бути результатом неправильного введення даних, недостатнього контролю або відсутності систем перевірки. Для мінімізації цих ризиків корисним є впровадження систем внутрішнього аудиту. Вони передбачають створення чітких алгоритмів перевірки розрахунків, автоматизоване виявлення невідповідностей і моніторинг фінансових операцій.

Такий підхід допомагає значно знизити ризики фінансових помилок, забезпечити прозорість операцій і підвищити рівень довіри до облікової системи.

Також важливим питанням є прозорість даних про відпрацьований час працівників. Традиційні методи ведення табелів, зокрема ручне заповнення або використання застарілих технологій, часто призводять до маніпуляцій з даними. Для усунення цієї проблеми доцільно впроваджувати біометричні системи обліку часу, такі як сканери відбитків пальців або розпізнавання обличчя. Вони забезпечують прозорість, унеможливлюють фальсифікацію інформації та дозволяють чітко контролювати робочий час кожного працівника, що сприяє справедливому нарахуванню заробітної плати та підвищенню дисципліни в колективі.

Сучасні підприємства дедалі частіше потребують гнучких систем оплати праці. Фіксовані ставки, які не залежать від результатів роботи, стають менш актуальними в умовах високої конкуренції. Встановлення систем преміювання на основі KPI (Key Performance Indicators) є ефективним інструментом мотивації. Прив’язка винагороди до досягнутих результатів стимулює підвищення продуктивності. Впровадження бонусних схем створює додаткові стимули для працівників виконувати стратегічні завдання

компанії. Такі системи дозволяють не лише підвищити ефективність праці, але й забезпечити справедливість у процесі оплати.

Цифровізація документообігу також є важливим напрямком удосконалення. Традиційний ручний спосіб оформлення розрахункових документів є трудомістким і створює ризик помилок через людський фактор. Використання електронних відомостей, автоматизованих таблиць і цифрових підписів значно прискорює обробку документів, знижує витрати на паперовий документообіг і підвищує загальну ефективність роботи підприємства. Такий підхід також підвищує рівень безпеки даних, зменшуючи ймовірність їхньої втрати або викрадення.

Аналітика витрат на оплату праці є ще одним важливим аспектом. Сучасним підприємствам недостатньо лише фіксувати суми виплат – необхідно аналізувати структуру витрат, виявляти неефективні витрати та прогнозувати потреби в ресурсах. Використання аналітичних інструментів, інтегрованих у програмне забезпечення для обліку, дозволяє автоматизувати цей процес і надавати візуальні звіти, що показують розподіл витрат на заробітну плату, премії, відпустки тощо. Це допомагає підприємству своєчасно реагувати на зміни, оптимізувати витрати та будувати стратегію розвитку на основі актуальних даних.

Окрему увагу слід приділяти регулярному моніторингу законодавства в сфері оплати праці. Часті зміни в податковому та трудовому законодавстві створюють ризик несвоєчасного оновлення внутрішніх нормативних документів і помилок у нарахуваннях. Автоматичне оновлення нормативних баз у програмних продуктах є ефективним рішенням цієї проблеми. Сучасні системи дозволяють інтегрувати законодавчі зміни в облікові модулі автоматично, що забезпечує відповідність нарахувань актуальним вимогам. Це знижує ризик штрафів і санкцій, одночасно підвищуючи репутацію підприємства як надійного роботодавця.

Отже, для удосконалення обліку заробітної плати необхідний комплексний підхід, що охоплює технічні та організаційні аспекти.

Інтеграція внутрішніх систем, впровадження гнучких моделей оплати, цифровізація документообігу та підвищення прозорості обліку робочого часу сприяють не тільки підвищенню ефективності, а й формуванню довгострокової конкурентної переваги підприємства. Розвиток у цих напрямках є важливим етапом для адаптації до сучасних умов бізнесу і забезпечення стабільного зростання.

ТОВ «Агро Альянс» вже застосовує стандартну процедуру розрахунку заробітної плати, що включає:

– табель обліку робочого часу, де фіксуються години, відпрацьовані кожним працівником;

– розрахунково-платіжну відомість, що містить нараховану заробітну плату, утримання та виплати;

– розрахунково-платіжну відомість для виплат готівкою або переказів на банківські картки;

– звіти до фондів соціального страхування та податкових органів для дотримання нормативних вимог.

Проте поточний облік здійснюється здебільшого за допомогою програмного забезпечення, що створює певні проблеми:

– трудомісткі процеси, пов’язані з перевіркою розрахунків;

– залежність від людського фактору, що може призвести до помилок;

– відсутність інтеграції між бухгалтерською системою та іншими внутрішніми підрозділами.

Сезонність роботи в аграрному секторі, ненормований робочий день та відсутність автоматизованої системи обліку робочого часу ускладнюють точність нарахувань, що може призвести до незадоволення працівників і фінансових помилок. ТОВ «Агро Альянс» досі виконує деякі розрахунки вручну, що збільшує ймовірність помилок і затримок. Застарілі процеси ускладнюють управління великими обсягами даних.

Фіксовані схеми оплати праці, що не враховують результати роботи працівників, знижують мотивацію, а відсутність гнучких схем преміювання

перешкоджає ефективному стимулюванню високої продуктивності.

Один із пріоритетів для вдосконалення — це повна автоматизація нарахування заробітної плати. Використання сучасного програмного забезпечення дозволить:

– автоматизувати розрахунок заробітної плати та податків;

– інтегрувати бухгалтерську систему з банком для швидших виплат;

– автоматизувати звітність для внутрішнього та зовнішнього управління.

Крім того, важливим є використання спеціалізованого програмного забезпечення з модулем обліку робочого часу, що зменшує ризик помилок і підвищує ефективність розрахунків. Електронна система обліку робочого часу (біометричний термінал або мобільний додаток) дозволить точно відстежувати робочий час і оптимізувати виплати, що особливо важливо для підприємств із ненормованим робочим днем.

Переваги електронного обліку:

– мінімальна маніпуляція з табелями обліку робочого часу;

– автоматична передача даних до системи розрахунку заробітної плати;

– прозорість та контроль робочого часу.

Для підвищення мотивації варто запровадити систему оплати праці на основі ключових показників ефективності (KPI), що дозволить:

– пов’язати частину заробітної плати з індивідуальною або колективною ефективністю;

– заохочувати працівників до досягнення поставлених цілей;

– зменшити втрати продуктивності в міжсезоння.

Гнучкі системи оплати передбачають додаткові бонуси, винагороди та премії за перевиконання планових показників або високу якість роботи.

Для забезпечення точності нарахувань та своєчасності виплат важливо створити систему внутрішнього контролю, що включатиме:

– регулярний аудит процесу нарахування заробітної плати;

– аналіз правильності податкових відрахувань та відрахувань до фондів соціального страхування;

– контроль відповідності даних про робочий час фактичному відпрацьованому часу.

Така система контролю дозволяє своєчасно виявляти та усувати помилки, уникати зайвих витрат і підтримувати високий рівень довіри з боку працівників.

РОЗДІЛ 3
ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА АНАЛІЗУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ТОВ «АГРО АЛЬЯНС»

3.1 Методика проведення аналізу оплати праці на підприємстві

Аналіз заробітної плати є важливим елементом управління підприємством, оскільки його ефективність безпосередньо впливає на мотивацію працівників і економічну стабільність компанії. У ТОВ «Агро Альянс» аналіз оплати праці проводиться для оцінки доцільності витрат на заробітну плату, ефективності використання трудових ресурсів та виявлення резервів для оптимізації системи оплати праці.

Процес аналізу починається з вивчення загальної структури фонду оплати праці, який включає основну і додаткову заробітну плату, премії, фінансову допомогу та інші виплати. Основна заробітна плата передбачає виплати за виконання обов’язків відповідно до посадової інструкції, а додаткова заробітна плата – за понаднормову роботу, відпустки, святкові дні тощо.

Для аналізу формується база даних щодо виплат працівникам за попередній звітний період, що містить інформацію про чисельність працівників, заробітну плату, кількість робочих годин та інші параметри. Ключовим етапом є класифікація співробітників за категоріями: адміністративний персонал, інженери, працівники основного та допоміжного виробництва. Це дозволяє порівняти трудові витрати в різних підрозділах підприємства.

Наступний етап – аналіз динаміки заробітної плати. Для цього порівнюються дані за кілька звітних періодів, зазвичай останні 3 роки, включаючи такі параметри, як загальний фонд оплати праці, середня

заробітна плата на одного працівника, темпи зростання заробітної плати та взаємозв’язок із продуктивністю праці.

Важливим є визначення співвідношення заробітної плати з іншими показниками діяльності компанії, такими як обсяг виробництва, прибуток чи валовий дохід. Наприклад, розраховується коефіцієнт рентабельності капіталу, який відображає ефективність використання фонду оплати праці для створення доданої вартості. Зниження цього коефіцієнта може свідчити про зростання витрат на робочу силу без відповідного збільшення продуктивності праці.

Один з важливих аспектів – виявлення відмінностей у системі оплати праці. Це включає порівняння рівня заробітної плати працівників різних підрозділів і рівнів. Наприклад, значне відхилення між заробітною платою адміністративного персоналу та працівників основного виробництва може свідчити про неефективну політику розподілу заробітної плати.

Аналіз оплати праці в ТОВ «Агро Альянс» є важливим напрямом управлінської діяльності, що дозволяє оцінити ефективність використання трудових ресурсів, витрати на оплату праці та виявити резерви для підвищення продуктивності та оптимізації витрат. Цей комплексний підхід охоплює як кількісну, так і якісну оцінку процесів оплати праці, з основним завданням забезпечення справедливого розподілу заробітної плати між працівниками, дотримання нормативно-правових вимог і створення стимулів для підвищення трудової віддачі.

Методика аналізу включає системне дослідження рівня оплати праці, структури заробітної плати, її відповідності продуктивності праці, динаміки змін і впливу на фінансові результати підприємства. Для цього застосовуються різні економіко-статистичні методи, такі як порівняння, групування, коефіцієнтний аналіз, аналіз трендів і факторний аналіз. Основна увага приділяється виявленню недоліків у системі оплати праці та розробці рекомендацій для їх усунення.

Для аналізу використовуються дані з різних джерел: внутрішня

документація підприємства (штатний розпис, табелі обліку робочого часу, розрахункові відомості) та зовнішні джерела, зокрема нормативно-правові акти України, статистичні дані по галузі та ринку праці.

Етапи проведення аналізу оплати праці наведено на рисунку 3.1.

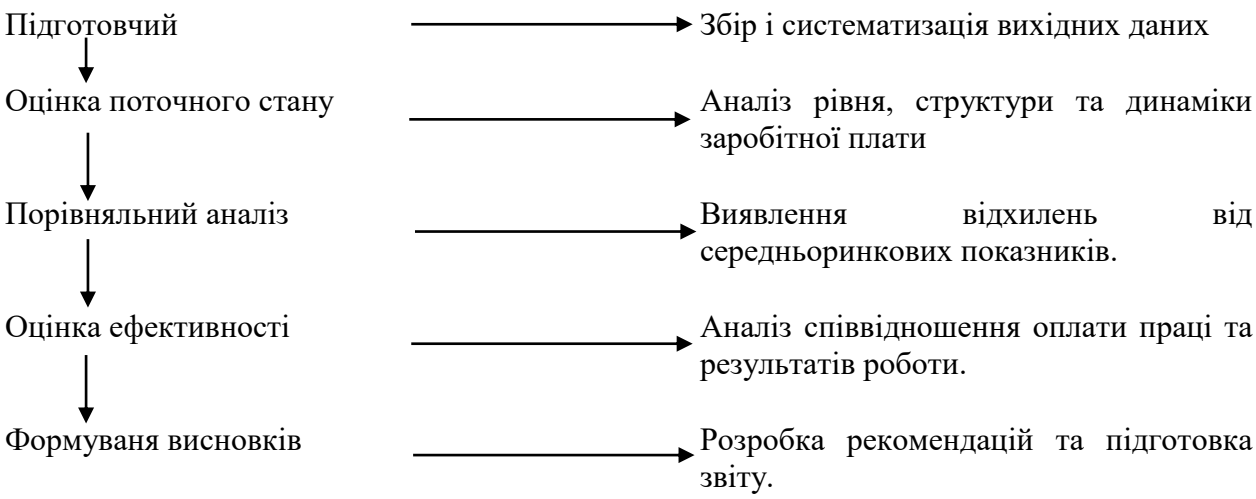


Рисунок 3.1 – Етапи проведення аналізу оплати праці

Перший етап аналізу оплати праці є критично важливим, оскільки на ньому збираються і підготовлюються дані, що стануть основою для подальших досліджень. Головне завдання цього етапу — зібрати, систематизувати та перевірити інформацію, щоб забезпечити точність і надійність результатів аналізу.

На цьому етапі передусім здійснюється вивчення внутрішньої документації підприємства. До основних джерел належать штатний розпис, табелі обліку робочого часу, розрахункові та платіжні відомості, звіти про виконання планових показників тощо. Особливу увагу приділяють даним про кількість працівників, їхню кваліфікацію, посади, тривалість робочого часу та розмір заробітної плати.

Окрім внутрішніх даних, також збирається інформація з зовнішніх джерел – нормативно-правових актів, галузевих статистичних даних, ринкових показників середньої заробітної плати. Це дає змогу порівняти

систему оплати праці підприємства з загальними стандартами та ринковими умовами.

Поряд з цим, проводиться первинна перевірка зібраних даних, щоб упевнитися в їх актуальності, повноті та коректності. Наприклад, перевіряється відповідність табелів робочого часу фактичній присутності працівників, а розрахункові документи – правилам нарахування заробітної плати та чинному законодавству. Це важливо для уникнення спотворення результатів на наступних етапах.

Іншим важливим завданням є систематизація зібраних даних, щоб забезпечити зручність їхнього порівняння, групування та подальших розрахунків. Наприклад, інформацію можна групувати за категоріями працівників (керівники, спеціалісти, робітники), відділами чи підрозділами підприємства.

Також на цьому етапі формулюються чіткі цілі й завдання аналізу, визначається, на які аспекти системи оплати праці варто звернути особливу увагу. Це може бути аналіз рівня оплати праці, її структури, динаміки змін або ефективності використання фонду оплати праці. Чітко визначені завдання допомагають ефективно організувати роботу на наступних етапах і зосередитися на найбільш важливих аспектах.

Таким чином, підготовчий етап є основою всього процесу аналізу, і його якісне виконання гарантує точність отриманих результатів, що дозволяє здійснити глибоке й обґрунтоване дослідження системи оплати праці на підприємстві.

На другому етапі аналізу заробітної плати проводиться більш детальне вивчення системи оплати праці на підприємстві. Основною метою є оцінка рівня, структури та динаміки заробітної плати, а також виявлення основних тенденцій і проблем у розподілі заробітної плати. Цей етап є центральним, оскільки саме тут визначаються фактичні показники, що дозволяють оцінити ефективність системи оплати праці.

Перш за все, аналізується рівень оплати праці. Заробітну плату

порівнюють з середньогалузевими даними, середньою заробітною платою по регіону та мінімальною заробітною платою, визначеною законодавством. Це дає змогу оцінити конкурентоспроможність заробітної плати на підприємстві і її здатність забезпечити належний рівень мотивації працівників.

Далі вивчається структура заробітної плати. Вона розподіляється на постійну (основну) і змінну (додаткову) частини. Основна частина включає посадовий оклад, а змінна – премії, надбавки, компенсаційні виплати тощо. Окремо аналізується частка кожної складової в загальному фонді заробітної плати. Якщо змінна частина недостатньо розвинена, це може свідчити про низький рівень стимулювання продуктивності праці.

Також вивчається динаміка змін заробітної плати за певний період (наприклад, за рік або кілька років). Аналізуються темпи зростання чи зниження заробітної плати, їхні причини та наслідки. Особливу увагу приділяють сезонним коливанням, якщо вони характерні для підприємства, а також зовнішнім факторам, таким як інфляція або зміни в законодавстві.

Оцінюється відповідність заробітної плати результатам діяльності працівників. Для цього порівнюють рівень оплати праці з продуктивністю, обсягом виробленої продукції, доходами підприємства та іншими показниками. Наприклад, якщо заробітна плата зростає, а продуктивність праці не змінюється або знижується, це може свідчити про неефективне використання фонду оплати праці.

На цьому етапі також виявляються основні проблеми в системі оплати праці, наприклад, надмірні витрати на оплату праці, що перевищують фінансові можливості підприємства, або, навпаки, низька заробітна плата, що призводить до зниження мотивації та відтоку кваліфікованих кадрів.

Під час аналізу застосовуються різні методи, зокрема групування працівників за категоріями (керівники, спеціалісти, робітники), порівняння показників середньої заробітної плати по відділах чи підрозділах підприємства, а також зіставлення фактичних даних з плановими. Це дозволяє сформувати повне уявлення про стан системи оплати праці, виявити

як її сильні, так і слабкі сторони.

Результатом цього етапу є всебічна оцінка поточного стану системи оплати праці, яка стане основою для подальших досліджень і розробки рекомендацій. Висновки цього етапу дозволяють визначити, наскільки система відповідає цілям підприємства, ринковим вимогам і потребам працівників.

Третій етап аналізу оплати праці включає порівняльний аналіз. Основною метою є оцінка відповідності системи оплати праці на підприємстві ринковим умовам, галузевим стандартам і середньоринковим показникам. Це дає змогу визначити конкурентоспроможність заробітної плати та виявити відхилення, які можуть вплинути на ефективність діяльності підприємства.

На цьому етапі проводиться детальне порівняння основних показників оплати праці ТОВ «Агро Альянс» із зовнішніми джерелами, такими як галузева статистика, офіційні звіти, публікації та аналітичні дослідження. Порівняння охоплює аспекти, як середній рівень заробітної плати, її структура та динаміка змін. Це дозволяє оцінити, чи відповідає система оплати праці ринковим вимогам і наскільки приваблива вона для працівників.

Особлива увага приділяється порівнянню рівня заробітної плати на підприємстві зі середнім рівнем по галузі та регіону. Наприклад, якщо заробітна плата на підприємстві значно нижча за середньогалузевий рівень, це може вказувати на низьку привабливість підприємства для висококваліфікованих працівників, що веде до кадрового дефіциту або відтоку ключових фахівців.

Також аналізується структура заробітної плати у порівнянні з іншими підприємствами. Зокрема, вивчається частка основної заробітної плати (посадові оклади) та змінної частини (премії, надбавки). Якщо частка змінної частини суттєво нижча, ніж у конкурентів, це може свідчити про недостатню ефективність системи стимулювання.

Динамічний аналіз є важливим елементом цього етапу. Порівнюються темпи зростання заробітної плати на підприємстві та в галузі загалом. Наприклад, якщо зарплати в галузі зростають, а на підприємстві залишаються на тому ж рівні, це може свідчити про ризик втрати конкурентоспроможності.

Цей етап також передбачає оцінку витрат на оплату праці у структурі собівартості продукції підприємства. Порівнюються ці витрати з середньогалузевими показниками. Занадто високі витрати можуть вказувати на необхідність оптимізації, а надто низькі — на недостатнє інвестування в трудові ресурси.

Результати порівняльного аналізу допомагають виявити як позитивні аспекти, так і проблеми в системі оплати праці, наприклад, надмірні витрати на оплату праці відносно продуктивності або відхилення в зарплатах різних категорій працівників. Висновки цього етапу будуть основою для розробки заходів щодо покращення системи оплати праці та підвищення її конкурентоспроможності.

Четвертий етап аналізу системи оплати праці є критичним, оскільки на ньому визначається, наскільки ефективно використовуються кошти на оплату праці і який вплив це має на загальні результати діяльності підприємства. Основною метою є встановлення зв’язку між оплатою праці та продуктивністю праці працівників, а також оцінка її впливу на загальну ефективність господарської діяльності.

Оцінка ефективності починається з аналізу співвідношення фонду оплати праці (ФОП) і ключових фінансово-економічних показників підприємства. Зокрема, визначається частка ФОП у загальних витратах підприємства, собівартості продукції та доходах. Це дозволяє оцінити оптимальність витрат на оплату праці. Якщо частка ФОП занадто висока, це може свідчити про потребу в оптимізації витрат, а якщо занадто низька – про недостатнє інвестування в трудові ресурси, що може призвести до зниження мотивації працівників.

Далі проводиться аналіз взаємозв’язку між рівнем заробітної плати та продуктивністю праці. Оцінюється, наскільки збільшення оплати праці співвідноситься зі зростанням обсягів виробленої продукції, доходів або інших показників ефективності. Якщо заробітна плата зростає швидше, ніж продуктивність праці, це може вказувати на неефективне використання трудових ресурсів.

Оцінюється також ефективність використання трудового потенціалу підприємства. Аналізуються показники, що характеризують завантаження працівників, такі як середня кількість відпрацьованих годин і обсяг роботи на одного працівника. Якщо виявляється недозавантаження, це може свідчити про необхідність оптимізації кадрової структури чи перегляду робочих графіків.

Окремо оцінюється ефективність стимулюючої функції заробітної плати. Аналізується система преміювання, надбавок і бонусів, щоб визначити, чи сприяють вони підвищенню продуктивності та лояльності працівників. Якщо частка змінної частини заробітної плати є низькою або преміювання не є чітко структурованим, це може знижувати мотиваційний ефект.

Цей етап використовує як кількісні, так і якісні методи аналізу. Кількісні методи включають розрахунок показників ефективності, таких як коефіцієнт ефективності витрат на оплату праці, а якісні методи включають опитування працівників для оцінки їхнього задоволення умовами оплати праці та мотивацією.

П’ятий етап є фінальним у процесі аналізу оплати праці на підприємстві. Його мета – систематизувати отримані дані, підсумувати висновки щодо стану системи оплати праці та розробити конкретні рекомендації для її вдосконалення. Цей етап є важливим для прийняття обґрунтованих управлінських рішень, що підвищать ефективність діяльності підприємства і мотивацію персоналу.

На початку цього етапу узагальнюються результати попередніх етапів.

Оцінюються ключові показники, виявлені тенденції та проблеми в системі оплати праці. Зокрема, порівнюється фактичний рівень заробітної плати із середньоринковими показниками, аналізується структура зарплати, її відповідність продуктивності праці і загальний вплив витрат на оплату праці на фінансові показники підприємства. Дані подаються у структурованому вигляді, що полегшує їх розуміння керівництвом компанії.

Після цього формулюються висновки, що відображають як сильні, так і слабкі сторони існуючої системи оплати праці. Серед сильних сторін можуть бути конкурентоспроможний рівень зарплати або ефективна преміальна система, а серед слабких — невідповідність зарплати продуктивності праці, дисбаланс у структурі оплати або високі витрати на фонд оплати праці без належного економічного ефекту. Також виявляються ризики, наприклад, відтік кваліфікованих кадрів через низький рівень оплати або недостатню мотивацію.

На основі висновків розробляються рекомендації, які повинні бути конкретними і реалістичними. Якщо, наприклад, виявлено низьку частку змінної частини заробітної плати, можна запропонувати нову систему преміювання, орієнтовану на результати праці. Якщо заробітна плата не відповідає ринковим умовам, може бути запропоновано перегляд тарифних ставок або впровадження нових мотиваційних програм, як бонуси чи додаткові соціальні гарантії.

Рекомендації можуть також включати зміни в організаційній структурі, наприклад, оптимізацію чисельності персоналу або зміну графіків роботи, що дозволить підвищити ефективність використання трудових ресурсів.

Важливо врахувати фінансові можливості підприємства при розробці рекомендацій. Якщо підприємство має обмежені ресурси, можна запропонувати поетапне впровадження змін, з чітким планом і конкретними цілями для кожного етапу.

Результати цього етапу оформлюються у вигляді звіту, в якому наводяться розрахунки, виявлені проблеми, основні висновки та

рекомендації. Для наочності можуть бути використані таблиці, графіки або діаграми. У звіті також буде зазначено прогноз результатів від впровадження запропонованих заходів, таких як підвищення продуктивності праці, зменшення витрат на оплату праці або зниження плинності кадрів.

Завершальний етап аналізу перетворює отримані дані в конкретні дії, які забезпечують основу для стратегічного планування та покращення управління трудовими ресурсами підприємства. У підсумку, системний підхід до аналізу та вдосконалення системи оплати праці є важливим фактором для досягнення фінансової стабільності і конкурентоспроможності підприємства, підвищення ефективності використання трудових ресурсів і мотивації працівників, що позитивно позначається на загальному результаті діяльності компанії.

3.2 Аналіз заробітної плати на підприємстві

Заробітна плата є важливим чинником мотивації працівників і ключовим інструментом соціально-економічного управління на підприємстві. Її своєчасне нарахування та виплата впливають на трудову дисципліну, продуктивність і залученість співробітників, а також забезпечують виконання підприємством зобов’язань перед державою у вигляді податків і соціальних внесків. Особливу увагу слід приділяти ефективній організації та методиці обліку заробітної плати на агропідприємствах, таких як ТОВ «Агро Альянс», де працівники можуть працювати як у сезонному, так і постійному режимах.

Діяльність ТОВ «Агро Альянс» охоплює постійну взаємодію з працівниками різної кваліфікації – від польових робітників до управлінського персоналу. Це вимагає продуманої системи обліку оплати праці, яка враховує складність аграрних робіт, сезонні коливання навантаження та специфіку

оподаткування в галузі. У цьому розділі розглядаються організація обліку заробітної плати в ТОВ «Агро Альянс», методи її нарахування, особливості документообігу й податкової звітності.

ТОВ «Агро Альянс» – це середнє агропідприємство, яке спеціалізується на вирощуванні сільськогосподарських культур (пшениці, соняшнику, кукурудзи) та їх реалізації на внутрішньому й зовнішньому ринках. Структура підприємства складається з кількох підрозділів:

– польовий підрозділ – відповідає за аграрні роботи (посів, догляд за культурами, збір урожаю);

– транспортний відділ – забезпечує перевезення продукції та обслуговування техніки;

– адміністративний персонал – здійснює управління, бухгалтерський облік і кадрову політику.

На підприємстві працює близько 60 осіб, із яких частина залучається сезонно під час активних польових робіт. Система оплати праці є комбінованою: постійні працівники отримують фіксовані посадові оклади, а сезонні – погодинну оплату або виплати за обсяг виконаних робіт.

Факторний аналіз заробітної плати допомагає глибше зрозуміти механізми її формування на підприємстві, а також оцінити вплив різних факторів на рівень оплати. Для ТОВ «Агро Альянс», де працюють як постійні, так і сезонні працівники, такий аналіз є ключовим інструментом для оптимізації заробітної плати, підвищення мотивації персоналу та покращення фінансової стабільності підприємства.

Факторний аналіз дозволяє кількісно оцінити вплив різних змінних на заробітну плату. Він допомагає виявити взаємозв’язки між чинниками і визначити основні з них, що впливають на оплату праці, що сприяє ефективнішому плануванню і вдосконаленню управління зарплатою.

З огляду на специфіку діяльності ТОВ «Агро Альянс», доцільно використовувати комбінацію методів аналізу: для оцінки загального впливу факторів – метод індексного аналізу, а для визначення сили зв’язку між

змінними – регресійний аналіз.

Основні етапи проведення факторного аналізу заробітної плати включають:

– визначення ключових факторів впливу – вибір внутрішніх (продуктивність праці, кваліфікація) і зовнішніх (інфляція, мінімальна заробітна плата) змінних;

– збір і підготовка даних – аналіз інформації щодо заробітної плати й факторів впливу за обраний період (наприклад, останні три роки);

– побудова аналітичної моделі – формування математичної моделі залежності заробітної плати від обраних факторів (наприклад, за допомогою індексного або регресійного аналізу);

– оцінка впливу факторів – розрахунок частки впливу кожного фактора на зміну рівня заробітної плати;

– інтерпретація результатів і розробка рекомендацій – формування висновків і пропозицій щодо управління заробітною платою.

Результати аналізу можуть вказати, наприклад, що кваліфікація працівників є визначальним фактором. У такому разі підприємству доцільно інвестувати у підвищення кваліфікації персоналу для покращення мотивації та ефективності праці.

Таким чином, факторний аналіз заробітної плати є потужним інструментом для оптимізації системи оплати праці, що сприяє не лише підвищенню мотивації працівників, але й зміцненню фінансового становища підприємства загалом.

Факторний аналіз заробітної плати має кілька важливих переваг для ТОВ «Агро Альянс»:

– оптимізація фонду оплати праці: аналіз дозволяє визначити фактори, які найбільше впливають на зміни у фонді заробітної плати, що дає змогу скоригувати витрати та забезпечити їх ефективне використання;

– прозорість ухвалення рішень: на основі результатів аналізу керівництво отримує обґрунтовані дані для визначення рівня заробітної

плати, що робить процес прийняття рішень більш відкритим і зрозумілим для працівників;

– збільшення мотивації співробітників: об’єктивний підхід до формування зарплат на основі продуктивності й кваліфікації персоналу сприяє підвищенню зацікавленості працівників у досягненні кращих результатів.

Досліджуючи рівень заробітної плати в ТОВ «Агро Альянс», необхідно враховувати основні чинники, що впливають на її формування. Ці фактори можна розділити на дві групи:

– внутрішні фактори – залежать від діяльності підприємства, наприклад, продуктивність праці, кваліфікація працівників або система стимулювання.

– зовнішні фактори – визначаються економічним середовищем, зокрема рівнем інфляції, мінімальною заробітною платою, податковою політикою.

Взаємодія цих факторів є динамічним процесом, що змінюється під впливом економічних умов і виробничих потреб підприємства. Наприклад, під час зростання інфляції компанія може бути змушена переглядати тарифну систему, щоб утримати конкурентоспроможний рівень заробітної плати без загрози фінансовій стабільності. Водночас підвищення продуктивності праці може зменшити негативний вплив зовнішніх факторів, дозволяючи зберегти стабільність заробітної плати.

Таким чином, факторний аналіз заробітної плати є важливим інструментом для досягнення балансу між потребами працівників і фінансовими можливостями підприємства.

Факторний аналіз дозволяє ТОВ «Агро Альянс» не тільки зрозуміти поточні тренди у формуванні заробітної плати, а й розробити стратегію, яка забезпечить конкурентоспроможність підприємства на ринку праці.

Таблиця 3.1 Фактори, що формують рівень заробітної плати

Тип фактору	Фактор	Опис
Внутрішні фактори	Продуктивність праці	Вища продуктивність знижує витрати на одиницю продукції, що дозволяє підвищувати зарплату.
	Кваліфікація працівників	Пряма залежність між рівнем кваліфікації та заробітною платою; висококваліфіковані працівники виконують складніші завдання, що підвищує їхню оплату праці.
	Тарифна система	Використання тарифної системи для визначення окладів залежно від складності робіт, що забезпечує справедливість в оплаті праці.
	Система преміювання та мотивації	Матеріальне стимулювання за досягнення виробничих показників, що мотивує працівників до підвищення результативності.
	Рівень витрат підприємства	Оптимізація витрат дозволяє збільшити фонд оплати праці.
Зовнішні фактори	Мінімальна заробітна плата	Держава встановлює обов’язкову мінімальну заробітну плату, що впливає на розмір посадових окладів.
	Рівень інфляції	Зростання інфляції знижує купівельну спроможність, що стимулює підвищення зарплат для збереження реального доходу.
	Попит і пропозиція на ринку праці	Недостатня кількість фахівців веде до необхідності підвищення зарплат для залучення та утримання кадрів.
	Конкуренція у галузі	Підприємства повинні встановлювати конкурентоспроможні зарплати для збереження кадрового потенціалу.
	Податкове законодавство	Оподаткування заробітної плати обмежує можливості підприємства щодо підвищення зарплат через податки на доходи фізичних осіб та соціальні внески.

Наприклад, при виявленні високого впливу продуктивності праці, компанія може розробити програми підвищення кваліфікації та забезпечення ресурсами для оптимізації процесів. Якщо ж основним є зовнішній фактор – рівень мінімальної заробітної плати, підприємство має враховувати державні зміни у плануванні фонду заробітної плати.

Факторний аналіз заробітної плати в ТОВ «Агро Альянс» дозволяє розкрити вплив основних факторів на формування її рівня, а також виявити внутрішні резерви для оптимізації витрат на оплату праці та підвищення продуктивності. Розглянемо основні методи та етапи проведення аналізу.

Таблиця 3.2 Процеси факторного аналізу заробітної плати

Етап	Опис
1. Підготовчий етап	Визначення цілей і завдань аналізу: оцінка ефективності оплати праці, виявлення резервів для підвищення продуктивності, оптимізація витрат; збір та обробка даних: дані про чисельність працівників, структуру зарплати, кваліфікацію, тарифні ставки, обсяги виробництва тощо.
2. Аналіз структури зарплати	Вивчення складових заробітної плати: основна частина, надбавки, премії, компенсації. Структурний аналіз дозволяє оцінити залежність зарплати від кваліфікації, стажу, умов праці та системи мотивації.
3. Вибір факторів для аналізу	Продуктивність праці: зв'язок між виробітком на одного працівника та його зарплатою; середня тарифна ставка: залежність зарплати від рівня тарифних ставок; чисельність працівників та їх кваліфікація: залежність зарплати від рівня кваліфікації.
4. Розрахунок та оцінка впливу факторів	Використання методики ланцюгових підстановок або індексного методу для визначення впливу кожного фактора на зміну рівня заробітної плати.

На основі проведеного аналізу було визначено ступінь впливу різних факторів на заробітну плату, оцінено ефективність чинної системи оплати праці та виявлено можливості для її вдосконалення. Розроблено рекомендації щодо оптимізації структури заробітної плати та системи мотивації співробітників.

Аналіз структури заробітної плати свідчить про значний вплив тарифної системи на рівень оплати праці. Підприємство використовує диференційовані тарифні ставки, які залежать від складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників. Підвищення тарифної ставки сприяє зростанню заробітної плати висококваліфікованих співробітників.

Основні чинники впливу на рівень зарплат у ТОВ «Агро Альянс» включають продуктивність праці, кваліфікацію працівників, тарифні ставки та зовнішні економічні умови, зокрема інфляцію. З огляду на це запропоновано такі заходи:

– підвищення продуктивності праці: створити програми мотивації, спрямовані на стимулювання співробітників до досягнення високих результатів;

– оптимізація тарифної системи: переглянути тарифні ставки відповідно до вимог ринку праці, враховуючи кваліфікацію працівників і

складність їхніх завдань;

– коригування чисельності персоналу: проаналізувати продуктивність і навантаження на працівників, щоб забезпечити оптимальне використання трудових ресурсів.

Для вдосконалення системи оплати праці рекомендовано:

– переглянути систему преміювання з метою підвищення прозорості та ефективності. Премії повинні залежати від досягнення конкретних результатів, таких як якість продукції, економія витрат, обсяг виробництва;

– забезпечити гнучкість тарифної частини зарплати, періодично оцінюючи компетенції працівників для коригування тарифів відповідно до рівня кваліфікації.

Для вдосконалення обліку заробітної плати пропонується:

– впровадити автоматизовану систему обліку зарплати, яка дозволить мінімізувати помилки, прискорити процес нарахувань і врахувати всі необхідні показники (надбавки, премії, податкові відрахування);

– перейти на електронну документацію, що скоротить час обробки даних, зменшить обсяг паперової роботи й забезпечить легкий доступ до історичних записів.

Мотивація працівників до продуктивної роботи може бути підвищена шляхом:

– розробки системи нематеріальних стимулів, таких як навчання, додаткові вихідні, можливості для кар’єрного зростання;

– впровадження рейтингової системи оцінювання співробітників за ключовими показниками ефективності для створення здорової конкуренції.

Оптимізація витрат на оплату праці передбачає:

– перегляд чисельності персоналу після аналізу продуктивності праці. Це допоможе уникнути надлишкових витрат і забезпечити ефективний розподіл завдань;

– контроль за понаднормовою роботою шляхом моніторингу використання понаднормових годин і організації процесів так, щоб

мінімізувати потребу в надурочній праці.

Запропоновані заходи сприятимуть підвищенню ефективності системи оплати праці, мотивації працівників та конкурентоспроможності ТОВ «Агро Альянс».

Факторний аналіз, проведений на попередньому етапі, може слугувати ефективним інструментом для прогнозування та планування витрат на оплату праці в майбутньому. Для реалізації цього підходу доцільно:

– регулярно оновлювати дані про впливові фактори. Зміни у продуктивності праці, рівні інфляції, попиті на висококваліфікованих працівників і впровадженні нових технологій значно впливають на витрати на оплату праці. Постійний моніторинг цих факторів забезпечить своєчасну реакцію на економічні та внутрішньовиробничі зміни.

– створити модель оцінки впливу факторів на зарплатний фонд. На основі факторного аналізу можна розробити економіко-математичну модель, що дозволить оцінювати витрати на оплату праці залежно від змін показників, таких як продуктивність, чисельність персоналу, тарифні ставки. Це сприятиме більш точному плануванню бюджету на оплату праці з урахуванням зовнішніх економічних умов.

– знизити податкове навантаження на фонд оплати праці через оптимізацію системи винагороди: оптимізація структури компенсаційного пакету. Включення додаткових складових, таких як матеріальна допомога, компенсація витрат на транспорт чи харчування, може зменшити оподатковувану частину фонду оплати праці, водночас підвищуючи рівень задоволеності працівників; автоматизація розрахунку соціальних внесків. Використання програмного забезпечення для обчислення єдиного соціального внеску (ЄСВ) мінімізує ймовірність помилок, сприяє дотриманню вимог законодавства й зменшує ризики накладання штрафів.

Запропоновані заходи для вдосконалення обліку заробітної плати в ТОВ «Агро Альянс» спрямовані на оптимізацію витрат, підвищення мотивації персоналу й ефективності управління обліковими процесами. Їх

впровадження дозволить зменшити витрати, покращити ефективність виробництва та забезпечити конкурентоспроможність компанії на ринку праці.

Таблиця 3.3 Аналіз складу фонду оплати праці 2019-2021 рр.

№	Показник	2019	2020	2021	Відхилення (+,-)	Темп росту %
1	Фонд оплати праці, тис. грн. в тому числі:	16746,6	18148,90	20000,00	+4000,00	125
2	Фонд основної заробітної плати	13676,60	14169,00	15842,4	+2165,8	115,8
3	Фонд додаткової заробітної плати в тому числі: премії та винагороди	2720,00	3600,00	3600,00	+880,00	132,4
4	Виплати, пов’язані з індексацією заробітної плати	8,20	57,20	4,00	-4,20	-61,4
5	Заохочувальні та компенсаційні виплати, з них: матеріальна допомога, оплата за невідпрацьований час	343,40	322,70	553,60	+210,20	161,2

Вищенаведений аналіз показав, що фонд оплати праці у 2021 році збільшився на 4000,00 тис. грн., порівняно з 2019 роком, або на 25%.. На це вплинули такі фактори:

– збільшення додаткової заробітної плати, надбавок, премій та оплати за невідпрацьований час;

– підвищення мінімальної заробітної плати;

– збільшення продуктивності праці;

– мотиваційні заходи.

При аналізі також враховуються такі аспекти, як частка бонусів в загальній структурі виплат, розмір додаткових виплат, кількість співробітників, які отримують мінімальну заробітну плату, і інші показники. Особлива увага приділяється оцінці елементів мотивації. Наприклад, проаналізуємо, чи сприяють бонуси стратегічним цілям компанії, таким як збільшення виробництва та підвищення якості продукції.

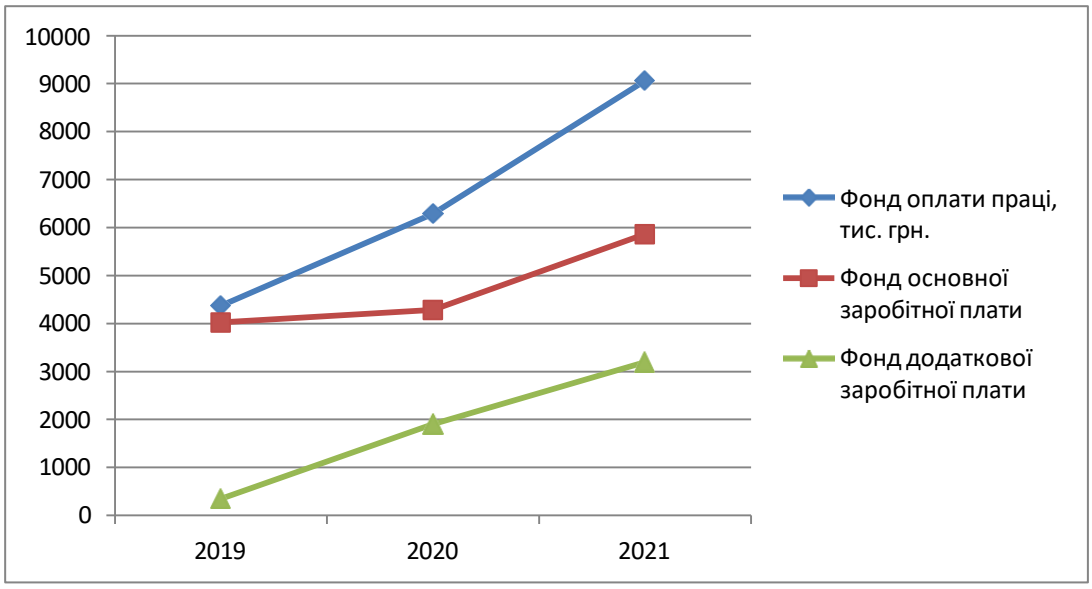


Рисунок 3.2 – Аналіз складу фонду оплати праці

Таким чином, бачимо значне зростання фонду оплати праці на ТОВ «Агро Альянс».

Таблиця 3.4 дозволяє оцінити, наскільки ефективно змінюється фонд оплати праці в контексті загальних економічних показників компанії.

Таблиця 3.4 – Основні результати аналізу оплати праці

Показник	Поточний рік	Минулий рік	Відхилення, %
Загальний фонд оплати праці	20,000,000.00	18,148,900.00	+11.1%
Середня заробітна плата	15,000.00	14,000.00	+7.1%
Частка премії у фонді	20%	18%	+2%
Кількість працівників	57	52	+9.6%
Продуктивність праці	200,000.00	195,000.00	+2.6%

Зокрема, загальний фонд оплати праці зріс на 11,1%, тоді як кількість працівників збільшилася на 9,6%. Це свідчить про оптимізацію чисельності персоналу. Одночасно середній рівень заробітної плати підвищився на 7,1%, що позитивно впливає на мотивацію працівників.

Аналіз організації та методики обліку заробітної плати в ТОВ «Агро Альянс» демонструє, що основний вплив на рівень заробітної плати мають внутрішні фактори, зокрема кваліфікація персоналу та продуктивність праці.

Разом із тим, зовнішні чинники, такі як інфляція та зміни в законодавстві, також повинні враховуватися під час планування зарплатного бюджету.

Для вдосконалення системи обліку та управління оплатою праці рекомендується:

– впровадження програм підвищення кваліфікації персоналу, що сприятиме зростанню продуктивності праці та, відповідно, підвищенню рівня заробітної плати.

– моніторинг зовнішніх економічних факторів із своєчасним коригуванням зарплатної політики для підтримання мотивації співробітників.

– автоматизація процесів обліку та розрахунку заробітної плати за допомогою сучасних технологій, що дозволить зменшити витрати на адміністрування зарплатних процесів і підвищити їх ефективність.

3.3 Шляхи підвищення ефективності організації і методики аналізу заробітної плати

Впровадження системи внутрішнього контролю та аудиту обліку заробітної плати є ключовим елементом управління фінансовими процесами підприємства. Така система допомагає запобігати помилкам, шахрайству та іншим фінансовим ризикам, пов’язаним із обліком заробітної плати. Для ТОВ «Агро Альянс» це дозволяє підвищити прозорість, ефективність фінансових операцій та знизити ризик розбіжностей у розрахунках із персоналом.

Для забезпечення ефективного контролю обліку заробітної плати необхідно:

Розробити внутрішній регламент, що передбачає:

– чіткі процедури контролю на кожному етапі нарахування та виплати заробітної плати;

– розподіл відповідальності між працівниками бухгалтерії, HR-відділу та інших підрозділів для уникнення конфліктів інтересів і забезпечення об'єктивності перевірок;

– регулярний графік перевірок (щомісячних, щоквартальних або за іншими термінами) для систематичного контролю процесу.

Ці заходи забезпечують прозорість обліку та запобігають фінансовим розбіжностям.

Важливим аспектом є перевірка правильності нарахувань і виплат заробітної плати, що може включати:

– щомісячний аналіз звітності для виявлення значних відхилень у фонді оплати праці.

– перевірку розрахунків за кожним працівником для підтвердження точності внесених даних (оклад, стаж, надбавки, премії).

– аудит обліку робочого часу для виявлення можливих помилок або маніпуляцій.

– регулярні перевірки, що дозволяють оперативно ідентифікувати проблеми та мінімізувати фінансові втрати.

На підприємстві слід запровадити єдині стандарти та процедури обліку заробітної плати:

– уніфіковані стандарти обробки даних (робочий час, премії, відрахування).

– чіткі правила зберігання та архівування документів для контролю виплат і податкових відрахувань.

– документування змін у нарахуваннях із обов’язковими підписами відповідальних осіб.

Ці стандарти гарантують стабільність, зменшують ризики помилок і підвищують прозорість облікових процесів.

Зовнішній аудит обліку заробітної плати допоможе об’єктивно оцінити точність розрахунків і відповідність процедур стандартам. Доцільно:

– залучати професійних аудиторів для перевірки відповідності даних

фактичним показникам.

– виконувати незалежний аналіз операцій із нарахування заробітної плати та податкових відрахувань.

– враховувати рекомендації аудиторів для вдосконалення процесів і запобігання помилкам.

Ці заходи сприяють підвищенню довіри до системи обліку, знижують ризик штрафів і забезпечують фінансову прозорість.

Оскільки дані про заробітну плату є конфіденційними, важливо забезпечити їхній захист:

– обмежити доступ до інформації про зарплати тільки для відповідальних осіб (бухгалтерії, HR-відділу).

– використовувати сучасні системи захисту, такі як шифрування та двофакторна аутентифікація, для запобігання витоку даних.

– регулярно проводити аудит безпеки та переглядати списки користувачів із доступом до конфіденційної інформації.

Ці дії забезпечують надійність системи обліку та знижують ризики несанкціонованого доступу.

Це допомагає знизити ризик витоку інформації, забезпечити конфіденційність даних і захистити підприємство від можливих фінансових втрат.

Впровадження системи внутрішнього контролю та аудиту обліку заробітної плати на ТОВ «Агро Альянс» надає низку важливих переваг:

– підвищення точності та зменшення ризику помилок у розрахунках;.

– зниження фінансових ризиків та забезпечення відповідності внутрішнім стандартам і регламентам;

– покращення прозорості облікових процесів, що сприяє підвищенню довіри працівників до системи обліку на підприємстві;

– підвищення ефективності управління витратами за рахунок уникнення нераціональних витрат і фінансових порушень.

Запровадження надійної системи контролю та аудиту обліку заробітної

плати сприяє стабільності фінансових процесів, підвищенню ефективності роботи бухгалтерії та створенню додаткової вартості для компанії через оптимізацію витрат і забезпечення належного рівня фінансової прозорості.

Оптимізація процесу нарахування та виплати заробітної плати дає можливість ефективніше використовувати ресурси, зменшити витрати на управління обліковими процесами та підвищити загальну продуктивність роботи бухгалтерії. Для ТОВ «Агро Альянс» це може включати кілька важливих кроків для підвищення ефективності та точності розрахунків, а також для задоволення потреб працівників і зниження фінансових ризиків.

Першим кроком у оптимізації є стандартизація облікових процедур, що включає:

– встановлення єдиних стандартів для різних типів виплат: посадовий оклад, надбавки, премії, відпускні та інші нарахування мають бути чітко регламентовані, що зменшує ризик помилок і запобігає затримкам у виплатах;

– автоматичний розрахунок податків і відрахувань: уніфіковані формули для розрахунку податкових і соціальних відрахувань дозволяють скоротити час на обробку кожної транзакції та виключають помилки;

– оптимізація розрахунків премій і бонусів: використання уніфікованих критеріїв для визначення премій і бонусів залежно від продуктивності співробітників або фінансових результатів компанії допомагає уникнути суб’єктивності та забезпечує справедливість розрахунків.

Стандартизація забезпечує впорядкованість процесу і допомагає уникнути невідповідностей у документації.

Для підвищення ефективності виплат заробітної плати доцільно використовувати сучасні технології:

– інтеграція з онлайн-банкінгом і мобільними додатками: це дозволяє автоматично генерувати та відправляти платіжні доручення, що значно скорочує час на виплату;

– мобільні платіжні системи: працівники можуть отримувати зарплату на банківські картки чи електронні гаманці, що особливо зручно для віддалених працівників або тих, хто часто перебуває у відрядженнях;

– автоматичні повідомлення про виплати: система може надсилати SMS або електронні листи, інформуючи працівників про надходження заробітної плати, що підвищує прозорість і зменшує кількість звернень до бухгалтерії.

Такі технології сприяють оптимізації виплат і підвищують рівень задоволеності працівників.

Точний облік робочого часу є важливим етапом для нарахування заробітної плати. Впровадження сучасних методів обліку часу допомагає уникнути неточностей у табелях:

– системи біометричного обліку: термінали, що використовують біометричні дані (відбитки пальців, розпізнавання обличчя), дозволяють точно фіксувати прихід і відхід працівників, що знижує ймовірність помилок;

– автоматичні табелі обліку часу: програми для моніторингу робочого часу на комп’ютерах допомагають відстежувати активність співробітників, що актуально для дистанційної роботи;

– мобільні додатки для обліку часу: співробітники можуть фіксувати свій робочий час через мобільний додаток, що зручно для працівників, які працюють у віддалених або польових умовах.

Поліпшення обліку робочого часу забезпечує прозорість і точність розрахунків заробітної плати, знижує адміністративне навантаження та підвищує контроль над робочим процесом.

Встановлення чітких критеріїв для преміювання та бонусів дозволяє підвищити мотивацію працівників і забезпечити прозорість нарахувань:

– формулювання чітких показників продуктивності: премії мають нараховуватися на основі конкретних результатів праці, що робить процес прозорим і справедливим;

– автоматизація розрахунку премій: використання автоматичних

формул для розрахунку премій на основі ключових показників продуктивності дозволяє уникнути помилок і знизити навантаження на бухгалтерію;

– індивідуалізація бонусних систем: розробка системи бонусів, що враховує внесок кожного співробітника, сприяє підвищенню мотивації та зацікавленості в досягненні загальних цілей.

Чіткі критерії та автоматизація розрахунку премій забезпечують прозорість і ефективність системи мотивації.

Для спрощення облікових процесів важливо впровадити сучасну систему документообігу:

– цифровий документообіг: використання електронних документів замість паперових зменшує обсяг рутинної роботи, полегшує пошук і обробку даних;

– автоматичне зберігання документів: програми для обліку заробітної плати дозволяють автоматично зберігати звіти, табелі робочого часу та розрахункові листки, що прискорює доступ до документів;

– інтеграція з іншими обліковими системами: документообіг можна інтегрувати із системами обліку кадрів, що дозволяє уникнути дублювання даних і зменшує кількість помилок.

Оптимізація документообігу полегшує роботу бухгалтерії, знижує витрати на паперову документацію та підвищує швидкість обробки інформації.

Оптимізація процесу нарахування та виплати заробітної плати загалом сприяє підвищенню ефективності роботи бухгалтерії та дає можливість підприємству краще управляти своїми ресурсами, забезпечуючи високий рівень обліку та задоволеність працівників.

Для досягнення фінансових цілей і ефективного управління витратами на оплату праці важливо регулярно аналізувати фонд заробітної плати.

Таблиця 3.5 Результати оптимізації обліку та виплат заробітної плати на ТОВ «Агро Альянс»

Результати оптимізації	Опис
1. Оптимізація штатної чисельності	Аналіз і оптимізація чисельності працівників з урахуванням виробничих потреб, що дозволяє уникати перевантаження або недовантаження персоналу.
2. Покращення системи мотивації	Впровадження індивідуальних або колективних премій, бонусів за виконання планових показників, що стимулює ефективну працю працівників.
3. Система оплати за результатами праці	Використання гнучкої системи оплати праці, акцент на результатах (бонуси за досягнення показників чи проектів).
4. Поліпшення умов праці та безпеки	Інвестування в покращення умов праці для зниження рівня професійних захворювань і травматизму, що знижує витрати на лікарняні листи.
5. Інвестиції в навчання та розвиток працівників	Створення програм підвищення кваліфікації для збільшення продуктивності та ефективного використання трудових ресурсів.
6. Автоматизація та технологічне вдосконалення	Використання автоматизованих систем обліку для оптимізації витрат на оплату праці, скорочення потреби в людських ресурсах для рутинних завдань.
7. Впровадження гнучкого графіка роботи	Забезпечення гнучкості в робочому графіку для підвищення задоволеності працівників і зменшення витрат на відсутність на робочому місці.
8. Аналіз витрат на оплату праці	Постійний моніторинг витрат на оплату праці для виявлення перевитрат, коригування структури заробітних плат та перегляд невиправдано високих витрат на певні категорії працівників.

Покращення методів аналізу дозволяє ТОВ «Агро Альянс» глибше вивчати структуру і динаміку витрат на оплату праці, оцінювати їх вплив на фінансовий результат компанії та приймати обґрунтовані рішення для підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

Для оцінки того, наскільки витрати на заробітну плату сприяють досягненню цілей підприємства, важливо здійснити аналіз ефективності:

– аналіз продуктивності праці: оцінка, скільки продукції чи послуг створюється на одну гривню заробітної плати, допомагає зрозуміти, чи виправдовуються витрати на оплату праці.

– аналіз співвідношення заробітної плати до прибутку: обчислення частки фонду заробітної плати в чистому прибутку підприємства дозволяє визначити ефективність витрат на оплату праці та їх вплив на загальну рентабельність.

– визначення оптимального рівня фонду заробітної плати: аналіз ефективності допомагає з’ясувати, яку частину доходу підприємства можна виділити на оплату праці без шкоди для фінансової стабільності.

Таблиця 3.6 Аналіз структури фонду заробітної плати та динамічний аналіз

Аспекти аналізу фонду заробітної плати	Опис
1. Визначення частки основної та додаткової заробітної плати	Основна заробітна плата складається з посадових окладів та погодинних ставок, а додаткова – з надбавок, премій, оплати відпусток та лікарняних.
2. Аналіз витрат на додаткові виплати	Оцінка частини фонду заробітної плати, що йде на премії, надбавки, компенсації та інші заохочення, для визначення їх доцільності та впливу на мотивацію працівників.
3. Порівняння заробітної плати по різних підрозділах	Порівняльний аналіз витрат на оплату праці за відділами чи функціональними групами для виявлення оптимальних витрат і можливих шляхів їх зниження.
4. Аналіз щомісячної або щоквартальної динаміки	Оцінка змін фонду заробітної плати щомісяця чи щокварталу для виявлення відхилень та причин змін.
5. Вивчення сезонних коливань	Аналіз сезонних коливань в оплаті праці (наприклад, у сільському господарстві) для визначення періодів зростання або зниження витрат на оплату праці та ефективного планування ресурсів.
6. Порівняння із запланованими показниками	Порівняння фактичних витрат із запланованими для оцінки виконання фінансових планів і потреби в коригуваннях бюджету.

Ефективне управління витратами на оплату праці підвищує загальну продуктивність і забезпечує стабільний фінансовий стан підприємства.

Таблиця 3.7 – Аналіз виробітку та ефективності праці

Показник	2019	2020	2021	Виробіток на 1 працівника (тис. грн.)	Ефективність (тис. грн./га)	Темп росту (ТЛ %)	Кількість працівників	Середня заробітна плата
Товарна продукція сільського господар-ства	73490,39	31976,04	329072,59	1469,81	14,51	56,5	50	1469,81
Прибуток (збиток) від реалізації с/г продукції	4656,49	18825,96	270942,09	953,13	52,59	139,5	50	953,13
Річний фонд оплати праці	13676,6	14169,0	15842,4	73532,00	7,24	14,2	50	89,89

На основі наведених даних таблиці 3.7 можна зробити такі висновки:

Протягом 2019-2021 років спостерігається суттєва динаміка в показниках сільськогосподарського виробництва. Товарна продукція зросла з 73 490,39 тис. грн у 2019 році до 329 072,59 тис. грн у 2021 році, що вказує на значне поліпшення виробничих результатів. Однак, попри збільшення товарної продукції, прибуток від реалізації сільськогосподарської продукції в 2020 році показав негативні результати, що може бути спричинено ринковими коливаннями або підвищенням витрат.

Виробіток на одного працівника також демонструє позитивну тенденцію, досягнувши 1 469,81 тис. грн у 2021 році. Це вказує на зростання продуктивності праці, що може бути результатом впровадження нових технологій чи поліпшення організації роботи.

Річний фонд оплати праці збільшився, що може свідчити про зростання витрат на оплату праці, однак середня заробітна плата залишалася стабільною, коливаючись в межах 15 000,00 грн. Це може означати, що, незважаючи на підвищення продуктивності, реальні доходи працівників не змінилися суттєво.

Загалом, дані свідчать про позитивні зміни в сільському господарстві за три роки, але водночас виявляються й певні виклики, зокрема щодо прибутковості та стабільності заробітної плати. Це вимагає додаткового аналізу та, можливо, коригування стратегії управління для забезпечення сталого розвитку галузі.

Таблиця 3.8 Аналіз заробітної плати

Показник	2019	2020	2021	Відхилення (+,-)	Темп зміни %
Загальний фонд оплати праці	20000,00	18,000.00	20,000.00	+2,000.00	+10.0%
Середня заробітна плата	15,00	14.00	15.00	+1.00	+7.1%
Кількість працівників	50	52	57	+5	+9.6%
Загальний фонд оплати праці на 1 працівника	350,88	346.15	350.88	+4.72	+1.4%
Питома вага фонду оплати праці у товарній продукції	27,25%	56,10%	6,07%	-21,18%	-37.7%

Динаміка заробітної плати в ТОВ «Агро Альянс» за 2019-2021 рр. наведена на рисунку 3.3.

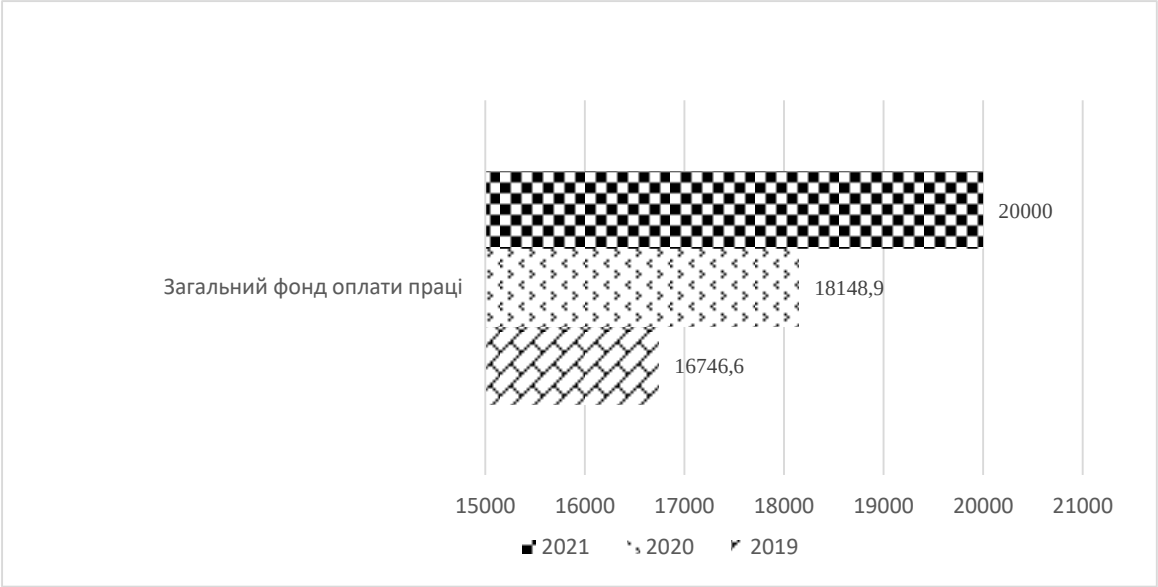


Рисунок 3.3 – Динаміка заробітної плати в ТОВ «Агро Альянс» за 2019-2021 рр.

На основі аналізу заробітної плати, наведеного в таблиці, можна зробити кілька важливих висновків.

По-перше, середня заробітна плата протягом 2019-2021 років залишалася стабільною на рівні близько 15 000 грн, що свідчить про здатність підприємства підтримувати рівень оплати праці, попри коливання на ринку та зміни у виробничих показниках.

По-друге, річний фонд оплати праці зріс, що може бути результатом збільшення кількості працівників або підвищення рівня заробітних плат. Це свідчить про готовність підприємства інвестувати в своїх співробітників, що позитивно впливає на мотивацію та залучення кадрів.

Також, показник виробітку на одного працівника демонструє позитивну динаміку, збільшившись до 1 469,81 тис. грн у 2021 році, що вказує на підвищення продуктивності праці. Це може бути результатом впровадження нових технологій або вдосконалення організації робочого

процесу.

Проте, незважаючи на позитивні тенденції, ефективність використання праці показує деякі коливання, що свідчить про необхідність подальшого аналізу та оптимізації трудових ресурсів для досягнення кращих результатів.

Загалом, дані свідчать про стабільність у сфері оплати праці, але також вказують на потребу вдосконалення управлінських стратегій для забезпечення сталого розвитку підприємства в умовах змінюваного ринкового середовища.

Вдосконалення методів аналізу заробітної плати допоможе підприємству знизити витрати, підвищити мотивацію працівників і забезпечити стабільний фінансовий стан. Для досягнення високої продуктивності та залучення кваліфікованих кадрів ТОВ «Агро Альянс» має впровадити ефективну систему мотивації. На основі аналізу заробітної плати можна розробити комплекс заходів для стимулювання працівників, що підвищить їх результативність і стабільність роботи.

Ці заходи допоможуть підвищити рівень задоволеності працівників та знизити плинність кадрів, що сприятиме забезпеченню стабільного трудового колективу на підприємстві.

Таблиця 3.9 Основні підходи до системи преміювання та стимулювання працівників

Підходи до системи преміювання	Опис
1	2
1. Ключові показники ефективності (KPI)	Встановлення KPI для кожної посади для об’єктивної оцінки досягнень працівників і нарахування премій.
2. Премії за досягнення планових показників	Додаткова винагорода за досягнення певних обсягів продукції, якісних показників чи економію ресурсів.
3. Додаткові бонуси за інновації	Заохочення працівників до покращення процесів і пропозицій інновацій через невеликі бонуси або премії.
4. Надбавки за кваліфікацію	Виплата надбавок працівникам з високою кваліфікацією для стимулювання їх залишатися на підприємстві.
5. Компенсації за шкідливі умови праці	Компенсації для працівників, що працюють у важких умовах, підвищують задоволеність та мотивацію.
6. Надбавки за вислугу років	Заохочення працівників залишатися на підприємстві надовго, формуючи лояльність.

Продовження таблиці 3.9

1	2
7. Фінансові стимули за проходження курсів	Бонуси або підвищення заробітної плати для працівників, які пройшли курси чи сертифікацію.
8. Оплата за навчання та підвищення кваліфікації	Покриття витрат на навчання для працівників, які прагнуть підвищити свою кваліфікацію.
9. Надбавки за професійні навички	Надбавки для працівників, які набули нових знань чи навичок, що заохочує до постійного професійного розвитку.
10. Визнання заслуг	Визнання досягнень співробітників через відзначення на загальних зборах або вручення подяк, що підвищує мотивацію.
11. Кар'єрний ріст	Надання можливостей для кар'єрного росту як важливий нематеріальний стимул.
12. Гнучкий графік роботи	Можливість працювати за гнучким графіком, що позитивно впливає на рівень задоволеності.
13. Медичне страхування	Пропозиція медичного страхування або компенсації медичних витрат для працівників.
14. Оплата відпочинку та соціальні бонуси	Часткова оплата відпусток, пільгові путівки або грошові бонуси на свята.
15. Дитячі садки та освітні програми для дітей	Допомога в догляді за дітьми, що сприяє лояльності співробітників і підвищує їхню задоволеність.

На основі проведеного аналізу можна сформулювати наступні рекомендації:

– перегляд системи преміювання. Рекомендується розглянути можливість запровадження нової системи преміювання, особливо в разі значних розбіжностей у розмірах премій між різними категоріями співробітників або у випадку невиконання ключових показників ефективності. Окрім цього, важливо зосередитися на досягненні конкретних цілей, таких як збільшення обсягів виробництва, покращення якості продукції та зниження витрат. Забезпечення прозорості критеріїв нарахування бонусів дозволить уникнути конфліктів серед співробітників.

– впровадження системи оцінки. Запровадження чіткої системи класифікації посад (грейдингу) зробить винагороду більш структурованою та справедливою. Кожен рівень грейдингу буде відповідати конкретним вимогам щодо кваліфікації, відповідальності та компетентності. Така система мотивуватиме співробітників, оскільки підвищення кваліфікації безпосередньо впливає на рівень заробітної плати.

– інвестування в навчання та розвиток персоналу. Рекомендується збільшити інвестиції в навчання співробітників, щоб покращити їх продуктивність і якість виконання завдань. Підвищення кваліфікації дозволяє розширювати професійні можливості співробітників і сприяє збільшенню доданої вартості компанії. Організація тренінгів, майстер-класів та курсів підвищення кваліфікації стане важливим стимулом для професійного розвитку.

– оптимізація чисельності персоналу. У разі виявлення надмірної кількості працівників в окремих відділах, пропонується впровадження сучасних технологій, що знижують потребу в ручній праці. Це дозволить зменшити трудові витрати та підвищити ефективність виробничого процесу.

– перехід на гнучкі форми оплати праці. Рекомендується ввести гнучку форму оплати праці для підвищення адаптивності до змін ринкового середовища. Це можуть бути бонуси за досягнення конкретних результатів, компенсаційні пакети з урахуванням соціальних пільг, а також змінна частина заробітної плати, що залежить від результатів діяльності компанії.

– моніторинг рівня заробітної плати на ринку праці. Для підтримання конкурентоспроможності компанії важливо постійно відстежувати рівень заробітної плати в галузі. Це допоможе уникнути відтоку кваліфікованих працівників та приверне нових фахівців.

– адаптація до змін законодавства. У разі змін трудового законодавства та нормативних актів, пов'язаних з оплатою праці, система оплати має бути оперативно адаптована до нових вимог. Це дозволить уникнути штрафів та непорозумінь з регулюючими органами.

– автоматизація розрахунку заробітної плати. Впровадження сучасних інформаційних систем дозволить значно скоротити час та ресурси, що витрачаються на розрахунок заробітної плати, а також знизить ймовірність помилок. Це включатиме програмне забезпечення для управління персоналом, обліку робочого часу та розрахунку бонусів і інших виплат.

Очікується, що після впровадження цих заходів, деякі показники

покращаться. Підвищення прозорості та справедливості системи оплати праці стимулюватиме мотивацію співробітників, що допоможе знизити плинність кадрів і підвищити ефективність роботи команди.

Загалом, аналіз заробітної плати є важливим інструментом для контролю витрат і забезпечення конкурентоспроможності підприємства. У ТОВ «Агро Альянс» цей процес може стати основою для створення ефективної моделі мотивації співробітників, яка сприятиме підвищенню продуктивності праці, збільшенню прибутковості та досягненню довгострокових стратегічних цілей.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження організації та методики обліку заробітної плати на ТОВ «Агро Альянс» показало, що заробітна плата є важливою економічною категорією, яка забезпечує фінансову стабільність підприємства та ефективну роботу колективу. Вона не тільки визначає витрати компанії, але й виступає важливим інструментом мотивації працівників. ТОВ «Агро Альянс», як підприємство агропромислового сектора, має особливості діяльності, що вимагають специфічного підходу до обліку та аналізу заробітної плати, зокрема, з урахуванням сезонних коливань, регіональних особливостей та зовнішніх факторів.

Під час дослідження був проведений аналіз обліку заробітної плати на підприємстві, виявлені основні проблеми та перешкоди в облікових процесах, а також розроблені рекомендації для вдосконалення методики обліку і аналізу заробітної плати.

Виявлені ключові проблеми, що впливають на ефективність обліку заробітної плати на ТОВ «Агро Альянс», включають:

– труднощі у забезпеченні своєчасного та точного обліку витрат на оплату праці, адже заробітна плата є однією з основних статей витрат, що потребує детального обліку та правильного розподілу;

– відсутність автоматизованих систем обліку, що ускладнює збір, обробку та аналіз даних;

– вплив сезонності на облікові процеси, оскільки агропромислове виробництво має сезонний характер і потребує різних обсягів робочої сили протягом року.

Для підвищення ефективності роботи підприємства необхідно вирішити ці проблеми.

Заробітна плата є важливою частиною витрат підприємства, тому оптимізація цих витрат безпосередньо впливає на фінансові результати

діяльності ТОВ «Агро Альянс». Було визначено, що:

– розподіл витрат має враховувати продуктивність праці працівників, результати їх діяльності та реальну потребу в робочій силі в різні періоди;

– систематичний аналіз витрат на оплату праці допоможе знизити надмірні витрати та впровадити ефективні системи мотивації персоналу.

Рекомендується детально планувати та обліковувати витрати на заробітну плату за структурними підрозділами та функціями для забезпечення прозорості витрат.

Запропоновані підходи спрямовані на покращення обліково-аналітичного забезпечення діяльності підприємств агропромислового сектора, а саме:

– уточнено дефініцію поняття «заробітна плата», яку запропоновано трактувати як комплексну систему грошових виплат, що охоплює різні форми та види винагород, які здійснюються відповідно до трудових договорів і нормативних документів.

– уточнено дефініцію «заробітна плата», під якою слід розуміти як комплексна система оплати праці, яка носить грошовий характер і включає в себе різні форми і види виплат, які виробляються відповідно до трудових договорів і нормативних актів;

– запропоновано інтегрувати ERP–систему та CRM з обліком зарплати через відсутність зв’язку між бухгалтерією та іншими підрозділами, що дозволить синхронізувати дані у реальному часі;

– запропоновано впровадження системи внутрішнього аудиту на підприємстві. Такий підхід допоможе значно знизити ризики фінансових помилок, забезпечить прозорість операцій і підвищить рівень довіри до облікової системи;

– запропоновано впровадження біометричної системи обліку часу, такі як сканери відбитків пальців або розпізнавання обличчя. Вони забезпечують прозорість, унеможливлюють фальсифікацію інформації та дозволяють чітко контролювати робочий час кожного працівника, що сприяє справедливому

нарахуванню заробітної плати та підвищенню дисципліни в колективі;

– запропоновано встановлення систем преміювання на основі KPI є ефективним інструментом мотивації. Прив’язка винагороди до досягнутих результатів стимулює підвищення продуктивності. Впровадження бонусних схем створює додаткові стимули для працівників виконувати стратегічні завдання компанії. Такі системи дозволяють не лише підвищити ефективність праці, але й забезпечити справедливість у процесі оплати.

Реалізація цих рекомендацій сприятиме не лише оптимізації процесів розрахунку заробітної плати, а й підвищенню загальної ефективності роботи підприємства. Для ТОВ «Агро Альянс» це дозволить скоротити витрати, покращити продуктивність праці та створити прозору систему управління. Впровадження сучасних технологій і підходів сприятиме адаптації до вимог ринку та забезпеченню конкурентоспроможності.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Балицька П. С. Бухгалтерський облік : підручник для екон. вузів і екон. фак. ун-тів. Київ : Вища шк., 1972. 346 с.

2. Безверхий К. Виплати працівникам підприємства за МСФЗ в контексті соціальної складової фінансової звітності. *Бухгалтерський облік і аудит*. 2015. № 7. С. 34–41.

3. Безверхий К. Шляхи удосконалення первинного обліку непрямих витрат, пов"язаних із виплатою заробітної плати. *Бухгалтерський облік і аудит*. 2010. № 3. С. 24–29.

4. Береславська О. І. Розширення конституційних функцій НБУ: за і проти. *Економічний вісник. Серія: фінанси, облік, оподаткування*. 2017. № 1. С. 21–28.

5. Бессонова Г. П. Проблеми організації бухгалтерського обліку на підприємствах України. *Підприємництво і торгівля*. 2021. № 29. С. 10–14. URL: https://doi.org/10.36477/2522-1256-2021-29-02 (дата звернення: 11.09.2024).

6. Божок К. К. Методичні та організаційні засади обліку, аналізу і контролю розрахунків з оплати праці на підприємстві. 2021. URL: https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/19403 (дата звернення: 30.08.2024).

7. Господарський кодекс України : Кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV : станом на 15 листопада 2024 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text (дата звернення: 06.09.2024).

8. Гречан А., Коба А. Особливості формування механізму підвищення мотивації оплати праці працівників підприємств. *Automobile roads and road construction*. 2022. № 112. С. 309–315.

URL: https://doi.org/10.33744/0365-8171-2022-112-309-315 (дата звернення: 09.10.2024).

9. Гречан А., Коба А. Особливості формування механізму підвищення мотивації оплати праці працівників підприємств. *Automobile roads and road construction*. 2022. № 112. С. 309–315. URL: https://doi.org/10.33744/0365-8171-2022-112-309-315 (дата звернення: 28.09.2024).

10. Гузенко О. Окремі питання щодо оплати праці. *Праця і зарплата*. 2019. 31 лип. С. 7.

11. Державна податкова служба України : Довідник. Київ : *Вісник податкової служби України*, 2001. 112 с.

12. Дорош Н., Філоненко Н. Ключові аспекти сутності заробітної плати та її оподаткування. *Молодий вчений*. 2021. № 3 (91). С. 351–358. URL: https://doi.org/10.32839/2304-5809/2021-3-91-74 (дата звернення: 08.10.2024).

13. Жадан Т. А., Пляка Г. О. Організаційно-правові засади здійснення державного внутрішнього фінансового контролю в Україні : thesis. 2014. URL: http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/18644 (дата звернення: 15.09.2024).

14. Задорожна Н. М. Організація обліку і аудиту розрахунків з оплати праці : master's thesis. 2010. URL: http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/49673 (дата звернення: 21.09.2024).

15. Зеленко С.В, Писаренко Т.М. Оцінка нормативно-правового забезпечення обліку господарської діяльності бюджетних установ. *Економічний форум*. 2020. Т. 1, № 3. С. 130–137. URL: https://doi.org/10.36910/6775-2308-8559-2020-3-20 (дата звернення: 17.10.2024).

16. Зінченко О. В., Меделян А. О. Актуальні питання обліку заробітної плати на підприємствах . 2017.

URL: https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/7094 (дата звернення: 08.09.2024).

17. Зось–Кіор М.В., Скидан С.В. Особливості мотивації персоналу в умовах нестабільного бізнес–середовища. *Економічний форум*. 2020. Т. 1, № 3. С. 143–148. URL: https://doi.org/10.36910/6775-2308-8559-2020-3-22 (дата звернення: 09.10.2024).

18. Зюман С., Яковлєва Т. Аудит як система надійного функціонування системи внутрішнього контролю. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: військові та технічні науки*. 2022. Т. 85, № 2-3. С. 105–122. URL: https://doi.org/10.32453/3.v85i2-3.861 (дата звернення: 12.10.2024).

19. Карєєва Г. Д. Організація і методика обліку та аудиту розрахунків з оплати праці : master's thesis. 2019. URL: http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/76231 (дата звернення: 15.08.2024).

20. Кириченко Д. С. Підвищення ефективності організації оплати праці працівників торгівлі : thesis. 2021. URL: http://local.lib/diploma/Kirichenko.pdf (дата звернення: 05.10.2024)

21. Ковях К. В., Побережна Н. М. Організація заробітної плати як компроміс інтересів работодавця та працівника : thesis. 2019. URL: http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/41416 (дата звернення: 13.08.2024).

22. Коломієць Ю. Ю., Сулейманова С. Р. Аналіз судової практики та пропозиції до законодавства України щодо видів доходів, з яких утримуються аліменти. *Актуальні проблеми держави і права*. 2020. № 87. С. 78–86. URL: https://doi.org/10.32837/apdp.v0i87.2801 (дата звернення: 14.09.2024).

23. Конюченко І. А. Аналіз заробітної плати в Україні. 2018. URL: http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/9648 (дата звернення: 16.08.2024).

24. Костишина Т. А. Конкурентоспроможна система оплати праці: проблеми теорії та практики : монографія. Полтава : РВВ ПУСКУ, 2008. 389 с.

25. Коцурак О. Щодо оплати праці педпрацівників. *Праця і зарплата*. 2019. 23 січ. С. 16.

26. Кудлаєва Н., Скрипник С. Особливості нарахування та обліку заробітної плати та пов`язаних із нею виплат в умовах карантину. *Державне управління та адміністрування, сфера обслуговування, економіка та міжнародні відносини як рушійні сили економічного зростання держав XXI століття (2nd ed.)*. 2-ге вид. 2021. URL: https://doi.org/10.36074/paaaseeirdfegcc.ed-2.09 (дата звернення: 13.10.2024).

27. Кузуб М. В., Талаш Д. Ю. Особливості бухгалтерського обліку під час воєнного стану. *Open science of Ukraine*. 2023. Т. 2023, № 3. URL: https://doi.org/10.59948/osou3.2023.08 (дата звернення: 03.08.2024).

28. Лагутін В. Д. Політика заробітної плати у стратегії економічної стабілізації. Луцьк : Вежа, 2000. 109 с.

29. Лагутін В. Д. Реформа оплати праці стимулюючого типу в Україні: теорія, концепція, практичні рекомендації і пропозиції. Луцьк : Вежа, 2000. 241 с.

30. Литвин Ю. Я. Організація бухгалтерського обіку, контролю і аналізу в сільському господарстві. Київ : Вища шк., 1993. 301 с.

31. Малицька І. Д. Функції заробітної плати та стан їх виконання в Україні. *Держава і право*. 2011. Вип. 51. С. 387–392.

32. Мельник Т. Г. Методологія аудиту розрахунків з працівниками по оплаті праці. *Вісник київського національного університету імені Тараса Шевченка. економіка*. 2005. Вип. 75/76. С. 51–55.

33. Мельник Я. Оплата праці: правовий аспект. *Юридичний вісник*. 2021. № 6. С. 303–308. URL: https://doi.org/10.32837/yuv.v0i6.2060 (дата звернення: 10.10.2024).

34. Міжнародне оподаткування : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ : Центр навч. літ., 2003. 550 с.

35. Мулик Я. І. Методичні та організаційні підходи до системи внутрішнього контролю на підприємстві. *Агросвіт*. 2020. № 17/18, верес. С. 28–38.

36. Напрями вдосконалення мінімальної заробітної плати в Україні : thesis / І. М. Сотник та ін. 2017. URL: http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/65052 (дата звернення: 12.09.2024).

37. Новик І. В. Організація системи внутрішнього контролю на підприємстві. *Наукові записки Української академії друкарства*. 2017. Вип. 2 (55). С. 188–196.

38. Онищенко В. А. Податковий контроль (основи організації). Київ : Вісн. податк. служби України, 2002. 432 с.

39. Пижова М. О. Мінімальна заробітна плата як юридична гарантія оплати праці. *Часопис цивілістики*. 2021. № 40. С. 56–60. URL: https://doi.org/10.32837/chc.v0i40.393 (дата звернення: 08.10.2024).

40. Пижова М. О. Щодо класифікації юридичних гарантій реалізації прав на справедливу оплату праці. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2021. № 2 (40). С. 127–133. URL: https://doi.org/10.33216/2218-5461-2020-40-2-127-133 (дата звернення: 21.09.2024).

41. Пилипчук Н. П. Специфіка конституційного права на відпочинок у Литві: напрями запозичення в Україну. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2020. Т. 1, № 4(29). С. 79–83. URL: https://doi.org/10.32837/pyuv.v1i4(29).399 (дата звернення: 08.10.2024).

42. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати : Наказ Держ. ком. статистики України від 13.01.2004 № 5 : станом на 24 лют. 2023 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text (дата звернення: 16.10.2024).

43. Про затвердження Порядку подання електронної звітності до органів державної статистики : Наказ Держ. служби статистики України від 12.01.2011 № 3 : станом на 13 берез. 2024 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0408-11#Text (дата звернення: 21.09.2024).

44. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX : станом на 24 груд. 2023 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text (дата звернення: 03.08.2024).

45. Про пільги щодо оподаткування : Указ Президента України від 31.05.1995 № 405/95 : станом на 15 жовт. 1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/405/95#Text (дата звернення: 25.10.2024).

46. Про План рахунків : Лист Нац. банку України від 19.02.1997 № 12-211/169. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v_169500-97#Text (дата звернення: 08.08.2024).

47. Проблеми визначення рівня мінімальної заробітної плати в Україні / І. М. Сотник та ін. 2016. URL: http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/44359 (дата звернення: 08.08.2024).

48. Прокоп’єв Р. Основні фактори диференціації правового регулювання трудових відносин. *Юридичний вісник*. 2022. № 6. С. 129–137. URL: https://doi.org/10.32837/yuv.v0i6.2275 (дата звернення: 13.09.2024).

49. Пустовгар К. В., Радіонова Н. Й. Організація аудиту розрахунків за заробітною платою : thesis. 2021. URL: https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/18788 (дата звернення: 22.09.2024).

50. Ревенко А. Заробітна плата в операційних витратах підприємств. *Україна: аспекти праці*. 2008. № 7. С. 7–14.

51. Сатаніна О. Додержання законодавства про працю. *Праця і зарплата*. 2019. 24 лип. С. 6.

52. Свидрук І. І., Клепанчук О. Ю. Інституційне регулювання окремих аспектів функціонування ринку праці в україні. *Herald of lviv university of trade and economics economic sciences*. 2020. № 60. С. 18–24. URL: https://doi.org/10.36477/2522-1205-2020-60-03 (дата звернення: 06.10.2024).

53. Семенко Л. Порядок надання щорічної основної відпустки. *Юридичний журнал*. 2008. № 6. С. 77–79.

54. Ситченко А. В. Організація обліку і аудиту розрахунків з оплати праці. 2018. URL: http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/68856 (дата звернення: 22.09.2024).

55. Скрипник С., Лавров Р., Шепель І. Облік і оподаткування суб'єктів малого підприємництва. *Економіка та суспільство*. 2023. № 52. URL: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-52-61 (дата звернення: 12.10.2024).

56. Смачило І. Теоретичні підходи до формування кадрової стратегії підприємства. *Молодий вчений*. 2020. № 12 (88). С. 6–9. URL: https://doi.org/10.32839/2304-5809/2020-12-88-2 (дата звернення: 08.09.2024).

57. Сопко В. В. Облік та аналіз в управлінні підприємством. Київ, 1992. 182 с.

58. Статистичний облік : навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисципліни : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Суми : УАБС НБУ, 2009. 115 с.

59. Столяр О. Д. Удосконалення підходів до формування системи оплати праці на підприємстві : master's thesis. 2018. URL: http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/71700 (дата звернення: 07.09.2024).

60. Танасієва М. М., Никифорак І. І. Ризики як об’єкт внутрішнього контролю: виявлення та оцінка. *Економіка, управління та адміністрування*. 2021. № 3(97). С. 30–35. URL: https://doi.org/10.26642/ema-2021-3(97)-30-35 (дата звернення: 12.10.2024).

61. Теліщук Л. О. Заробітна плата і питання її трансформації. *Фінанси україни*. 2003. № 6. С. 98–102.

62. Тихонова О., Герасименко Л. Якісний аналіз. *Реалізація філософії «intelligence-led policing» в системі кримінального аналізу національної поліції України*. 2024. С. 263–268. URL: https://doi.org/10.36486/978-966-2310-66-5-20 (дата звернення: 16.09.2024).

63. Тихонюк О. Особливості звільнення працівника за п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. *De iure*. 2024. № 2. URL: https://doi.org/10.36074/deiure.issue2.003 (дата звернення: 05.09.2024).

64. Усенко О. Щорічні основна та додаткові відпустки. *Кадровик україни*. 2007. № 5. С. 38–51.

65. Форми оплати праці в сучасних умовах / С. В. Шевцова та ін. 2007. URL: http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/18652 (дата звернення: 25.10.2024).

66. Чапаєва Н. В. Робочий час: облік тривалості та гарантії оплати. 2012. URL: http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/27065 (дата звернення: 19.09.2024).

67. Чмих Т. О. Організаційно-економічні основи оплати праці на підприємстві. 2018. URL: http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/71238 (дата звернення: 24.08.2024).

68. Шаповалова А., Закревська О. Звітність за ПДФО та ЄСВ: сучасний підхід. *Grail of science*. 2023. № 25. С. 50–53. URL: https://doi.org/10.36074/grail-of-science.17.03.2023.005 (дата звернення: 19.10.2024).

69. Шевців Л. Ю., Курій І. Я. Дослідження сучасних аспектів обліку і аналізу розрахунків з оплати праці в умовах сталого розвитку. *Науковий вісник ужгородського університету. серія «економіка»*. 2018. № 1(51). С. 281–287. URL: https://doi.org/10.24144/2409-6857.2018.1(51).281-287 (дата звернення: 08.12.2024).

70. Шот А., Мосолова Ю. Український ринок праці в умовах COVID-19 та облікові аспекти оплати праці. *Young scientist*. 2020. № 12 (88). С. 179–185. URL: https://doi.org/10.32839/2304-5809/2020-12-88-36 (дата звернення: 11.09.2024).

71. Яструбський М. Теорія і практика бухгалтерського обліку в період цифрової економіки. *Розвиток міста*. 2024. № 2 (02). С. 56–61. URL: https://doi.org/10.32782/city-development.2-10 (дата звернення: 20.09.2024).

72. Bondarchuk N. V. Облік оподаткування заробітної плати в сільськогосподарському підприємстві. *The actual problems of regional economy development*. 2017. Т. 1, № 13. С. 140–146. URL: https://doi.org/10.15330/apred.1.13.140-146 (дата звернення: 08.08.2024).

73. Henderson R. I. Compensation management in a knowledge-based world (10th edition). Prentice Hall, 2005. 576 с.

74. I International Scientific and Practical Conference «EDUCATION AND SCIENCE OF TODAY: INTERSECTORAL ISSUES AND DEVELOPMENT OF SCIENCES». Cambridge Data Science LTD & European Scientific Platform, 2021. URL: https://doi.org/10.36074/logos-19.03.

75. Pay matters: the art and science of employee compensation. Lioncrest Publishing, 2020.