

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра бухгалтерського обліку, аналізу та аудиту  
(найменування кафедри)

Допущено до захисту  
Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_ (підпис)  
“ \_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ р.

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

**на здобуття освітнього ступеня бакалавр**  
зі спеціальності 071 «Облік і оподаткування»  
(шифр та найменування спеціальності)

за освітньою програмою «Облік, аудит і податковий консалтинг»  
(назва освітньої програми)

на тему: «Обліково-контрольне забезпечення розрахунків з оплати праці та напрямки його удосконалення (на прикладі ТОВ «Світовий контейнерний сервіс»)»

**Виконавець:**

студентка факультету менеджменту,  
обліку та інформаційних технологій,  
4 курсу, 41 групи

Чебан Ганна Михайлівна \_\_\_\_\_  
(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

**Науковий керівник:**

кандидат економічних наук, доцент  
(науковий ступінь, вчене звання)

Сиротенко Наталія Анатоліївна \_\_\_\_\_  
(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

**Одеса 2024**

## ЗМІСТ

|                                                                                                                            | стор. |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| <b>ВСТУП.....</b>                                                                                                          | 3     |
| <b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАВОВІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ .....</b>                                      | 6     |
| 1.1. Основи економічного розуміння класифікації заробітної плати                                                           | 6     |
| 1.2. Нормативно-правові вимоги, що регулюють систему обліку розрахунків з оплати праці .....                               | 12    |
| 1.3. Особливості ведення обліку розрахунків з оплати праці .....                                                           | 17    |
| 1.4. Проблемні питання обліку оплати праці в сучасних умовах .....                                                         | 22    |
| <b>РОЗДІЛ 2. ПРАКТИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ, ЯКА ЗАСТОСОВУЄТЬСЯ В ТОВ «СВІТОВИЙ КОНТЕЙНЕРНИЙ СЕРВІС» .....</b> | 26    |
| 2.1. Аналіз загальної економічної ситуації на досліджуваному підприємстві та оцінка його стану.....                        | 26    |
| 2.2. Документування розрахунків з оплати праці у ТОВ "Світовий контейнерний сервіс" .....                                  | 33    |
| 2.3. Процедура нарахування утримання та виплати заробітної плати на досліджуваному підприємстві .....                      | 38    |
| 2.4. Підходи до вдосконалення системи обліку розрахунків з оплати праці .....                                              | 45    |
| <b>РОЗДІЛ 3. ПИТАННЯ КОНТРОЛЮ ТА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ .....</b>                                              | 51    |
| 3.1. Джерела та теоретичні основи контролю розрахунків з оплати праці                                                      | 51    |
| 3.2. Особливості внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці та напрями удосконалення.....                            | 55    |
| 3.3. Оцінка ефективності використання ресурсів на оплату праці в ТОВ "Світовий контейнерний сервіс" .....                  | 59    |
| <b>ВИСНОВКИ.....</b>                                                                                                       | 67    |
| <b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>                                                                                     | 75    |
| <b>ДОДАТКИ.....</b>                                                                                                        | 68    |

## ВСТУП

*Актуальність теми.* В сучасному підприємницькому середовищі ефективно обліково-контрольне забезпечення розрахунків з оплати праці визначає успішність функціонування підприємства та задоволення потреб його працівників. Зважаючи на складність сучасних систем оплати праці, важливо мати належну організацію та контроль за всіма аспектами цього процесу. У цьому контексті обліково-контрольне забезпечення стає ключовим інструментом у здійсненні ефективного управління персоналом та забезпеченні фінансової стабільності підприємства.

Заробітна плата являє собою одну з найбільш складних і важливих категорій в соціально-економічному контексті. З одного боку, вона є основним джерелом доходу для співробітників і відіграє важливу роль у забезпеченні матеріального благополуччя сім'ї. З іншого боку, для роботодавців заробітна плата є важливою частиною виробничих витрат і важливим інструментом мотивації працівників до досягнення цілей бізнесу. Отже, організація обліку та контролю розрахунків з оплати праці та визначення її рівнів, поряд з питанням зайнятості, враховують матеріальні інтереси всіх учасників трудового процесу, які є основою соціальних і трудових відносин у суспільстві.

Актуальність дослідження цієї теми обумовлена необхідністю перегляду організаційно-економічних механізмів регулювання праці та оплати праці в контексті інтеграції України у глобальний європейський простір. Також важливим є пошук підходів до вирішення проблем пільг для працівників у контексті кризових явищ. Цей процес супроводжується появою нових та динамічних оновлень у нормативно-правових документах, які впливають на діяльність бухгалтерів. Це створює постійну потребу у аналізі, систематизації та узагальненні інновацій, оскільки проблеми з виплатами працівникам мають велике значення не лише для окремих осіб, а й для держави в цілому.

Заробітна плата становить основу соціальних і трудових відносин між різними сторонами: працівниками, роботодавцями, державою т. д. Заробітна плата є базою для нарахування внесків та податків. Цей факт підкреслює важливість детального

вивчення характеру зборів у контексті української дійсності та міжнародних стандартів. Такі дослідження включають вивчення деталей, що стосуються обліку та управління платіжними відомостями, а також способів їх подальшого поліпшення.

У контексті постійних змін у законодавстві, питання обліку та оподаткування виплат працівникам вимагають подальшого детального дослідження.

В роботах авторів, таких як Білуха М., Бутинець Ф., Васильчак С., Калина А., Лень В., Подмешальська Ю., Сердюк В., Сук Л., Ткаченко Н. та інших, досліджувалися питання методики бухгалтерського обліку та контролю розрахунків з оплати праці. Їх досвід та підходи становлять важливий внесок у розуміння цих процесів та вирішення практичних завдань у цій сфері.

**Мета і завдання дослідження.** Метою кваліфікаційної роботи є аналіз теоретичних та практичних аспектів обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці в ТОВ «Світовий контейнерний сервіс». Також робота спрямована на розробку рекомендацій з удосконалення системи управління оплатою праці на даному підприємстві загалом.

Для досягнення мети були сформульовані наступні завдання:

- визначити економічну сутність та природу виникнення поняття «оплата праці»;
- проаналізувати теоретичні аспекти чинного законодавства щодо обліку розрахунків з оплати праці;
- вивчити методику нарахування заробітної плати персоналу підприємства та системи утримань з неї;
- дослідити практичний досвід застосування методів обліку та контролю оплати праці на конкретному підприємстві;
- визначити основні проблеми та недоліки в існуючій системі обліку, контролю та аналізу розрахунків з оплати праці;
- розробити рекомендації щодо удосконалення методики обліку та контролю оплати праці, знайти резерви з урахуванням вимог законодавства та кращих практик.

**Об'єкт і предмет дослідження.** Об'єктом дослідження є процес інформаційного забезпечення обліку та контролю розрахунків з оплати праці.

Предметом дослідження є облік, аналіз і контроль розрахунків з оплати праці у ТОВ «Світовий контейнерний сервіс».

**Методи дослідження.** У процесі дослідження було застосовано наступні методи:

- діалектичний метод: використовувався для аналізу взаємозв'язків та взаємодії між різними аспектами обліку та оплати праці на підприємстві.

- абстрактно-логічний метод: застосовувався для вивчення теоретичних положень для виведення логічних висновків.

- розрахунково-конструктивний метод: використовувався для розрахунків та розробки конкретних рекомендацій щодо удосконалення системи оплати праці.

- аналітичний метод: застосовувався для аналізу та інтерпретації отриманих даних щодо обліку та оплати праці.

- економіко-статистичний метод: використовувався для збору, систематизації та аналізу економічних та статистичних даних про розрахунки з оплати праці на підприємстві.

Ці методи дозволили здійснити комплексний та всебічний аналіз системи обліку та контролю розрахунків з оплати праці у ТОВ «Світовий контейнерний сервіс».

**Інформаційна база дослідження.** Законодавчі акти України, стандарти аудиту та дослідження вчених у галузі обліку, контролю та аналізу оплати праці, а також ресурси Інтернету є джерелами інформації для нашого дослідження. Практичні дані були отримані безпосередньо на підприємстві, використовуючи накази керівництва, первинні документи, форми фінансової звітності та інші джерела.

Кваліфікаційна робота складається з трьох розділів, в яких розглядаються теоретичні аспекти обліку розрахунків з оплати праці та їхнього бухгалтерського обліку в системі автоматизованої обробки даних на досліджуваному підприємстві; особливості організації контролю та аналізу, а також надаються висновки та пропозиції. У кінці роботи подано список використаних літературних джерел і додатки.

## **РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАВОВІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ**

### **1.1. Основи економічного розуміння оплати праці та головні характеристики класифікації заробітної плати**

Майже всі підприємства, які діють у сучасних умовах ринкової економіки, активно розвивають нові підходи до оплати праці. Проте перед впровадженням нових моделей оплати праці важливо чітко зрозуміти сутність поняття «заробітна плата». Економісти та практики рекомендують замість цього терміну використовувати визначення «трудовий дохід».

Найголовніше- не шукати нове визначення в термінології та лексиці, а більш детально визначити сутність та властивості заробітної плати як економічної категорії в умовах, які постійно змінюються. Трактуювання «заробітної плати» як частки національного блага в тому числі як національного доходу, котра розподіляється на працю між працівниками, що спростовує ринковим умовам.

При обговоренні поняття «заробітна плата» важливо уточнити, що воно застосовується до працівників, які працюють на умовах найму та отримують винагороду за свою працю в заздалегідь обумовленому розмірі. У системі розподілу національного доходу заробітна плата є складовою фактором праці. Ця форма доходу має ключове значення для працівників і може бути розглянута як економічна категорія.

Сердюк В. Н. відзначає, що заробітна плата, як економічна категорія та складова системи господарювання, належить до найскладніших. Вона відображає відносини виробництва та розподілу, взаємодію різних носіїв економічних інтересів, рівень розвитку продуктивних сил і ступінь зрілості виробничих відносин, а також інші аспекти суспільного життя.

Основи теорії заробітної плати як ціни за працю були розроблені Адамом Смітом і Девідом Рікардо. А. Сміт стверджував, що праця може бути розглянута як товар і мати свою власну природну ціну, або природну заробітну плату, яка

визначається витратами на виробництво, включаючи вартість необхідних засобів існування для робітника і його сім'ї. Сміт не робив розрізнення між «працею» і «робочою силою», тому він вважав, що під "природною заробітною платою" мається на увазі вартість самої робочої сили. Він розраховував розмір заробітної плати за допомогою фізичного мінімуму засобів існування для працівника. Окрім цього, він вказував на історичні та культурні впливи на заробітну плату.

Всі працівники з певною спеціалізацією та кваліфікацією продають свою працю на ринку праці, а покупцями виступають організації, підприємства та компанії. Ціна праці визначається основною гарантованою виплатою, такою як оклади, тарифи, відрядна або погодинна оплата. Попит і пропозиція на робочу силу різняться в залежності від професійної підготовки працівників, з урахуванням потреб окремих споживачів та доступності робочої сили на ринку, що визначає формування системи ринків для різних видів праці.

Карл Маркс розробив концепцію «заробітна плата» як грошове відображення вартості товару «робоча сила». Він визначив різницю між «працею» і «робочою силою», стверджуючи, що «праця не може бути товаром і не має вартості». Згідно з його теорією, товаром є робоча сила, яка є здатною до праці, а заробітна плата виступає як ціна цього товару, виражена у грошовій формі. Робітник отримує оплату за необхідну працю, а не за весь обсяг виконаної роботи.

Таким чином, економічна сутність «заробітної плати» полягає в тому, що цей дохід задовольняє матеріальні та духовні потреби, щоб забезпечити процес відтворення робочої сили.

Безумовно, що заробітна плата не лише відображає фізіологічні потреби працівника. Її величина також визначається економічними, соціальними та культурними факторами у суспільстві. Розмір заробітної плати тісно пов'язаний з рівнем продуктивності праці, складністю завдань та попитом на ринку праці. Також він може змінюватися в залежності від ситуацій на ринковій арені.

Вартість робочої сили має дві складові – якісну та кількісну. Якісна характеристика виражається у виробничих відносинах, коли працівник продає свою робочу силу, а роботодавець купує її з метою збільшення прибутку. Кількісна

сторона виявляється у вартості необхідних засобів для життя, які забезпечують підтримку, розвиток і збереження працездатності працівника.

Придбання та використання робочої сили відбувається відповідно до трудових контрактів, які є основними документами, що регулюють трудові відносини між роботодавцем та найманим працівником.

У сучасній змішаній економіці, що базується на різноманітності та рівномірності форм власності, послуги робочої сили стають одним з видів товарів. Тому важливо враховувати вартісну оцінку цих послуг та розглядати їх як ключовий елемент у визначенні сутності заробітної плати.

Заробітна плата в цілому являє собою складну економічну концепцію:

- входить в собівартість продукції для роботодавця, котрий постарається щоб максимально зменшити ці витрати, особливо якщо вони розраховані для кожної одиниці продукту;

- це дохід для співробітника, і він намагається максимізувати його, що призводить до досить високого рівня оплати праці;

- вона пов'язана з цінами, особливо на споживчі товари та послуги. Чим вище ціна споживчих товарів і послуг, тим менше найманий робітник може їх купити. Рівень задоволеності заробітною платою, одержуваної працівником, низький. Різниця між потребами, номінальною та реальною заробітною платою декомунізована. І співробітники, і роботодавці повинні враховувати динаміку цін на споживчі товари при обговоренні умов оплати;

- це пов'язано з різницею в складності робіт. Завдання праці вимагають знань, досвіду і кваліфікації, розумові та фізичні навантаження, тому і при інших рівних умовах, співробітники мають право вимагати підвищену оплату праці.

Всі ці поняття регулюються трудовим законодавством. Інтерпретація заробітної плати як частини загальної суспільної праці, що формується на рівні декомунізації, не показує взаємозв'язку між заробітною платою і прямими джерелами її виникнення і не показує загальних результатів роботи всієї робочої групи. «Заробітна плата» – це частина доходу (чистого виробництва), частка коштів, яка спрямована на споживання, в залежності від результату роботи всього колективу

та розподіляється за, обсягом витраченої праці та дійсним внеском в роботу (рис 1.1, рис. 1.2).

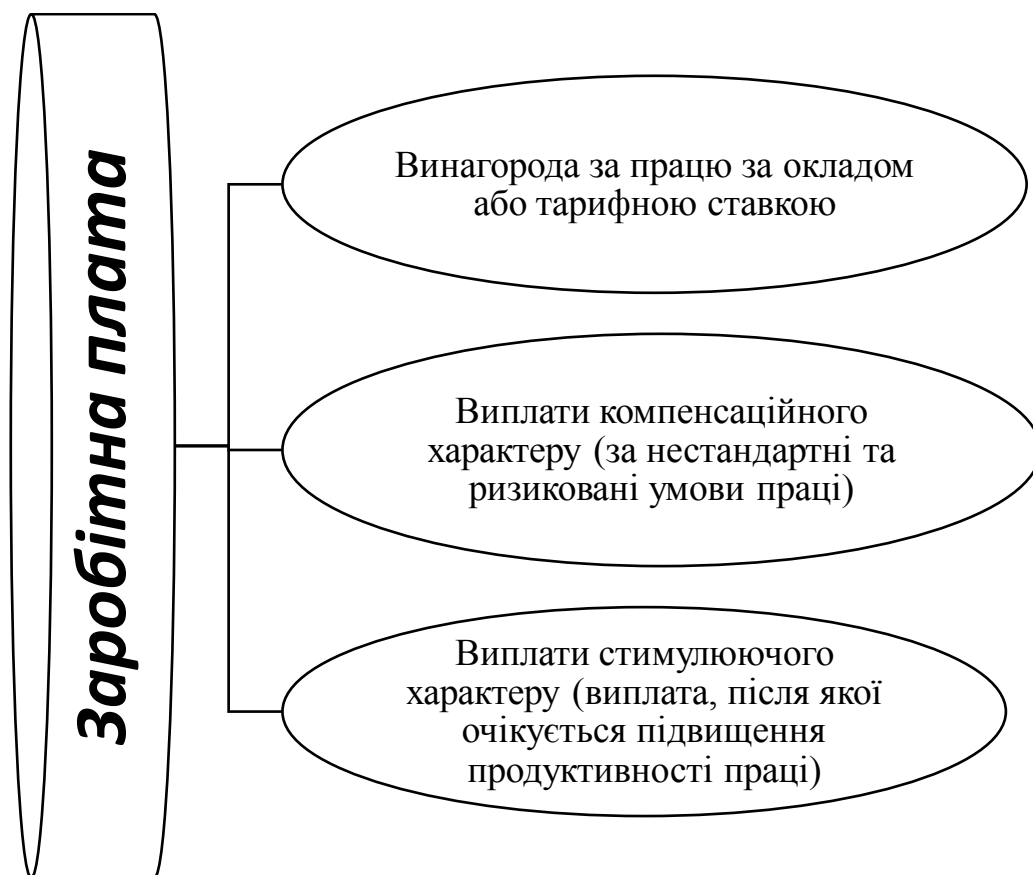


Рис.1.1. Структура заробітної плати

*Джерело: [3]*

Відтворювальна функція визначає абсолютний рівень заробітної плати, необхідний для задоволення потреб першої необхідності працівників та їх сімей [3]. При нормальних обставинах мінімальна заробітна плата повинна становити приблизну вартість багатьох товарів і послуг, включених в споживчий кошик, включаючи забезпечення не тільки фізіологічних потреб, а й зростання навичок і розвитку творчого потенціалу працівників.

Існують різні аспекти функцій заробітної плати, такі як базова зарплата, бонусні виплати, страхові внески, опції на акції, соціальні пакети, індексація та інші складові.



Рис. 1.2. Основні функції заробітної плати

*Джерело: складено автором*

Мотивація є ключовим процесом управління людською поведінкою на робочому місці. Важливо розрізняти мотивацію від самої дії, оскільки одна й та ж дія може бути викликана різними мотивами. Крім того, однакові мотиви можуть призводити до різних дій в залежності від особистості людини [34].

Економічна мотивація спрямована на підвищення ефективності виробництва, що проявляється у зростанні продуктивності праці та якості продукції. Регулююча функція мотивації впливає на співвідношення попиту та пропозиції робочої сили, впливаючи на кількість працівників, персонал і рівень зайнятості.

Об'єктивним фундаментом для виконання цієї функції є принцип сегментації оплати праці – це систематизація, що передбачає розподіл на окремі сегменти або групи працівників з різними пріоритетами та рівнями забезпеченості.

Ціна праці як економічна категорія дозволяє виражати різні види праці в грошовому еквіваленті, щоб порівнювати щоденну вартість праці з заробітною платою. Ціна робочої години може використовуватися як одиниця вимірювання ціни праці, для різноманітних видів праці – у формі тарифних ставок. Тарифна ставка визначає вартість робочої сили для певної категорії працівників у конкретній професії і рівні кваліфікації.

Функція стимулювання (винагороди). Основним принципом цієї функції є встановлення різниці у рівнях заробітної плати відповідно до критеріїв продуктивності та ефективності праці. Цей принцип узагальнює підходи до оплати праці, що може призводити до неефективного впливу на працівників та обмежувати їх творчість та продуктивність.

В цілому, прихильність існуючої системи диференціації заробітної плати може визначатися продуктивністю трудової діяльності і психологічним кліматом персоналу. Це може включати оцінку наявності або відсутності конфліктів, які можуть виникнути через різні уявлення про рівність заробітної плати на робочому місці.

Таким чином, соціальні функції спрямовані на забезпечення рівності потреб в оплаті однієї і тієї ж роботи, її державного регулювання та укладання контрактів, а також реалізації принципів соціальної справедливості.

Особливість соціальної функції полягає в тому, що це не тільки матеріальні і моральні фактори. Отримання чогось вищого, ніж зарплата, означає, що ви визнаєте основні переваги працівника. При створенні продукції для суспільного виробництва колектив – це велика вага трудового вкладу співробітників.

Оплата праці сприяє навчанню робітників, формує певне позитивне ставлення до праці, підвищує культурний, технічний та освітній рівень, розвиває творчі здібності, утверджує трудову дисципліну, сприяє співпраці і т. д.

Отже, оплата праці, як винагорода працівникам, відображає їх соціально-економічний статус у національній економіці і рівень життя в суспільстві. Оплата праці як соціально-економічна категорія є однією з найскладніших, аналіз якої потребує комплексного підходу. Різниця у визначенні сутності оплати праці

зумовлена особливостями соціально-економічних відносин на всіх етапах розвитку суспільства.

## **1.2. Нормативно-правові вимоги, що регулюють систему обліку розрахунків з оплати праці**

Облік оплати праці є центральним питанням всієї системи бухгалтерського обліку підприємства. Процес господарської діяльності пов'язаний не тільки із засобами (об'єктами) праці, а й з вартістю життєвої праці. Підвищення продуктивності праці обумовлено підвищенням ефективності виробництва. Вартість живої праці є найбільш важливим компонентом загальної вартості, коротра вимірюється у відпрацьованих годинах. Для цього потрібно розрахувати заробітну плату кожного співробітника і відносити її до складу оборотних виробничих витрат.

У чинному законодавстві на сьогодні визначено 2 правові методи – регулювання на державному рівні та договірне узгодження регулювання заробітної плати. Систематично регулювання і правове регулювання обліку та управління розрахунками відповідно до оплати праці може бути представлено на 3 рівнях (рис. 1.3).

Макроекономічний рівень – це регулювання на державному рівні. Воно передбачає загальний вплив нормативно-правової бази, загальної для всіх видів діяльності. Угоди на мезорівні або договірні домовленості, засновані на галузевих чи регіональних угодах - норми розрахунку оплати праці в певних областях або регіонах, враховуючи їх професійні особливості. На мікрорівні або на рівні підприємства, основа нормативно-правової бази формується виходячи з нормативних документів, підготовлених самим підприємством відповідно до умов чинного законодавства.

Бухгалтерський облік у сфері заробітної плати регулюється суворими правилами і рядом нормативних документів, які допомагають у подальшому управлінні на підприємстві (рис 1.4).

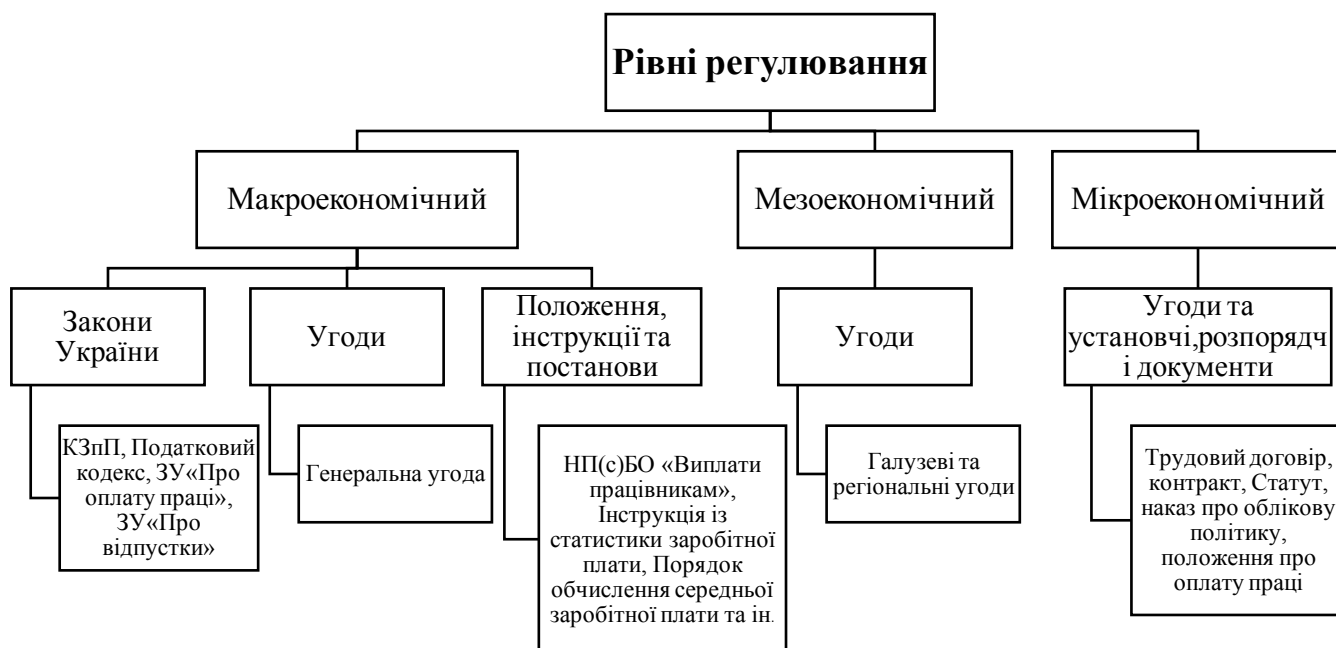


Рис. 1.3. Рівні правового регулювання, пов'язані з обліком і контролем виплат працівникам

*Джерело:* складено автором на основі чинного законодавства

Конституція, головний документ нашої країни, котрий містить статті, цілком і повністю присвячені праці на території України. Тобто він встановлює, що кожна людина має право на компенсацію або винагороду за виконану роботу. Заробіток не повинен бути нижче мінімальної суми, встановленої законом [14].

У Кодексі законів про працю розглядається аспекти трудових відносин [14]:

- Декомунізація – процедура виникнення трудових відносин та укладення трудових угод між роботодавцем та його найманим працівниками;
- регулювання робочого часу, відпочинку (вихідні, свята, канікули);
- управління бізнес-процесами та ділова дисципліна;
- забезпечення охорони праці;
- детальна інформація про заробітну плату працівників різних категорій, таких як жінки, молоді працівники та працівники, які працюють неповний робочий день;
- захист прав трудящих;
- прописана відповідальність внаслідок порушення трудового законодавства.



Рис.1.4. Нормативне регулювання операцій пов'язаних з оплатою праці

*Джерело:* складено автором на основі законодавства

Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» визначає ціль та завдання бухгалтерського обліку, обов'язки та особливості організації бухгалтерського обліку, необхідність встановлення методів обліку у внутрішній обліковій політиці, а також правила підготовки та зберігання первинних документів і бухгалтерських записів[24]. Він також встановлює вимоги до проведення інвентаризації та регулює структуру бухгалтерського обліку за звітний період (фінансову звітність). Цей закон накладає обов'язок – здійснювати внутрішній контроль та дотримуватись державних і галузевих стандартів бухгалтерського обліку.

Податковий кодекс обумовлює зобов'язання фізичних осіб, які отримують доходи в Україні, сплачувати податок на доходи фізичних осіб. Крім того, він

регулює процедуру визначення різних видів доходів, що підлягають оподаткуванню, встановлює критерії податкової бази, методи розрахунку та сплати податку на доходи фізичних осіб податковими агентами. Кодекс також встановлює правила обліку та розрахунку різних видів відрахувань, включаючи майнові, соціальні та стандартні податкові вирахування, а також методи розрахунку та сплати податку на прибуток підприємств [22].

Закон України «Про державний бюджет України» встановлює мінімальну заробітну плату, що діє в Україні, для регулювання рівня заробітної плати та визначення розміру допомоги у разі тимчасової непрацездатності, вагітності та пологів, а також для інших цілей у сфері обов'язкового соціального страхування [27].

Бухгалтерський облік фінансово-господарської діяльності підприємства здійснюється за допомогою плану рахунків та інструкції щодо його застосування. Рахунки створюють облікову систему, в якій реєструються операції, вчинені за договорами з працівниками [13].

Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам». Вартість робочої сили підприємства пов'язана відноситься до витрат основних видів діяльності. Витрати визнаються в період, в якому вони були понесені, незалежно від того, коли були виплачені фактичні кошти [28].

Для вирішення конкретних проблем трудових відносин між працівниками та роботодавцями у воєнний час був прийнятий Закон від 15 березня 2022 р. № 2136 -IX "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану". У формулюванні цього Закону розуміються 3 пункти: умови припинення дії трудового договору, період, протягом якого він може бути припинений, можливість для роботодавця відновити дію трудового договору до закінчення або скасування воєнного стану.

Органи місцевого самоврядування можуть використовувати нормативні документи у сфері праці, що встановлюють соціальний захист робочого часу інвалідів, багатодітних сімей та організацій, розташованих на території відповідних установ місцевого самоврядування. Крім того, місцева влада

займається працевлаштуванням громадян на новостворену існуючу роботу, приймає жовтневі додаткові пропозиції щодо поліпшення умов праці і розробляють заходи щодо їх запобігання.

Документи, що організують і регламентують оплату праці, формуються з робочих документів конкретного підприємства. Регулювання оплати праці відбувається за допомогою наступних документів (рис 1.5).

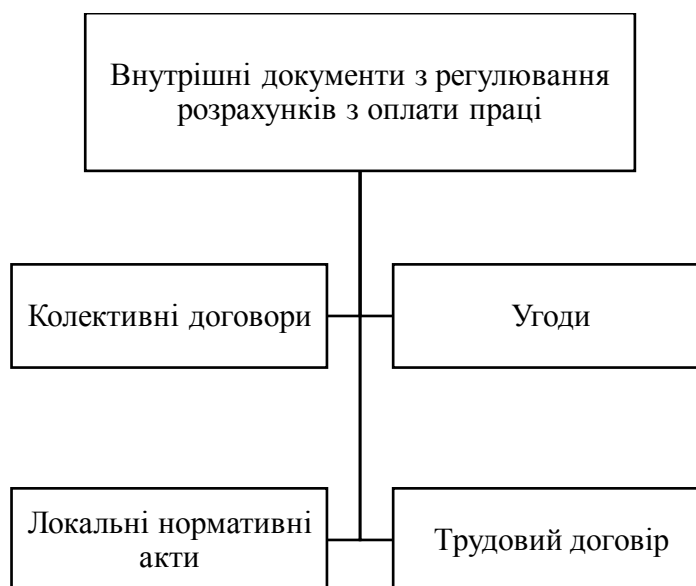


Рис. 1.5. Внутрішні документи регулювання операцій з оплати праці

*Джерело:* складено автором на підставі законодавства

Застосування внутрішніх правил і положень пов'язане, насамперед, з управлінськими обов'язками роботодавця та його процесом відбору працівників, які мають мету укласти індивідуальний трудовий договір. Характерною особливістю цих документів є їхня юридична сила, яка діє тільки в межах конкретного підприємства.

Трудове законодавство виступає в ролі державної гарантії громадян у сфері оплати праці. Захист прав працівників та забезпечення безпечності трудових умов-це його головна мета. Воно регулює трудові відносини, які пов'язані з подіями, що вказані на рис. 1.6.

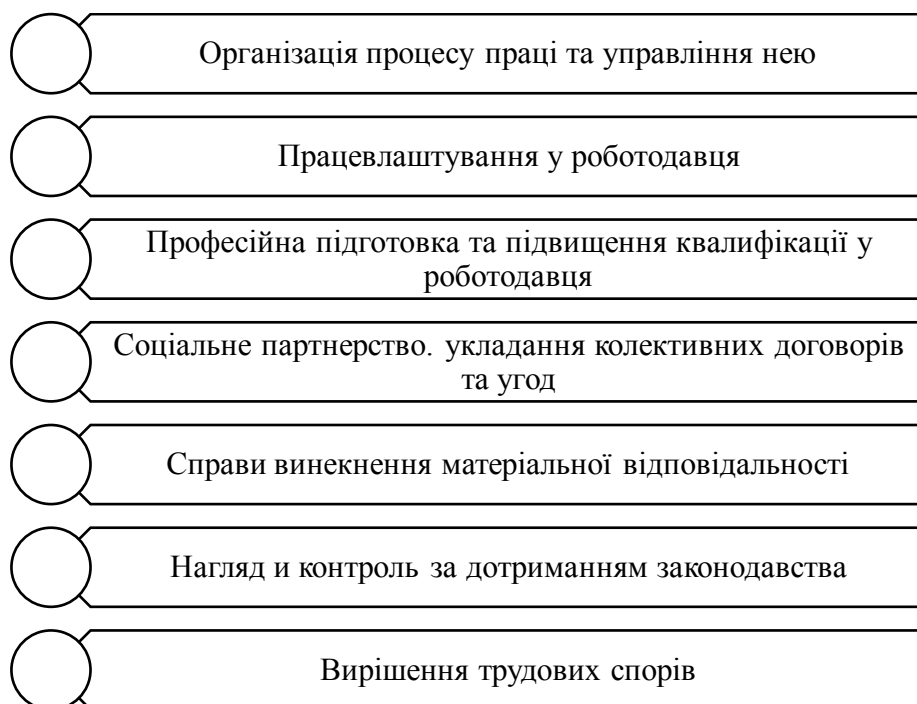


Рис. 1.6. Сфери регулювання трудового законодавства

*Джерело: [18]*

Нормативне регулювання операцій з оплати праці має на меті створення чітких правил і стандартів, які визначають умови оплати праці працівників на підприємстві. Це допомагає забезпечити справедливість і прозорість в оплаті праці, а також захист прав працівників. Нормативні акти регулюють виплати, допомоги та інші важливі аспекти оплати праці, що сприяє збалансованому підходу до оплати праці, що враховує як потреби працівників, так і можливості підприємства. Крім того, нормативне регулювання допомагає уникнути конфліктів і непорозумінь між сторонами працівничих відносин і сприяє стабільності на ринку праці.

### **1.3. Особливості ведення обліку розрахунків з оплати праці**

Нарахування заробітної плати є одним з важливих і складних аспектів управління і займає важливе місце в системі бухгалтерського обліку підприємства.

Точні та своєчасні дані необхідні для відображення змін у кількості працівників, годинах роботи та категоріях. Заробітна плата привертає увагу різних зацікавлених сторін, включаючи працівників, власників, пенсійні фонди, податкові органи, профспілки та державні установи.

На рахунку 66 "Розрахунок заробітної плати" узагальнена інформація про розрахунки з оплати праці з працівниками, яка відноситься як до облікового так і до не облікового персоналу підприємства та розрахунок суми, яку персонал не отримав у встановлений термін з оплати праці (розрахунок з депонентами).

Рахунок 65 "Розрахунки за страхування " призначений для обліку вирахування обов'язкового державного соціального страхування, індивідуальних страхових виплат персоналу компанії, майнового страхування та інших страхових розрахунків. За кредитом на рахунку 65 відображає нараховані страхові зобов'язання, а також кошти, отримані від страхових органів, погашення заборгованості та витрати страхових фондів на підприємстві відображаються за дебетом.

Рахунок 64 "Розрахунки за податками й платежами" спрямований на узагальнення інформації, що відноситься до розрахунку підприємством всіх видів платежів до бюджету, включаючи податки, що стягуються з працівників підприємства, і фінансові санкції, що застосовуються до доходів бюджету. У рахунку 64 також міститься інформація про інші бюджетні розрахунки, зокрема про субсидії, дотації та інші асигнування. За кредитом рахунку 64 включають непогашені платежі до бюджету, за дебетом погашення заборгованості та належні податки які підлягають поверненню з бюджету.

Облік розрахунків з оплати праці – це важливий аспект управління персоналом, який включає в себе різноманітні аспекти, від реєстрації робочого часу до розрахунку заробітної плати та виплати податків. Ось деякі особливості цього процесу:

1) Реєстрація робочого часу. Для ефективного обліку розрахунків з оплати праці потрібна точна реєстрація робочого часу працівників. Це може бути здійснено за допомогою спеціалізованих систем електронного обліку часу, карток пропуску або інших методів.

2) Розрахунок зарплати. Наявність різних форм оплати праці (годинна оплата, щомісячна оплата, премії тощо) потребує ретельного розрахунку зарплати для кожного працівника. Цей процес може включати в себе врахування робочого часу, відпусток, перерв, штрафів тощо.

3) Врахування додаткових виплат. Окрім основної зарплати, можуть існувати додаткові виплати, такі як премії, бонуси, компенсації за певні досягнення або наднормативну працю. Облік цих виплат також є важливою частиною управління оплатою праці.

4) Відрахування податків і внесків. Працедавець зобов'язаний відраховувати різноманітні податки та внески з заробітної плати працівників, такі як податок на доходи фізичних осіб, соціальні внески, збори тощо. Ці суми потрібно належним чином обчислювати та відраховувати від заробітної плати працівників.

5) Облік відпусток і лікарняних. Для правильного розрахунку зарплати також потрібно враховувати відпустки та лікарняні відпустки працівників. Це включає в себе відслідковування кількості використаних днів відпустки та лікарняних та відповідне зменшення заробітної плати або виплати компенсації за цей час.

Облік відпусток може включати в себе такі елементи:

- реєстрація використаних та залишених днів відпустки для кожного працівника;
- обчислення права на відпустку згідно з робочим графіком та положеннями про відпустки;
- відстеження спеціальних видів відпусток, таких як відпустки за власний рахунок або за особисті пільги;
- облік додаткових відпусток за певні досягнення або наднормативну працю[25].

Щодо обліку лікарняних, то він включає:

- реєстрацію днів відсутності працівника через тимчасову непрацездатність;
- перевірку відповідності медичного заключення вимогам організації або державних норм;

– відстеження тривалості лікарняних та відповідне оформлення документів для медичного страхування та інших адміністративних процесів.

Для ефективного ведення обліку відпусток і лікарняних часто використовуються спеціалізовані програмні засоби або модулі в складі систем управління персоналом (HRM).

б) Дотримання законодавства. Управління оплатою праці також повинно дотримуватися всіх відповідних законодавчих норм і правил, які стосуються оплати праці, в тому числі мінімальної заробітної плати, норм робочого часу, відпусток, пільг для певних категорій працівників тощо.

Ці особливості дозволяють підприємствам забезпечувати точний та ефективний облік розрахунків з оплати праці відповідно до вимог законодавства та внутрішніх стандартів.

Ще однією особливістю є те що працівникам ремонтних або механічних майстерень та підприємств, присвоюється кваліфікаційна оцінка відповідно до Єдиного тарифного-кваліфікаційного довідника. Відповідно до отриманої категорії та відповідної тарифної ставки, визначається розмір заробітної плати працівника за відведений час. Різниця між тарифною ставкою відрядника і тарифною ставкою, за якою оцінюється виконувана робота, виплачується додатком до відрядного заробітку, який виконує роботу, відповідну категорії, на більш низькому рівні декомунізації, ніж призначена категорія.

Застосування тарифної сітки безпосередньо залежить від розміру тарифної ставки в залежності від кваліфікації працівника. Це досягається шляхом застосування тарифного коефіцієнта, який декомунізує співвідношення між величиною тарифної ставки даної категорії і тарифною ставкою першої категорії.

Важливим елементом тарифної системи є тарифна ставка - ставка оплати праці працівників відповідної спеціальності та кваліфікації за одиницю часу: години, дні або місяці. Тарифні ставки встановлюються в галузевих угодах, в яких співвідношення між кількістю тарифних категорій і окремих категорій декомунізовано. Характеристики тарифів і кваліфікація розроблені Міністерством праці та соціальної політики України. Нарахування заробітної плати за

відпрацьований час або за вироблену продукції, за тарифом, рахується як основна заробітна плата, яка за договором найму праці має бути обов'язково виплачена у встановлені строки [12].

Тарифна система – це основа нарахування заробітної плати для кваліфікаційних робітників, яка враховує: характеристику кваліфікації, тарифні ставки та сітки та схеми посадових окладів (рис. 1.7).

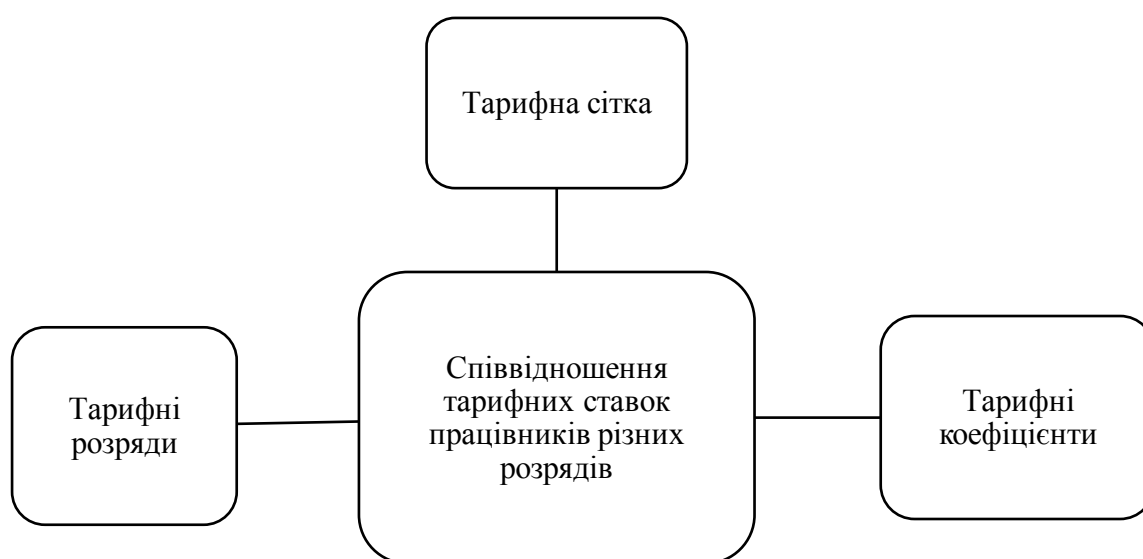


Рис.1.7. Тарифна сітка з оплати праці

*Джерело: [14]*

Для досягнення основних цілей обліку оплати праці потрібно розробити оптимальну організаційну, кадрову та інформаційну інфраструктуру.

У сучасних умовах господарювання правильний та ефективний облік витрат на оплату праці стає не лише засобом відповідності чинному законодавству, але й джерелом достовірної інформації для подальшого моніторингу та контролю витрат на оплату праці. Нарахована заробітна плата працівникам на підприємстві повинна бути прямо зв'язана з результатами їх праці, одночасно впливаючи на показники підприємства, сприяючи стимулюванню розвитку виробництва, підвищенню ефективності роботи та покращенню якісних та кількісних результатів праці.



#### 1.4. Проблемні питання обліку оплати праці в сучасних умовах

Заробітна плата — одна з найскладніших економічних категорій і важливий аспект соціально-економічного життя. Облік робочої сили і заробітної плати є однією з важливих завдань управління бізнесом. Ефективність бізнесу багато в чому залежить від того, наскільки своєчасно оплачується праця, оскільки це впливає на продуктивність і мотивацію співробітників, а також на фінансові витрати компанії. Враховуючи постійні зміни в законодавстві, необхідно постійно вдосконалювати систему бухгалтерського обліку і вживати заходів для забезпечення дотримання норм і стандартів. Цей облік є важливим компонентом функціонування бізнесу і вимагає постійного вдосконалення.

Незважаючи на велику кількість наукових праць, існують проблеми з обліком виплат працівникам, які потребують вирішення у внутрішній системі бухгалтерського обліку. Облік витрат підприємства постійно розвивається завдяки вдосконаленню комп'ютерних технологій і комунікаційного середовища, методології та організації бухгалтерського обліку як основного джерела інформації про витрати підприємства.

На честь наукових досягнень вітчизняних і зарубіжних вчених слід зазначити, що питання обліку розрахунків з працівниками потребують подальших наукових досліджень.

Основним соціальним забезпеченням заробітної плати, основним інструментом її організації виступає мінімальна заробітна плата. Залежно від її розміру складаються тарифи оплати праці та встановлюється посадовий оклад. Вона визначає диференціацію заробітної плати. Відповідно до Закону України «Про заробітну плату», її розмір не може бути нижче мінімального рівня для працездатних людей, але мінімальна заробітна плата зрівнялася з прожитковим мінімумом лише у 2009 році.

Значне зниження мінімальної заробітної плати в доларовому вираженні відбулося в 2009 році (-17%), і 2014 (-31%), 2015 (-42%). У 2017 році відбулося

рекордне збільшення мінімальної заробітної плати, досягнувши 3200 грн. У 2018 році вона має тенденцію до зростання, мінімальна заробітна плата вже становить 3723 грн., середня заробітна плата зросла на 28% помірними темпами. У 2022 році мінімальна заробітна плата у перерахунок на долар зменшилась на майже 63%.

У ході дослідження зміни мінімальної заробітної плати працівників українських підприємств, можна стверджувати, що зміни, внесені нормативно-правовими актами, потребують постійного вдосконалення бухгалтерського обліку та оперативного контролю за розрахунковими операціями оплати працівникам (рис. 1.8).

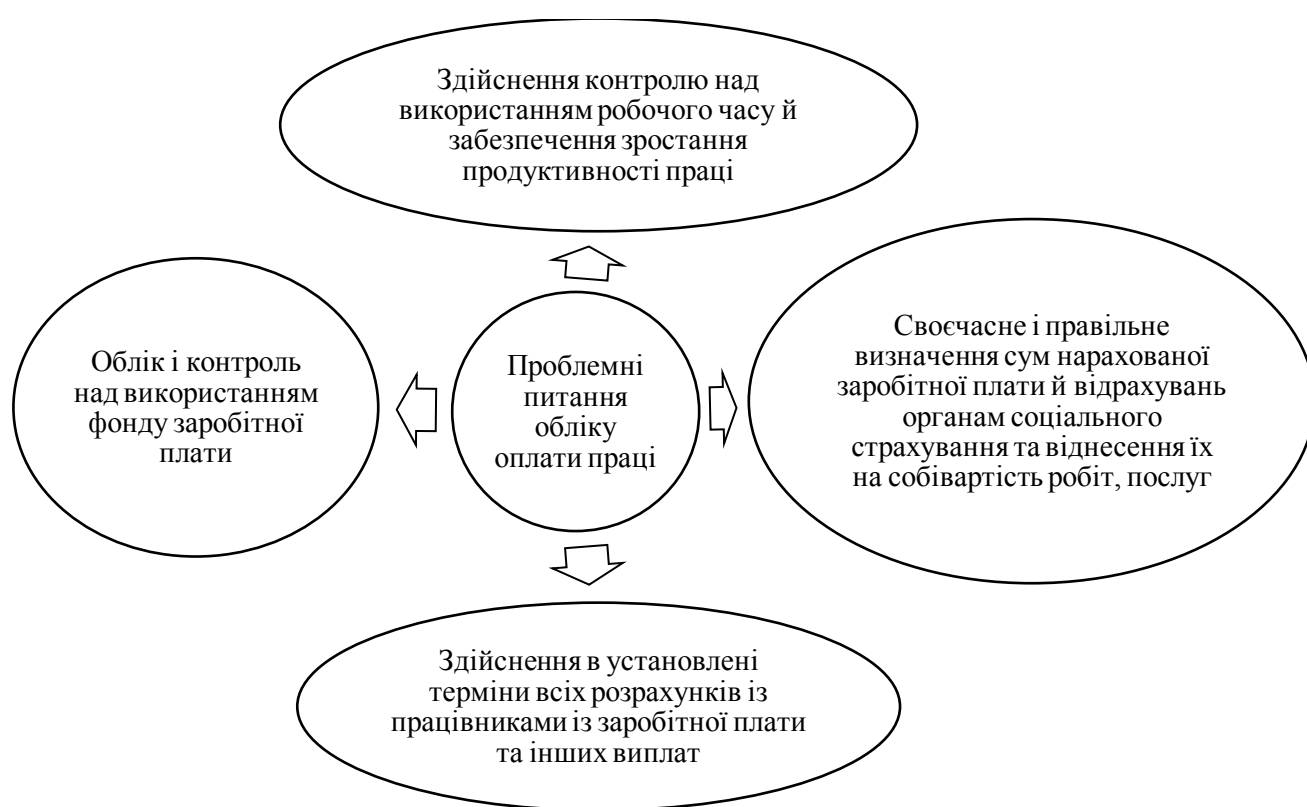


Рис.1.8. Проблемні питання обліку оплати праці

*Джерело: [10]*

На жаль, в Україні спостерігається негативна тенденція, коли підприємства виплачують заробітну плату працівникам «у конвертах», тобто без відповідної документації, без оподаткування та без обов'язкових платежів до бюджету. Ця практика веде до уникнення сплати податків та порушує законодавство. Уряд

України запропонував введення штрафу у розмірі близько 34 тисяч гривень за кожного неоформленого працівника з метою боротьби з тіньовою заробітною платою та стимулювання легалізації доходів громадян [25].

Бухгалтерський облік та нарахування заробітної плати мають ряд інших невирішених проблем, що впливають на ефективність діяльності підприємства. Одна з них-проблема стимулювання робітників до праці. Щоб стимулювати роботу працівників, компанії переходять на індивідуальну систему нарахування заробітної плати, яка працює на основі оцінки конкретних цінностей працівників. У тарифному режимі слід використовувати так звані «гнучкі тарифи», оскільки цей механізм передбачає як диференціацію умов зайнятості, так і регулярну оцінку вигід персоналу безпосередньо в процесі роботи. Суть його полягає у встановленні тарифних ставок та офіційних окладів для кожної кваліфікаційної категорії. Він забезпечує ефективний спосіб стимулювання працівників тієї ж категорії чи посади, не переходячи на іншу категорію чи іншу висококваліфіковану посаду.

А.С. Безпалько стверджує, що продуктивність кожного працівника оцінюється за трьома балами, які впливають на його можливість переміщення на різні позиції у тарифній сітці. Ця система не передбачає автоматичного збільшення зарплати без підвищення фаховості та результативності працівників [2].

Л. А. Суліменко вважає, що умовою успішного виконання завдань з нарахування заробітної плати є використання різних комп'ютерних програм для автоматизації бухгалтерського обліку. Використання автоматизованих бухгалтерських обчислювальних систем не тільки скорочує час розрахунку і обліку зборів, але і дозволяє отримувати інформацію, необхідну для управління бізнесом, з мінімальними витратами протягом певного періоду часу.

В останні роки виробничі площі в Україні пережили значний спад і розорення. З масовою ліквідацією заводів більшість виробників почали переводити свою діяльність у сферу торгівлі. У зв'язку з цим тема декомунізації та оплати праці набуває все більшого значення серед вчених в області оптової та оптово-роздрібної торгівлі. Велика увага приділяється зниженню податкового навантаження на фонд оплати праці підприємств та поповненню соціальних фондів.

У сучасних умовах машинобудівництво відіграє ключову роль у прискоренні науково-технічного прогресу. Шляхом розробки та випуску інструментів для різних галузей народного господарства, ця галузь використовує досягнення науково-технічного прогресу для забезпечення комплексної механізації та автоматизації виробництва. Важливість цієї теми полягає у створенні методологічної та організаційної бази для формування, розподілу та використання фондів заробітної плати акціонерних машинобудівних підприємств. Також вона включає в себе удосконалення процедур їх створення та практичні рекомендації щодо їх використання в умовах економічних змін [23].

Існують також наукові дослідження, присвячені стратегічній темі формування системи оплати праці на промислових підприємствах. У дослідженнях О.А. Дороніної, кожне промислове підприємство має свої особливості діяльності, свої цілі, різні цінності і ставлення до своїх співробітників. Крім того, діяльність підприємства зовнішнього середовища постійно змінюється персонал, а разом з ним і показники, які характеризують змінюється. Тому бажано вивчити формування системи оплати праці, що враховує специфіку кожного підприємства. Ця система передбачає розробку стратегії створення такої системи винагороди, яка визначає загальний план дій у цій галузі з урахуванням поточного стану та перспектив розвитку підприємства [10].

Аналізуючи дослідження вчених можна зазначити, що найважливішою проблемою при вивченні виплат працівникам є вдосконалення методології отримання та відображення інформації про заробітну плату та доходи працівників з точки зору бухгалтерських розрахунків. Це питання розглядається у 63,27% дисертацій. Це говорить про те, що методологія обліку виплат працівникам наразі вимагає подальших досліджень щодо відображення в бухгалтерському обліку та запровадження універсальних правил та норм для цієї мети.

Авторам вдалося вирішити такі проблемні питання, як процеси управління, контролю та аудиту операцій з виплати допомоги працівникам, а також поліпшити формат основних документів: платіжних відомостей, звітності тощо.



## **РОЗДІЛ 2. ПРАКТИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ, ЯКА ЗАСТОСОВУЄТЬСЯ В ТОВ «СВІТОВИЙ КОНТЕЙНЕРНИЙ СЕРВІС»**

### **2.1. Аналіз загальної економічної ситуації на досліджуваному підприємстві та оцінка його стану**

В сучасних умовах економічна діяльність кожного власника бізнесу є предметом уваги респондентів ринкових відносин, тобто організації та осіб, котрі зацікавлені в прибуткових результатах його діяльності. Оцінка фінансового стану підприємства ґрунтується на наявності облікової інформації для зазначених осіб. Основним інструментом цього процесу є економічний аналіз, який допомагає з внутрішньої та зовнішньої сторони об'єктивно оцінити та визначити характеристику підприємства. Він досліджує платоспроможність, ефективність, прибутковість та перспективи розвитку, а потім за результатами, прийняти зважені, обґрунтовані управлінські рішення.

ТОВ «Світовий контейнерний сервіс» є юридичною особою, яку зареєстровано у Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань за номером 15431020000003359 від 21.11.2013 року. Підприємство засноване 21.11.2013 року за юридичною адресою 67832, Одеська обл. Овідіопольський район, СМТ Великодолинське, пров. Ентузіастів 2. Код ЄДРПОУ – 38986871.

Свою господарську діяльність Товариство здійснює з дотриманням вимог чинного законодавства України та має позитивну стабільну податкову історію.

Дане підприємство діє на підставі Статуту та чинного законодавства України. Керівником підприємства та його засновником є Лужанський Сергій Юрійович. Для забезпечення діяльності підприємства був створений статутний капітал у розмірі 500 000,00 грн (п'ятсот тисяч грн. 00 коп.).

Видами діяльності ТОВ «Світовий контейнерний сервіс» за кодами КВЕД є:

- 33.12 Ремонт і технічне обслуговування машин і устаткування промислового призначення (основний);
- 46.12 Діяльність посередників у торгівлі паливом, рудами, металами та промисловими хімічними речовинами;
- 46.14 Діяльність посередників у торгівлі машинами, промисловим устаткуванням, суднами та літаками;
- 77.39 Надання в оренду інших машин, устаткування та товарів, н. в. і. у.;
- 85.59 Інші види освіти, н. в. і. у.;
- 46.69 Оптова торгівля іншими машинами й устаткуванням;
- 46.90 Неспеціалізована оптова торгівля;
- 47.19 Інші види роздрібної торгівлі в неспеціалізованих магазинах;
- 52.10 Складське господарство;
- 52.21 Допоміжне обслуговування наземного транспорту;
- 52.24 Транспортне оброблення вантажів;
- 52.29 Інша допоміжна діяльність у сфері транспорту;
- 68.20 Надання в оренду й експлуатацію власного чи орендованого нерухомого майна;
- 33.11 Ремонт і технічне обслуговування готових металевих виробів;
- 33.19 Ремонт і технічне обслуговування інших машин і устаткування.

Основний вид діяльності ТОВ «Світовий контейнерний сервіс» - «33.12» «Ремонт і технічне обслуговування машин і устаткування промислового призначення», що відповідає фактичному виду господарської діяльності, який здійснюється підприємством. Також підприємство являється імпортером таких товарів як рефрижераторні контейнери та електрогенератори.

ТОВ «Світовий контейнерний сервіс» самостійно розробляє та використовує у своїй діяльності штатний розпис, кожен рік розраховує фонд оплати праці та розробляє форми та системи оплати праці власних працівників.

Для поточного обліку, підготовки звітності, забезпечення контролю за дотриманням корпоративної фінансової дисципліни було створено окремий

структурний відділ – бухгалтерію, до складу якої входить головний бухгалтер та бухгалтер.

Підприємство користується автоматизованими програмами: «Вчасно», «М.Е.Дос», «Шлях», «BAS: Бухгалтерія» та внутрішня програма управління підприємством.

Відділ кадрів на підприємстві відсутній, так як чисельність працівників складає 24 особи.

Основними функціями відділу бухгалтерії є:

- організація ведення бухгалтерського та податкового обліку;
- фінансове та податкове планування;
- контроль вартості послуг;
- виконання обов'язків відділу кадрів;
- ведення кредитних проектів;
- організація та ведення зовнішньоекономічної діяльності;
- контроль та укладання господарсько-цивільних угод, контрактів ЗЕД;
- впровадження управлінського обліку та звітності;
- вдосконалення системи обліку підприємства.

Запобігти банкрутству в ринковій економіці допомагає проведення фінансового аналізу, для своєчасного виявлення та усунення недоліків у фінансовій діяльності. Також він виявляє резерви поліпшення стану підприємства та його платоспроможності. Результативність фінансового аналізу залежить від організації та досконалості інформаційної бази[4].

Головним джерелом інформації, на базі якого проводиться фінансовий аналіз, є фінансова звітність. Балансовий звіт є безпосереднім способом підбиття підсумків

Бухгалтерський баланс – це спосіб узагальнення інформації, про склад господарських ресурсів з одного боку, та їх джерела у вартісному вираженні з іншого. Він містить показники, що відображають результати господарської діяльності, фінансовий стан і розрахункові відносини на початок і кінець періоду[3].

У табл. 2.1 визначені фінансово-економічні показники діяльності ТОВ «Світовий контейнерний сервіс» та проаналізована їх динаміка.

Таблиця 2.1

## Показники діяльності підприємства за 2021 – 2023 рр.

| Показники                                   | Роки    |          |         | Відхилення |
|---------------------------------------------|---------|----------|---------|------------|
|                                             | 2021    | 2022     | 2023    |            |
| 1                                           | 2       | 3        | 4       | 5          |
| Чистий дохід від реалізації робіт, тис. грн | 16625,3 | 27254,6  | 27107,1 | 10481,8    |
| Чистий прибуток підприємства, тис. грн.     | 174,9   | 1294,0   | 355,8   | 180,9      |
| Валюта балансу, тис. грн.                   | 34326,5 | 39949,2  | 42371,5 | 8045       |
| Власний капітал, тис. грн.                  | 16439,6 | 17733,6  | 18089,4 | 1649,8     |
| Власні оборотні кошти, тис. грн.            | 2349,0  | -11138,8 | -6919,3 | -9268,3    |
| Кредиторська заборгованість, тис. грн.      | 4037,9  | 8475,5   | 8482,2  | 4444,3     |

*Джерело:* складено автором на підставі даних підприємства

Якщо провести горизонтальний аналіз показників, які наведені в таблиці 2.1, можна простежити, що за аналізований період на підприємстві чистий дохід від реалізації за два роки збільшився на 10481,8 тис.грн, однак чистий прибуток підприємства у 2023 році порівняно з 2021 роком збільшився лише на 180,9 тис. грн. і склав 355,8 тис. грн. Негативну сторону діяльності показує значне зменшення власних оборотних коштів, за два роки вони зменшились на 9268,3 тис. грн., що призводить до сумнівної платоспроможності підприємства. Також збільшилась кредиторська заборгованість на 4444,3 тис. грн. і склала 8482,2 тис. грн.

Далі доцільно буде провести аналіз ліквідності та платоспроможності підприємства за 2021-2023 роки.

Таблиця 2.2

## Показники ліквідності та платоспроможності підприємства за 2021 – 2023 рр.

| Показники                                                        | Норматив   | 2021 р. | 2022 р. | 2023 р. | Відхилення<br>2022-2021<br>рр. | Відхилення<br>2023-2022<br>рр. |
|------------------------------------------------------------------|------------|---------|---------|---------|--------------------------------|--------------------------------|
| 1                                                                | 2          | 3       | 4       | 5       | 6                              | 7                              |
| 1. Коефіцієнт абсолютної ліквідності<br>(ряд. 1165) / (ряд.1695) | $\geq 0,2$ | 0,09    | 0,06    | 0,05    | -0,03                          | -0,01                          |

## Продовження табл. 2.2

| 1                                                                               | 2             | 3    | 4    | 5    | 6     | 7    |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------------|------|------|------|-------|------|
| 2. Коефіцієнт поточної ліквідності (ряд. 1125 + ... + 1155, 1165) / (ряд. 1695) | $\geq 0,8-1$  | 0,35 | 0,19 | 0,50 | -0,16 | 0,31 |
| 3. Коефіцієнт загальної ліквідності (2 розділ активу балансу) / (ряд. 1695)     | $\geq 2 -2,5$ | 1,13 | 0,50 | 0,94 | -0,63 | 0,44 |

*Джерело:* складено автором на підставі даних підприємства

Під час оцінки платоспроможності ТОВ «Світовий контейнерний сервіс» можна сформулювати висновок, що у 2021 році тільки 9% поточних зобов'язань покриваються грошовими коштами та їх еквівалентами, а у наступних роках ситуація погіршилась, у 2022 році цей показник зменшився на 3% і склав 6 %, а у 2023 році зменшився ще на 1 % та склав 5%, при нормативному значенні 20% $\geq$ 25%.

У 2021 році, коефіцієнт поточної ліквідності свідчив, що підприємство мало змогу погасити 35% своїх поточних зобов'язань за рахунок дебіторської заборгованості, а у 2022 році лише 19%, у 2023 році цей показник покращився на 31% та склав 50 % покриття, при нормативному значенні від 80% до 100%.

У 2021 році, за допомогою оборотних активів, підприємство може погасити 113% своїх зобов'язань, як показує коефіцієнт загальної ліквідності, а у 2023 році – 94%, при нормативному значенні від 200% до 250%.

На кінець аналізованого періоду ТОВ «Світовий контейнерний сервіс» не є платоспроможним. Проведемо аналіз фінансової стійкості підприємства (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

## Аналіз фінансової стійкості ТОВ «Світовий контейнерний сервіс»

за 2022 –2023 рр.

| Показники                                | На кінець 2022 року | На кінець 2023 року |
|------------------------------------------|---------------------|---------------------|
| 1                                        | 2                   | 3                   |
| 1. Власний капітал, тис. грн             | 17 733,6            | 18 089,4            |
| 2. Необоротні активи, тис. грн           | 28 872,4            | 25 008,7            |
| 3. Власні оборотні кошти, тис. грн (1–2) | -11 138,8           | -6 919,3            |
| 4. Довгострокові зобов'язання, тис. грн  | -                   | 5 957,5             |

|                                                                         |           |        |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------|--------|
| 5. Наявність власних і довгострокових джерел покриття запасів, тис. грн | -11 138,8 | -961,8 |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------|--------|

Продовження табл. 2.3

|                                                                                                             |           |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|
| 6. Короткострокові кредити та позики, тис. грн                                                              | 3 554,5   | 68,7      |
| 7. Загальний розмір основних джерел покриття запасів, тис. грн                                              | -7 584,3  | -893,1    |
| 8. Запаси, тис. грн                                                                                         | 1 982,3   | 6 956,1   |
| 9. Надлишок (+) або нестача (-) власних обігових коштів для покриття запасів, тис. грн                      | -13 121,1 | -13 875,4 |
| 10. Надлишок (+) або нестача (-) власних коштів і довгострокових зобов'язань для покриття запасів, тис. грн | -13 121,1 | -7 917,9  |
| 11. Надлишок (+) або нестача (-) основних джерел для покриття запасів, тис. грн                             | -9 566,6  | -7 849,2  |
| 12. Тип фінансової стійкості підприємства                                                                   | 0.0.0     | 0.0.0     |
| 13. Запас фінансової стійкості у днях (покл1 : чиста виручка від реалізації продукції) x 360                | -126,36   | -104,24   |
| 14. Надлишок (+) або нестача (-) коштів на 1 грн запасів (11 : 8), грн                                      | -4,83     | -1,13     |

*Джерело:* складено автором на підставі даних підприємства

Як на кінець 2022 р., так і в кінці 2023 р., у ТОВ «Світовий контейнерний сервіс» був кризовий фінансовий стан, тому що у підприємства не достатньо основних джерел для фінансування запасів. Також з даних розрахунків бачимо, що підприємство за два останні роки не має власних коштів на покриття суми власних запасів і тим самим воно є у скрутному фінансовому становищі за даними показниками.

Виходячи з розрахунків платоспроможності підприємства за даними ф. № 1 «Баланс» доцільно провести аналіз коефіцієнтів фінансової стійкості (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Аналіз коефіцієнтів фінансової стійкості підприємства за 2021 – 2023 рр.

| № п/п | Показники                                                    | Методика розрахунку                       | 2021 р. | 2022 р. | 2023 р. | Зміна 2023-2021 рр. (+,-) |
|-------|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|---------|---------|---------|---------------------------|
| 1     | 2                                                            | 3                                         | 4       | 5       | 6       | 7                         |
| 1     | Коефіцієнт автономії (рекоменд. значення $\geq 0,5$ )        | [Власний капітал]:<br>[Валюта балансу]    | 0,48    | 0,44    | 0,43    | -0,05                     |
| 2     | Коефіцієнт фінансового ризику (рекоменд. значення $\leq 1$ ) | [Позиковий капітал]:<br>[Власний капітал] | 0,22    | 1,24    | 0,13    | -0,09                     |

Продовження табл. 2.4

|   |                                                                                                            |                                                  |      |       |       |       |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|------|-------|-------|-------|
| 3 | Коефіцієнт мобільності<br>(рекомендоване значення<br>варіює залежно від галузі<br>діяльності підприємства) | [Оборотні активи]:<br>[Необоротні активи]        | 1,44 | 0,38  | 0,69  | -0,75 |
| 4 | Коефіцієнт маневреності<br>власного капіталу (рекоменд.<br>значення $\geq 0,1$ )                           | [Власні оборотні<br>кошти]:<br>[Власний капітал] | 0,14 | -0,63 | -0,38 | -0,52 |

*Джерело:* складено автором на підставі даних підприємства

Під час аналізу фінансової стійкості підприємства за аналізований період було виявлено, що коефіцієнт автономії не відповідав встановленому нормативу протягом всіх років, і до кінця 2023 року склав 43%, що на 5% менше, ніж у 2021 році. У 2023 році власний капітал становив 43% від загальної суми джерел фінансування майна, у порівнянні з 48% у 2021 році. Це свідчить про зменшення фінансової залежності підприємства. Проте, це також вказує на збільшення фінансового ризику, оскільки в 2021 році на кожную гривню власного капіталу припадало 22 копійки позикового капіталу, а в 2023 році це лише 13 копійок.

Коефіцієнт мобільності підприємства вказує на те, що у 2021 році на кожную гривню необоротних активів припадало 1,44 гривні оборотних активів. У 2022 році цей показник зменшився і становив 38 копійок, а в 2023 році вже 69 копійок, при оптимальному співвідношенні між цими видами активів від 30% до 70%. Це вказує на зменшення оборотного капіталу підприємства протягом аналізованого періоду. Зменшення мобільності пов'язано зі збільшенням суми необоротних активів у підприємства.

Коефіцієнт маневреності власного капіталу виявляється від'ємним у 2022 та 2023 роках. Це означає, що збільшення оборотних коштів відбувається за рахунок збільшення залучених коштів. Це свідчить про те, що підприємству не вистачає власного оборотного капіталу. Однак значення цього коефіцієнта збільшується у

2022 році, порівняно з 2021 роком, та зменшується у 2023 році, порівняно з 2022 роком. Так, якщо у 2022 році цей коефіцієнт складав -0,63, то у 2023 році він склав -0,38.

Отже, ми можемо підвести підсумок, що досліджуване підприємство має низький рівень фінансової стійкості, і водночас спостерігається тенденція до погіршення цієї ситуації.

Отже, ТОВ «Світовий контейнерний сервіс» має у майбутньому збільшувати власні обсяги реалізації і покращувати своє фінансове становище.

## **2.2. Документування розрахунків з оплати праці у ТОВ «Світовий контейнерний сервіс»**

Процес розрахунку з оплати праці починається з оформлення первинних документів, які підтверджують трудові відносини та фактично виконані роботи або фактично відпрацьований час. Облік нарахувань супроводжується різними документами, котрим необхідно відповідати певним загальноприйнятим стандартам:

- забезпечення своєчасного складання документів;
- гарантування достовірності показників, що містяться у первинних документах, облікових регістрах та фінансовій, статистичній та податковій звітності;
- заповнення всіх реквізитів, що надають документам юридичної сили та містять інформацію про виконавців та відповідальних за подані дані;
- правильне оформлення відповідно до існуючих трудових угод та контрактів, даних про фактично відпрацьований час та положень колективного договору.

Формування оплати праці в ТОВ «Світовий контейнерний сервіс» відповідає чинним законодавчим актам, генеральній угоді на державному рівні, галузевим та регіональним угодам, колективним договорам, трудовим угодам та іншим внутрішнім документам компанії.

Для управління підприємством потрібно керувати операціями, пов'язаними з оплатою праці. Нарахування заробітної плати для кожного структурного підрозділу представлено у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

## Нарахування заробітної плати для кожного структурного підрозділу

| Нарахування заробітної плати | Дебет | Кредит |
|------------------------------|-------|--------|
| 1. Адміністрація             | 921   | 631    |
| 2. Бухгалтерія               | 922   | 631    |
| 3. Відділ збуту              | 931   | 631    |
| 4. Сервісний відділ          | 23    | 631    |
| 5. Склад                     | 932   | 631    |

*Джерело:* складено автором на підставі даних підприємства

Постійне, обґрунтоване та повне юридичне підтвердження бухгалтерського обліку дозволяє розуміти повну картину господарської діяльності.

За рахунок бухгалтерського обліку керівництво отримує деталізовану інформацію, завдяки якій приймає вдалі управлінські рішення постійно аналізуючи характер та специфіку галузі.

Для обліку та складання документів з оплати праці використовуються різноманітні бухгалтерські документи типової та спеціалізованої форми: П-1 «Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу», П-2 «Особова картка», П-3 «Наказ (розпорядження) про надання відпустки», П-4 «Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору», П-5 «Табель обліку використання робочого часу», П-6 «Розрахунково-платіжна відомість працівника»– усе це відбувається відповідно до затверджених керівництвом порядком документообігу.

На досліджуваному підприємстві прийом на роботу працівників, наприклад електрогазозварника, здійснюється на підставі Заяви про прийняття на роботу та створюється наказ про прийняття на роботу (Додаток Б , Додаток В відповідно).

За період дослідження підприємства відбулось звільнення краймайстера. Оформлюється наказом про звільнення на підставі Заяви про звільнення (Додаток Г , Додаток Д відповідно).

Заробітна плата працівників відноситься до відрядної та нараховується 2 рази на місяць – спочатку аванс, який нараховується за період 1 по 15 число місяця, згодом решта заробітної плати – з 15 по 30/31 число календарного місяця. Робочий день триває 8 годин на день з п'ятиденним робочим тижнем.

Також на підприємстві ТОВ «Світовий контейнерний сервіс» діє штатний розпис, відповідно якому здійснюється нарахування заробітної плати працівникам. У даному документі відображаються назви структурних підрозділів підприємства, посади та їхня кількість штатних одиниць (наприклад, на досліджуваному підприємстві працює головний інженер на повну ставку, бухгалтер – на 0,5 ставки і т. д.). Штатний розпис затверджується, зазвичай, раз на рік і має відповідати чинному законодавству стосовно розміру мінімальної заробітної плати в Україні (Додаток Е). Додатковим документом, який затверджує новий Штатний розпис, є Наказ про затвердження штатного розпису (Додаток Ж).

Щомісяця на підприємстві за допомогою програмного забезпечення BAS:Бухгалтерія формується:

- Табелі обліку використання робочого часу;
- Розрахункова відомість;
- Звід відрахувань у фонди.

У Табелі обліку використання робочого часу зазначаються години явки на роботі за календарними робочими днями. Даний документ заповнюють 2 рази на місяць – з 1 по 15 день календарного місяця та з 1 по 30 (31) день, тобто за повний календарний місяць (Додаток И ).

Також бухгалтер створює Розрахункову відомість за всіма працівниками, де є інформація стосовно окладів, утримань податків із заробітної плати (ПДФО – 18% та військовий збір – 1,5%) та виплачена сума по кожному працівнику (Додаток К ). У даній відомості бачимо, що початкове і кінцеве сальдо відсутнє, так як було своєчасно виплачено заробітну плату.

Стосовно ЄСВ формують Звіт відрахувань у фонди, де зазначається нарахована сума ЄСВ по кожному працівнику і цю суму підприємство має сплатити

до органів соціального страхування (Додаток Л ). Зазвичай, ставка податку складає 22%, а для інвалідів певних категорій – 8,41%.

Облік заробітної плати та відповідних податків та зборів здійснюється на субрахунках: 661 «Розрахунки по заробітній платі», 651 «Розрахунки по обов’язковому державному соціальному страхуванню», 6411 «Розрахунки за ПДФО», 642 «Розрахунки за обов’язковими платежами» у кореспонденції з рахунками, 91«Загальновиробничі витрати », 92«Адміністративні витрати», 93«Витрати на збут». Дані рахунки є пасивними, тому за кредитом 661 рахунку відображається заборгованість перед працівниками, за дебетом 661 – утримання ПДФО та військового збору, а після цього виплата кінцевої суми заробітної плати. За кредитом 651 рахунку здійснюється нарахування єдиного соціального внеску, а за дебетом – сплата даного внеску до Фонду соціального страхування. За кредитом 6411 та 642 відбувається нарахування ПДФО та військового збору на заробітну плату працівника, за дебетом відображається сплата цих податків до бюджету, тобто підприємство виступає в ролі податкового агента.

У разі тимчасової непрацездатності медзаклад оформлює листок непрацездатності, на підприємстві створюється комісія на підставі Наказу «Про призначення уповноваженого з питань призначення страхових виплат за соціальним страхуванням» (Додаток М).

Нарахування допомоги по тимчасовій непрацездатності відображається проводкою: Д-т 378 К-т 663. Отримання фінансування з ФСС- Д-т 315 К-т 378.

Після засідання даної комісії заповнюють Протокол засідання комісії із соціального страхування (Додаток Н ). До складу комісії входять:

- Голова комісії (директор);
- Заступник голови комісії (головний бухгалтер);
- Члени комісії (фінансовий директор та бухгалтер).

Також на період дії воєнного стану працівники можуть піти у відпустку без збереження заробітної плати. Дане рішення оформлюється Наказом про відпустку (Додаток П ). Отже, грамотна організація внутрішнього контролю заробітної плати ТОВ «Світовий контейнерний сервіс» підвищує достовірність бухгалтерського обліку,

фінансової звітності та дозволяє уникнути порушень і розбіжності під час контролю та перегляду різними наглядовими органами.

Головний документ з регулювання трудових відносин, котрий розкриває послідовне ведення обліку, в якому визначена сума основної та додаткової заробітної плати та прописаний порядок заохочення співробітників – це «Положення про оплату праці на підприємстві».

Зазначений документ містить 4 розділи:

1. Загальні положення.
2. Порядок оплати праці працівників.
3. Строки та періодичність нарахування і виплат заробітної плати.
4. Відповідальність.

При цьому необхідно створювати документи які поділяються по характеру відповідно на тимчасові, постійні або тривалі, по строку їх зберігання. Організаційна послідовність справ опису з особового складу на рис. 2.1.



Рис. 2.1. Документи з обліку розрахунків з оплати праці

*Джерело: [7,с.34]*

Згідно з НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» до «розрахунків з оплати праці» відносяться:

1. Плата за період виконання працівниками загальнодержавного і соціального обов'язку в період; процедура нарахування заробітної плати в період тощо.
2. Поточні виплати (заробітна оплата згідно з окладами і тарифами; інші нарахування згідно з платою роботи) річна, допоміжна та інші різновиди відпусток.
3. Виплати у разі звільнення працівника.
4. Виплати через невикористаний час.
5. Виплати за результат приладів своїх коштів.
6. Інші виплати довгострокового характеру» [25].

Підприємство впровадило єдиний стандарт для оформлення приймання та звільнення з роботи працівників, які здійснюється на підставі Заяви та наказу про прийняття на роботу та Заяви та наказом про звільнення з роботи.

Зміна облікового складу працівників проходить за допомогою документального оформлення.

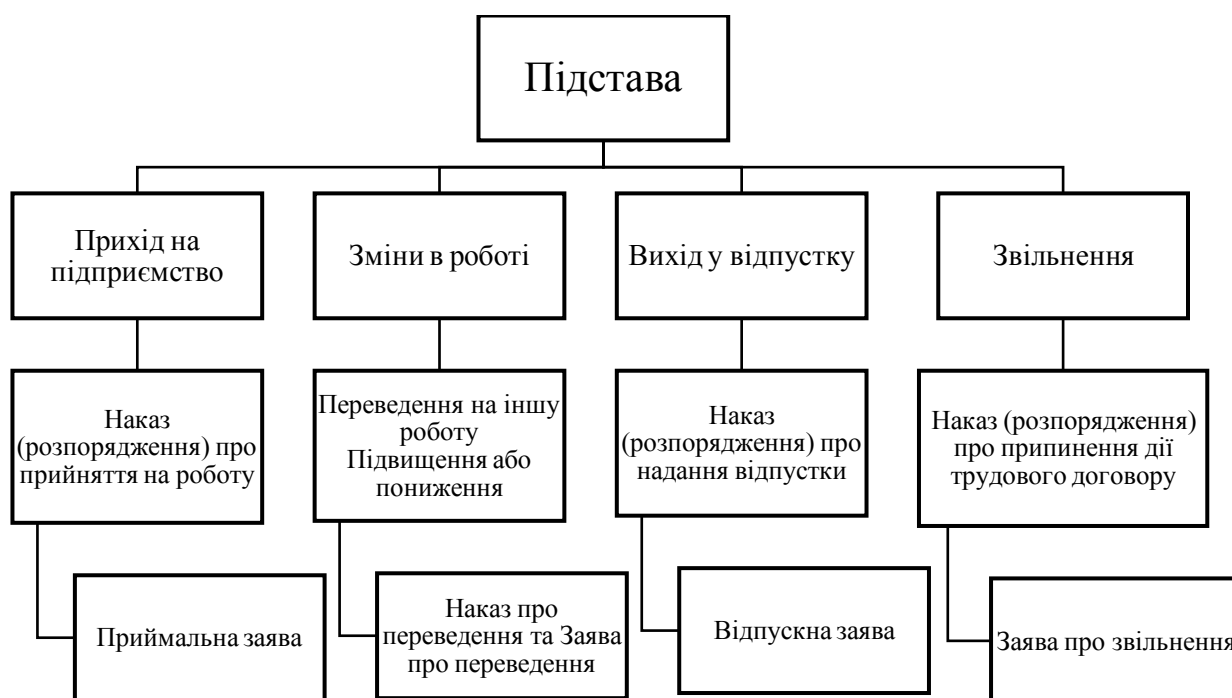


Рис. 2.2. Документальне оформлення змін облікового складу працівників  
ТОВ «Світовий контейнерний сервіс»

*Джерело:* складено автором на підставі даних підприємства

Ведення обліку трудових книжок здійснюється на рахунку 209 "Інші матеріали". Крім того, кадрова документація включає наступні документи: "Особова справа", "Особовий листок з обліку кадрів", "Алфавітна книга", "Особова картка", "Штатно-посадова книга", "Алфавітні картки" та інші.

Фінансовий облік оплати праці в компанії здійснюється за допомогою різної спеціалізованої документації. У табл. 2.6 представлені затверджені основні форми цих спеціальних документів.

Таблиця 2.6

Основні форми спеціальних документів

| № з/п                                              | Номер типової форми | Назва типової форми                                                       |
|----------------------------------------------------|---------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| 1                                                  | 2                   | 3                                                                         |
| Кадрова документація                               |                     |                                                                           |
| 1                                                  | П-1                 | «Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу»                           |
| 2                                                  | П-2                 | «Особова картка»                                                          |
| 3                                                  | П-3                 | «Алфавітна картка»                                                        |
| 4                                                  | П-5                 | «Наказ (розпорядження) про переведення на іншу роботу»                    |
| 5                                                  | П-6                 | «Наказ (розпорядження) про надання відпустки»                             |
| 6                                                  | П-7                 | «Список про надання відпустки»                                            |
| 7                                                  | П-8                 | «Наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору (контракту)» |
| З обліку використання робочого часу                |                     |                                                                           |
| 8                                                  | П-12                | «Табель обліку використання робочого часу та розрахунку заробітної плати» |
| 9                                                  | П-15                | «Список осіб, які працювали у понаднормовий час»                          |
| З обліку розрахунків з оплати праці з працівниками |                     |                                                                           |
| 10                                                 | П-49                | «Розрахунково-платіжна відомість»                                         |
| 11                                                 | П-54                | «Особовий рахунок»                                                        |
| 12                                                 | П-55                | «Накопичувальна картка виробітку та заробітної плати працівника»          |

*Джерело: [9]*

Облік персоналу підприємства це одне із головних завдань бухгалтерії. Він ведеться бухгалтером який уповноважений головним бухгалтером та керівництвом компанії.

Важливо визначити, що існують первинні документи, які містять інформацію про розмір доплат працівникові в ТОВ «Світовий контейнерний сервіс» це «Табель обліку використання робочого часу» (ф. № П-13).(Додаток С) Облік контролю трудової дисципліни та облік використаного робочого часу відбувається завдяки табельному обліку, який має декілька завдань (рис. 2.3).

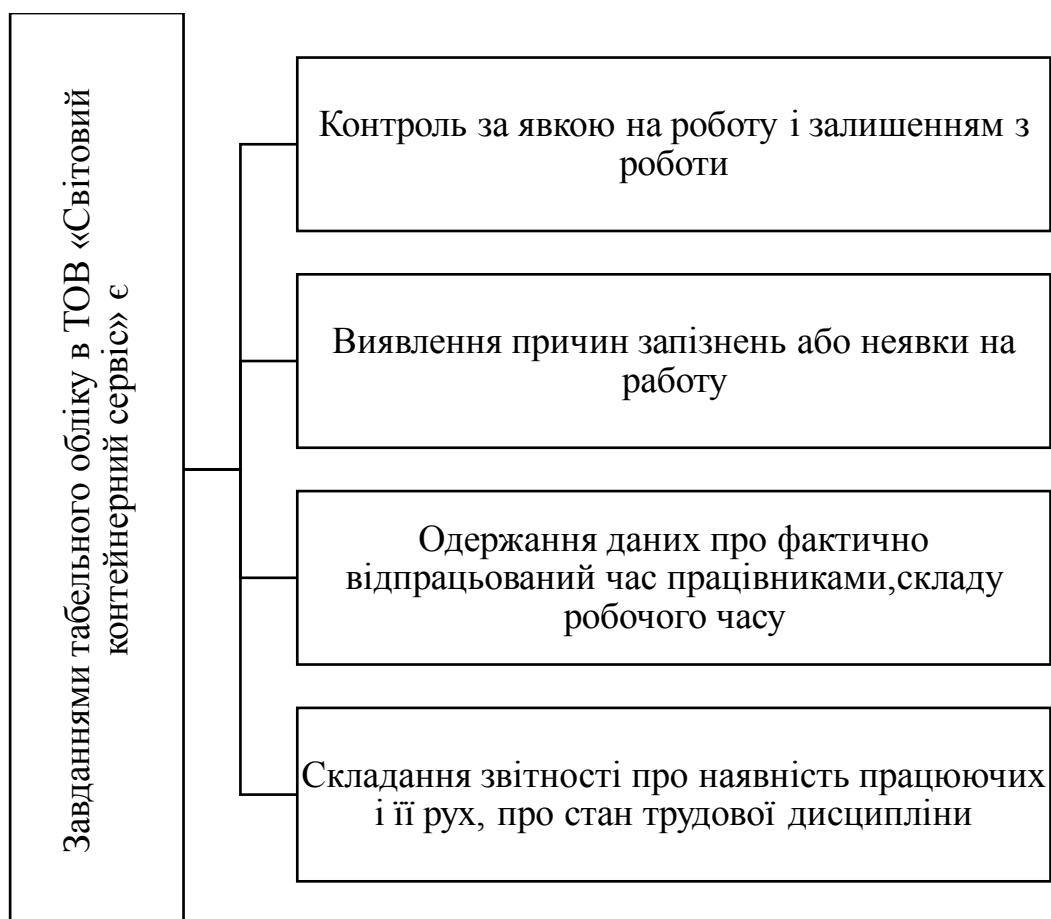


Рис. 2.3. Завдання табельного обліку ТОВ «Світовий контейнерний сервіс»

*Джерело:* складено автором на підставі даних підприємства

Основною обмежувальною умовою у процесі нарахування заробітної плати працівникам є штатний розпис. Його головна мета полягає в наданні інформації про кількість працівників, їх посади та кваліфікаційні розряди. Також штатний розпис визначає максимальний розмір фонду оплати праці (Додаток Е).

### **2.3. Процедура нарахування заробітної плати та утримань з неї для персоналу на досліджуваному підприємстві**

Своєчасна виплата заробітної плати є пріоритетним та важливим фактором стабільності бухгалтерського обліку та діяльності підприємства. Будь-які помилки та перекручення обліку цього об'єкта може призвести до нестабільності поточних процесів виробництва та зниження продуктивності праці.

Облік розрахунків з оплати праці включає наступні об'єкти:

- робочий час;
- виробіток та його нормування;
- методи та системи оплати праці;
- виплати працівникам;
- організація документообігу та відображення оплати праці у фінансовій звітності[8].

Погодинна оплата праці працівників здійснюється на основі даних, що стосуються фактично відпрацьованого часу та доплат за понаднормову працю. Відрядна форма оплати праці здійснюється на основі звітів про виробітку + доплата за понаднормову працю.

В ТОВ «Світовий контейнерний сервіс» облік оплати праці відбувається за допомогою програмного забезпечення «BAS: Бухгалтерія». Цей облік проводиться на пасивному рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», до якого створюються окремі субрахунки.

На рахунку 66 може з'явитися кредитове сальдо, що вказує на заборгованість підприємства перед працівниками за оплату праці. Також може виникати дебетове сальдо яке показує наявність заборгованості робітників перед господарством. Аналітика за рахунком проводиться з урахуванням різних аспектів/параметрів/критеріїв. В ТОВ «Світовий контейнерний сервіс» вона в розрізі співробітників - за прізвищем, ім'ям по батькові (рис. 2.4).

Виведені дані: БО (дані бухгалтерського обліку)

| Рахунок                         | Сальдо на початок періоду |        | Обороти за період |              | Сальдо на кінець періоду |           |
|---------------------------------|---------------------------|--------|-------------------|--------------|--------------------------|-----------|
|                                 | Дебет                     | Кредит | Дебет             | Кредит       | Дебет                    | Кредит    |
| Работники организаций           |                           |        |                   |              |                          |           |
| 661                             |                           |        | 1 439 939,80      | 1 493 235,74 |                          | 53 295,94 |
| Агбаш Вадим Георгійович         |                           |        | 93 130,00         | 96 350,00    |                          | 3 220,00  |
| Бабій Олеся Григорівна          |                           |        | 25 219,52         | 25 219,52    |                          |           |
| Бордей Валерій Васильович       |                           |        | 14 659,33         | 17 706,82    |                          | 3 047,49  |
| Вербицький Сергій Валерійович   |                           |        | 21 647,56         | 21 647,56    |                          |           |
| Волошин Віктор Петрович         |                           |        | 9 756,82          | 9 756,82     |                          |           |
| Драбанич Олег Вікторович        |                           |        | 59 627,94         | 59 627,94    |                          |           |
| Єлізаров Олександр Сергійович   |                           |        | 89 933,87         | 93 153,87    |                          | 3 220,00  |
| Єніна Ульяна Віталіївна         |                           |        | 45 650,11         | 45 650,11    |                          |           |
| Защипась Микола Олександрович   |                           |        | 86 918,53         | 89 925,00    |                          | 3 006,47  |
| Заярний Ігор Борисович          |                           |        | 12 679,53         | 15 686,00    |                          | 3 006,47  |
| Кацапов Руслан Вікторович       |                           |        | 87 815,74         | 90 902,35    |                          | 3 086,61  |
| Лисий Юрій Ігорович             |                           |        | 92 407,81         | 95 627,81    |                          | 3 220,00  |
| Лисий Юрій Ігорович             |                           |        | 43 088,00         | 44 848,64    |                          | 1 760,64  |
| Лужанський Сергій Юрійович      |                           |        | 100 888,59        | 104 375,00   |                          | 3 486,41  |
| Ляшко Євген Вадимович           |                           |        | 90 712,53         | 93 870,81    |                          | 3 158,28  |
| Мельник Анатолій Михайлович     |                           |        | 7 843,00          | 7 843,00     |                          |           |
| Мосін Володимир Данилович       |                           |        | 12 852,51         | 15 900,00    |                          | 3 047,49  |
| Остроухов Нікіта Владленович    |                           |        | 63 450,51         | 66 498,00    |                          | 3 047,49  |
| Підгірна Антоніна Володимирівна |                           |        | 53 052,73         | 56 272,73    |                          | 3 220,00  |
| Русінов Олексій Валентинович    |                           |        | 33 587,50         | 33 587,50    |                          |           |
| Савчук Катерина Володимирівна   |                           |        | 130 811,11        | 135 400,01   |                          | 4 588,90  |
| САЛАБУТІН СЕРГІЙ ВАСИЛЬОВИЧ     |                           |        | 86 294,78         | 89 301,25    |                          | 3 006,47  |
| Стрижекин Сергій Вікторович     |                           |        | 89 248,39         | 92 335,00    |                          | 3 086,61  |
| Урсул Олександр Олександрович   |                           |        | 88 663,39         | 91 750,00    |                          | 3 086,61  |
| Разом                           |                           |        | 1 439 939,80      | 1 493 235,74 |                          | 53 295,94 |

Рис. 2.4. Оборотно-сальдова відомість ТОВ «Світовий контейнерний сервіс» по рахунку 661 за 2023р.

*Джерело:* складено автором на основі Оборотно-сальдова відомість ТОВ «Світовий контейнерний сервіс» по рахунку 661 за 2023р.

Діалогове вікно «Співробітники» має чотири вкладки з такою інформацією:

1. «Загальна інформація» включає такі реквізити: «Табельний номер», «ПІБ», «Посада», «Дата прийому на роботу» та «Дата звільнення».
2. «Дані по заробітній платі» містять: «Оклад» та «Кількість пільг».
3. «Паспортні дані» включають: «Серія і номер паспорта», «Дата та місце видачі», «Адреса співробітника» та «Телефонний номер».
4. «Податкові дані» відображають: «Індивідуальний податковий номер», «Назва податкової інспекції» та «Адреса податкової інспекції».

За рішенням директора на підприємстві не ведеться воєнний облік, табеля не заповнюються

При нарахуванні заробітної плати працівникам ТОВ «Світовий контейнерний сервіс» застосовують документ «Нарахування ЗП» (шлях: «Документи» → «Зарплата нарахування ЗП»).

На рахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» фіксуються всі нарахування, пов'язані з оплатою праці. Це включає основну та додаткову заробітну

плату, премії, компенсації за тимчасову непрацездатність та інші виплати. За дебетом цього рахунку відображаються усі виплати працівникам, включаючи основну та додаткову заробітну плату, премії, компенсації за тимчасову непрацездатність, утримання податків і зборів з їхнього доходу, а також інші утримання, пов'язані з оплатою праці.

Заробітна плата виплачується 2 рази на місяць 15 та 30 числа місяця. З заробітної плати утримується ПДФО та ВЗ, а також підприємство сплачує ЄСВ. За кредитом 6411 та 642 відбувається нарахування ПДФО та військового збору на заробітну плату працівника, за дебетом відображається сплата цих податків до бюджету, тобто підприємство виступає в ролі податкового агента. За кредитом 651 рахунку здійснюється нарахування єдиного соціального внеску, а за дебетом – сплата даного податку до Фонду соціального страхування.

При командировки робітники підприємства отримують відрядну заробітну плату та командировочні. На рисунку 2.5 представлена організаційна структура підприємства.



Рис. 2.5 Організаційна структура ТОВ «Світовий контейнерний сервіс»

*Джерело:* складено автором на основі облікових карт

Типові бухгалтерські проведення щодо розрахунків з оплати праці розміщені табл. 2.7.

Таблиця 2.7

Типові проведення з обліку операцій щодо оплати праці

| №  | Зміст господарської операції                                                                               | Кореспонденція рахунків |     |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----|
|    |                                                                                                            | Д-т                     | К-т |
| 1  | 2                                                                                                          | 3                       | 4   |
| 1  | Виплачено аванс робітнику за відпрацьований пів місяця                                                     | 661                     | 311 |
| 2  | При виплаті авансу було сплачено податок на доходи фізичних осіб (ПДФО)                                    | 641                     | 311 |
| 3  | При виплаті авансу було сплачено військовий збір                                                           | 642                     | 311 |
| 4  | При виплаті авансу було сплачено єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (ЄСВ) | 651                     | 311 |
| 5  | Було нараховано заробітну плату робітнику                                                                  | 92                      | 661 |
| 6  | Нараховано ЄСВ                                                                                             | 92                      | 651 |
| 7  | З заробітної плати було утримано податок на доходи фізичних осіб (ПДФО).                                   | 661                     | 641 |
| 8  | З заробітної плати було утримано військовий збір                                                           | 661                     | 642 |
| 9  | Було нараховано заробітну плату охороні                                                                    | 92                      | 661 |
| 10 | Нараховано єдиний соціальний внесок                                                                        | 92                      | 651 |
| 11 | Було здійснено виплату заробітної плати за другу половину місяця                                           | 661                     | 311 |
| 12 | Сплачено до бюджету податок з доходів фізичних осіб                                                        | 641                     | 311 |
| 13 | Здійснено сплату військового збору за другу половину місяця.                                               | 642                     | 311 |
| 14 | Сплачено ЄСВ за другу половину місяця                                                                      | 651                     | 311 |
| 15 | Нараховано допомогу з тимчасової непрацездатності                                                          | 65                      | 661 |
| 16 | Нараховані відпускні за рахунок резерву відпусток                                                          | 471                     | 661 |
| 17 | Нарахована сума матеріальної допомоги                                                                      | 949                     | 661 |

*Джерело:* складено автором на підставі даних підприємства та плану рахунків

Компанії зобов'язані оподатковувати суми, які вони виплачують своїм працівникам. Заробітна плата оподатковується шляхом утримання податку на заробітну плату та податку на доходи фізичних осіб.

Крім того, роботодавці здійснюють відрахування із заробітної плати для покриття витрат на оплату праці. Ці відрахування із заробітної плати є обов'язком роботодавця, але здійснюються за рахунок працівника. Згідно з планом рахунків, облік внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування ведеться на рахунку 65 «Розрахунки за страхуванням» [29].

Стосовно звітності щодо обліку оплати праці можна зазначити, що ТОВ «Світовий контейнерний сервіс» щоквартально подає Відомості про нарахування заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) застрахованим особам. Фрагмент відомості наведений на рис. 2.6.

| 04. № з/п                          | 05. Громадянин (1-так, 0-ні) | 06. Жінка -Ж, Чоловік -Ч | 07. Реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія (за наявності) та номер паспорта за формою БКННXXXXXX/ПXXXXXXX* 30 <sup>12</sup> | 08. Код категорії 30 13 | 09. Код типу нарахування 14 | 10. Місяць та рік, за який проведено нарахування <sup>15</sup> | 12. Кількість календарних днів перебування у трудових відносинах/цивільно-правових відносинах проходження військової служби протягом звітного місяця | 14. Кількість календарних днів перебування у трудових відносинах/цивільно-правових відносинах проходження військової служби протягом звітного місяця | 16. Загальна сума нарахованої заробітної плати / доходу, грошового забезпечення (усього з початку звітного місяця)                        |      | 18. Сума різниці між розміром мінімальної заробітної плати та фактично нарахованою заробітною платою за звітний місяць (із заробітної плати / доходу/грошового забезпечення)/ доплата до мінімального страхового внеску або сума мінімальної заробітної плати для категорії застрахованих осіб 72 | 19. Сума утриманого єдиного внеску за звітний місяць (із заробітної плати / доходу/ грошового забезпечення) | 21. Оподаткування (1-так, 0-ні) | 22. Оподаткування (1-так, 0-ні) | 25. Оподаткування (1-так, 0-ні) | 26. Оподаткування (1-так, 0-ні) |                                                                                                                                           |
|------------------------------------|------------------------------|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------------|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                    |                              |                          |                                                                                                                                                       |                         |                             |                                                                |                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                      | грн                                                                                                                                       | коп. |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                             |                                 |                                 |                                 |                                 |                                                                                                                                           |
|                                    |                              |                          |                                                                                                                                                       |                         |                             |                                                                |                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                      |                                                                                                                                           |      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                             |                                 |                                 |                                 |                                 | 17. Сума нарахованої заробітної плати / доходу / грошового забезпечення у межах максимальної величини, на яку нараховується єдиний внесок |
| 11. Прізвище, ім'я, по батькові 30 |                              |                          |                                                                                                                                                       |                         |                             |                                                                | 13. Кількість календарних днів без збереження заробітної плати <sup>16</sup>                                                                         | 15. Кількість календарних днів відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами                                                                          | 17. Сума нарахованої заробітної плати / доходу / грошового забезпечення у межах максимальної величини, на яку нараховується єдиний внесок |      | 20. Сума нарахованого єдиного внеску за звітний місяць (на заробітну плату / дохід / грошове забезпечення )                                                                                                                                                                                       |                                                                                                             | 23. Оподаткування (1-так, 0-ні) | 24. Оподаткування (1-так, 0-ні) | 25. Оподаткування (1-так, 0-ні) | 26. Оподаткування (1-так, 0-ні) |                                                                                                                                           |
| грн                                |                              | коп.                     |                                                                                                                                                       | грн                     |                             | коп.                                                           |                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                      |                                                                                                                                           |      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                             |                                 |                                 |                                 |                                 |                                                                                                                                           |
| 1                                  | 1                            | Ч                        | 3 1 3 6 4 1 9 2 9 9                                                                                                                                   | 1                       | 1                           | 10 2 0 2 3                                                     |                                                                                                                                                      | 3 1                                                                                                                                                  | 8 4 0 0 0 0                                                                                                                               | 0    | 0 0 0                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 1 8 4 8 0 0 0                                                                                               | 0                               | 1 0                             |                                 |                                 | 0                                                                                                                                         |
| Агбаш Вадим Георгійович            |                              |                          |                                                                                                                                                       |                         |                             |                                                                |                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                      | 8 4 0 0 0 0                                                                                                                               | 0    | 0 0 0                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 1 8 4 8 0 0 0                                                                                               | 0                               | 1 0                             |                                 |                                 | 0                                                                                                                                         |
| 2                                  | 1                            | Ч                        | 2 7 7 0 0 1 3 4 9 3                                                                                                                                   | 1                       | 1                           | 10 2 0 2 3                                                     |                                                                                                                                                      | 7                                                                                                                                                    | 1 8 0 6 8 2                                                                                                                               | 2    | 0 0 0                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 3 9 7 5 0 0 0                                                                                               | 0                               | 1 0                             |                                 |                                 | 0                                                                                                                                         |
| Бордей Валерій Васильович          |                              |                          |                                                                                                                                                       |                         |                             |                                                                |                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                      | 1 8 0 6 8 2                                                                                                                               | 2    | 0 0 0                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 3 9 7 5 0 0 0                                                                                               | 0                               | 1 0                             |                                 |                                 | 0                                                                                                                                         |
| 3                                  | 1                            | Ч                        | 2 4 4 6 8 1 2 7 3 5                                                                                                                                   | 1                       | 1                           | 10 2 0 2 3                                                     |                                                                                                                                                      | 7                                                                                                                                                    | 1 8 0 6 8 2                                                                                                                               | 2    | 0 0 0                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 3 9 7 5 0 0 0                                                                                               | 0                               | 1 0                             |                                 |                                 | 0                                                                                                                                         |
| Волошин Віктор Петрович            |                              |                          |                                                                                                                                                       |                         |                             |                                                                |                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                      | 1 8 0 6 8 2                                                                                                                               | 2    | 0 0 0                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 3 9 7 5 0 0 0                                                                                               | 0                               | 1 0                             |                                 |                                 | 0                                                                                                                                         |
| 4                                  | 1                            | Ч                        | 3 1 3 2 3 1 9 8 3 1                                                                                                                                   | 1                       | 1                           | 10 2 0 2 3                                                     |                                                                                                                                                      | 3 1                                                                                                                                                  | 8 4 0 0 0 0                                                                                                                               | 0    | 0 0 0                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 1 8 4 8 0 0 0                                                                                               | 0                               | 1 0                             |                                 |                                 | 0                                                                                                                                         |
| Снізаров Сергійович                |                              |                          |                                                                                                                                                       |                         |                             |                                                                |                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                      | 8 4 0 0 0 0                                                                                                                               | 0    | 0 0 0                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 1 8 4 8 0 0 0                                                                                               | 0                               | 1 0                             |                                 |                                 | 0                                                                                                                                         |
| 5                                  | 1                            | Ж                        | 3 3 2 5 9 1 2 3 0 5                                                                                                                                   | 1                       | 1                           | 10 2 0 2 3                                                     |                                                                                                                                                      | 3 1                                                                                                                                                  | 8 0 5 2 0 0                                                                                                                               | 0    | 0 0 0                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 1 7 7 1 4 4 0 0                                                                                             | 0                               | 1 0                             |                                 |                                 | 0                                                                                                                                         |
| Сніна Віталіана                    |                              |                          |                                                                                                                                                       |                         |                             |                                                                |                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                      | 8 0 5 2 0 0                                                                                                                               | 0    | 0 0 0                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 1 7 7 1 4 4 0 0                                                                                             | 0                               | 1 0                             |                                 |                                 | 0                                                                                                                                         |
| 6                                  | 1                            | Ч                        | 2 3 8 6 2 2 0 2 3 9                                                                                                                                   | 1                       | 1                           | 10 2 0 2 3                                                     |                                                                                                                                                      | 3 1                                                                                                                                                  | 7 8 4 3 0 0                                                                                                                               | 0    | 0 0 0                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 1 7 2 5 4 6 0 0                                                                                             | 0                               | 1 0                             |                                 |                                 | 0                                                                                                                                         |
| Защипась Олександрович             |                              |                          |                                                                                                                                                       |                         |                             |                                                                |                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                      | 7 8 4 3 0 0                                                                                                                               | 0    | 0 0 0                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 1 7 2 5 4 6 0 0                                                                                             | 0                               | 1 0                             |                                 |                                 | 0                                                                                                                                         |
| 7                                  | 1                            | Ч                        | 2 7 7 2 3 1 8 4 7 3                                                                                                                                   | 1                       | 1                           | 10 2 0 2 3                                                     |                                                                                                                                                      | 3 1                                                                                                                                                  | 8 0 5 2 0 0                                                                                                                               | 0    | 0 0 0                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 1 7 7 1 4 4 0 0                                                                                             | 0                               | 1 0                             |                                 |                                 | 0                                                                                                                                         |
| Кацапов Вікторівч                  |                              |                          |                                                                                                                                                       |                         |                             |                                                                |                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                      | 8 0 5 2 0 0                                                                                                                               | 0    | 0 0 0                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 1 7 7 1 4 4 0 0                                                                                             | 0                               | 1 0                             |                                 |                                 | 0                                                                                                                                         |
| 8                                  | 1                            | Ч                        | 2 7 3 0 7 2 2 3 7 2                                                                                                                                   | 1                       | 1                           | 10 2 0 2 3                                                     |                                                                                                                                                      | 3 1                                                                                                                                                  | 8 4 0 0 0 0                                                                                                                               | 0    | 0 0 0                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 1 8 4 8 0 0 0                                                                                               | 0                               | 1 0                             |                                 |                                 | 0                                                                                                                                         |
| Лисий Ігоревич                     |                              |                          |                                                                                                                                                       |                         |                             |                                                                |                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                      | 8 4 0 0 0 0                                                                                                                               | 0    | 0 0 0                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 1 8 4 8 0 0 0                                                                                               | 0                               | 1 0                             |                                 |                                 | 0                                                                                                                                         |
| 9                                  | 1                            | Ч                        | 2 7 3 0 7 2 2 3 7 2                                                                                                                                   | 1                       | 1                           | 10 2 0 2 3                                                     |                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                      | 4 0 2 6 0 0                                                                                                                               | 0    | 0 0 0                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 8 8 5 7 2 0 1                                                                                               | 0                               | 1                               |                                 |                                 | 0                                                                                                                                         |
| Лисий Ігоревич                     |                              |                          |                                                                                                                                                       |                         |                             |                                                                |                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                      | 4 0 2 6 0 0                                                                                                                               | 0    | 0 0 0                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 8 8 5 7 2 0 1                                                                                               | 0                               | 1                               |                                 |                                 | 0                                                                                                                                         |

Рис. 2.6 Фрагмент Відомості про нарахування заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) застрахованим особам за жовтень 2023 року

*Джерело:* складено автором на основі відомості про нарахування заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) застрахованим особам за жовтень 2023 р.

У цій формі звітності подається повний перелік працівників підприємства, зазначається кількість днів перебування у трудових відносинах. Наприклад, Агбаш Вадим Георгійович у трудових відносинах перебуває 31 день, а Волошин Віктор Петрович – 7 днів. Це означає, що перший працює вже на підприємстві певний період, а другий влаштувався на роботу наприкінці жовтня. В наступних графах зазначається сума нарахованої заробітної плати, сума різниці між розміром мінімальної заробітної плати та фактично нарахованою заробітною платою за

звітний місяць – на досліджуваному підприємстві розміри заробітних плат перевищують мінімальну заробітну плату, тому даних різниць не виникає. Також прописується сума нарахованого єдиного соціального внеску.

Організація розрахунку заробітної плати - це складний процес, який включає в себе завдання, пов'язані з нарахуванням, оподаткуванням та оплатою відпусток. Це забезпечує ефективний контроль за цими операціями. Існуюча методика розрахунку середньої заробітної плати та визначення сум відпускних вимагає великої кількості операцій, що підтверджуються різними кадровими та іншими документами, які наведені на рис. 2.7.



Рис. 2.7 Методика обліку відпускних

*Джерело: [25]*

Визначення середньої заробітної плати для розрахунку відпускних та лікарняних є складним обліковим процесом, який вимагає точних і достовірних даних. Обчислення середньої заробітної плати для визначення суми відпустки та компенсації за невикористану відпустку відбувається за процедурою, показаною на рис. 2.8.

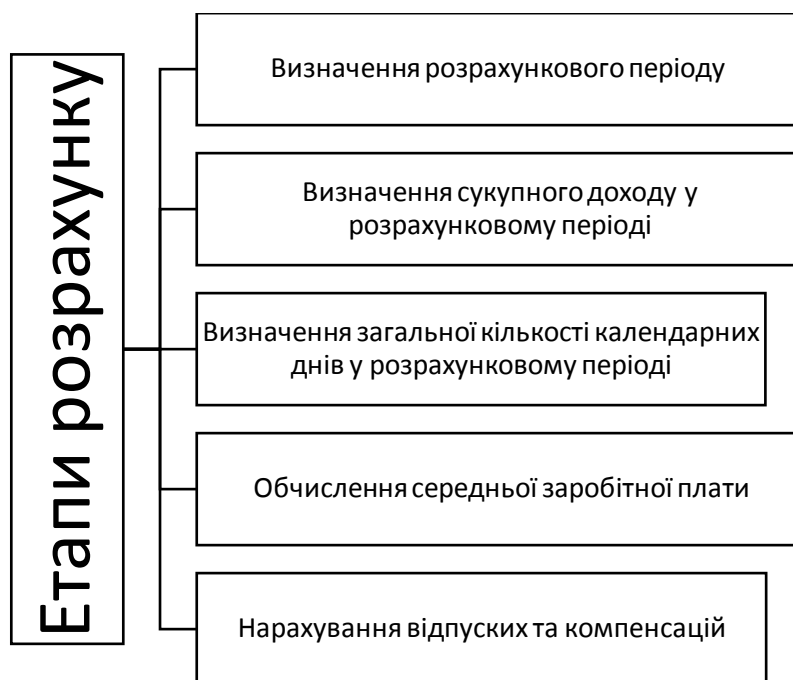


Рис. 2.8 Порядок розрахунку середньої заробітної плати для нарахування відпускних та компенсації за дні невикористаної відпустки

*Джерело: [32]*

Відповідно до пункту 2 Порядку № 100, розрахунок середньої заробітної плати для оплати часу відпустки або невикористаної відпустки проводиться виходячи із заробітної плати за 12 календарних місяців, що передують місяцю, в якому надається відпустка або компенсується невикористана відпустка.

Згідно положень облікової політики ТОВ «Світовий контейнерний сервіс» для ведення бухгалтерського обліку використовує автоматизований формат - BAS: Бухгалтерія. Це означає, що всі дані з первинних документів зберігаються і записуються у зведені відомості, що формуються інформаційною системою. Головна книга, основний запис складових рахунків, містить залишки складових рахунків, на основі яких заповнюються форми фінансової звітності за звітний період.

## 2.4. Методи вдосконалення системи обліку розрахунків з оплати праці

Для багатьох компаній розробка систем бухгалтерського обліку є важливим аспектом управління кадрами підприємства. Щоб забезпечити надійність та

ефективність цих процесів, компаніям необхідно оптимізувати свої системи нарахування заробітної плати. Основні напрямки оптимізації цих систем наведені в табл. 2.8.

Таблиця 2.8

## Основні напрямки оптимізації системи нарахування заробітної плати

| Системи покращення                                  | Опис                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Автоматизація програмного забезпечення              | Впровадити спеціалізоване програмне забезпечення для ефективного та точного розрахунку заробітної плати та для фіксування відпрацьованого робочого часу. |
| Впровадження системи з контролю доступу             | Налаштування системи обмеження доступу до робочих приміщень та ресурсів за допомогою ідентифікаційних карток.                                            |
| Стандартизація процедур та процесів                 | Консолідувати процеси та процедури нарахування заробітної плати, щоб уникнути непорозумінь та забезпечити послідовність.                                 |
| Впровадження електронних систем подавання звітності | Використовувати електронні системи високоефективного збору, обробки та аналізування даних про заробітну плату.                                           |
| Підвищення кваліфікації працівників                 | Навчання та розвиток потенціалу кадрів у сфері нарахування заробітної плати.                                                                             |

*Джерело: [23]*

Питаннями, які викликають труднощі в обліку контролю заробітної плати, займалися багато вітчизняних та зарубіжних вчених. Кожен розглядає питання з власної точки зору та зосереджується на різних аспектах бухгалтерського обліку та аудиту зарплати. Однак ці методи для підвищення економічної ефективності управління підприємством недостатньо розкрити та потребують подальшого дослідження. З метою удосконалення обліку з оплати праці, потрібно створювати нові субрахунки, котрі забезпечують правильність, своєчасність і законність їх відображення в обліку і звітності, модифікувати методичні підходи контролю заробітної плати та розробляти нові документи перевірки, а саме: анкети загального плану перевірки, програми перевірки та робочі документи аудитора. Запропонована методологія охоплює всі аспекти нарахування заробітної плати, оперативно виявляє порушення, проводить якісний контроль та внаслідок підвищує ефективність підприємства.

Вдосконалення існуючого аналітичного обліку та даних цього обліку-необхідно, так як вони мають ключове значення у зборі інформації про різні аспекти

роботи, такі як робочий та неробочий час, виконання норми праці, штат співробітників та структура фонду оплати праці. Інформацію про витрати на оплату праці рекомендується відображати за наступними категоріями: основна заробітна плата, додаткова оплата праці, інші нарахування та виплати працівникам.

З метою удосконалення моделі аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам ТОВ «Світовий контейнерний сервіс» рекомендовано доповнити рахунок № 661 "Розрахунки за заробітною платою наступними субрахунками, наведеними на рис. 2.9.

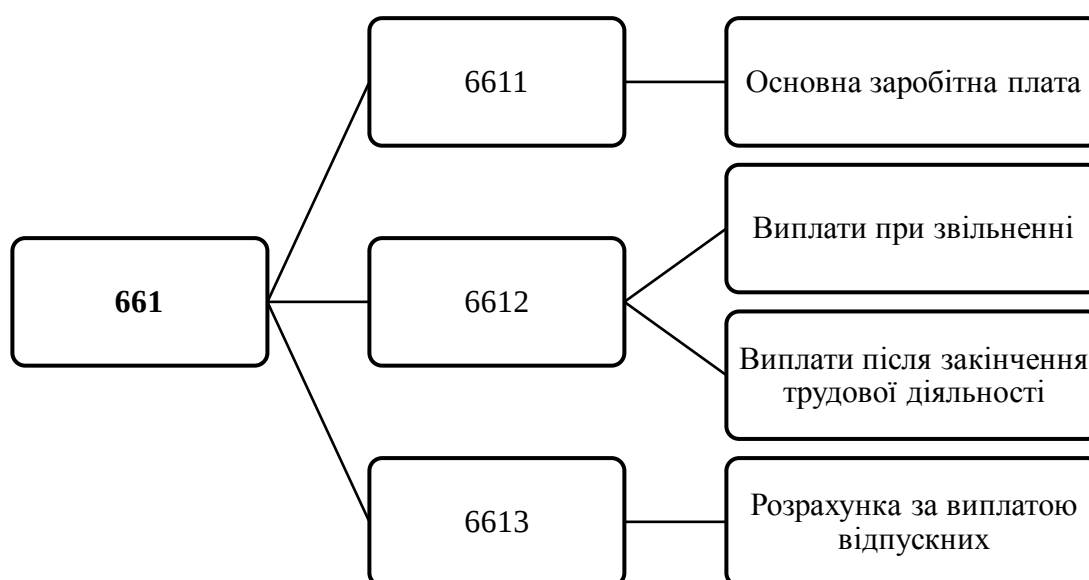


Рис. 2.9. Рекомендовані аналітичні рахунки ТОВ «Світовий контейнерний сервіс»

*Джерело: розробка автора*

Аналітичний облік заробітної плати ведеться за кожним працівником, видами оплати та утримань відповідно до чинного законодавства. Практичне застосування запропонованої аналітичної моделі обліку оплати праці дозволяє:

- розширити інформаційну та контрольну функцію бухгалтерського обліку;
- організовувати системне нарахування винагород працівників;
- використовувати аналітичні дані для покращення роботи управлінського апарату;
- сприяє взаємодії між користувачами інформації;

– підвищення ефективності аналізу підприємства.

Повнота і своєчасність розрахунків з працівниками залежить від належної організації обліку оплати праці. На рис. 2.10 висвітлені напрямки удосконалення обліку через спрощення документообігу.

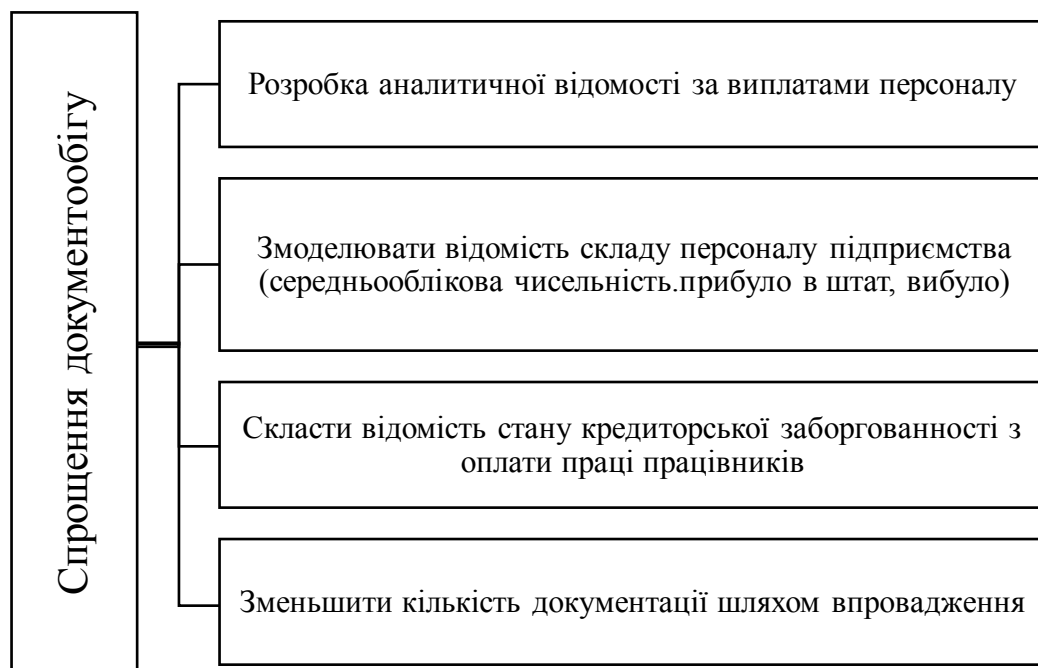


Рис. 2.10. Схема спрощення документообігу на підприємстві

*Джерело: складено автором*

Щоб правильно організувати нарахування заробітної плати, підприємству рекомендовано: прописувати сучасні методи обліку виплат працівникам в обліковій політиці з обґрунтуванням вибору способу оплати робочої сили та визначити фактори, що підвищують ефективність праці.

Поширені помилки при нарахуванні заробітної плати пов'язані з неналежною організацією бухгалтерського обліку та контрольними функціями підприємства, які залишалися недостатньо централізованими. Цю проблему можна легко вирішити, якщо поставивши додаткові завдання для адміністративного персоналу, які будуть відповідати за:

1. Забезпечення та контроль за робочим часом та працездатністю для підвищення продуктивності.

2. Контроль вчасного та коректного нарахування заробітної плати та відрахувань до органів соціального захисту населення та їх відображення у собівартості продукції (послуг).Звіряє з працівниками та товаришами своєчасність і правильність нарахування заробітної плати та інших виплат.

3. Нагляд за вчасністю та правильністю всіх розрахунків із заробітної плати та інших виплат для працівників та службовців.

4. Моніторинг використання фонду оплати праці та інших фінансових ресурсів, які призначені для виплати заробітної плати працівникам підприємства.

5. Аналіз точності розрахунків за надурочну роботу, роботу у святкові дні, нічний час та інші аналогічні ситуації.

6. Моніторинг правильності, своєчасності та повноти проведених операцій бухгалтерською службою[1].

Необхідно підкреслити значення внутрішнього контролю розрахунку заробітної плати, оскільки він є ключовим для забезпечення повної та достовірної інформації, що впливає на стратегічні рішення компанії. Для цього важливо порівнювати показники, такі як співвідношення погодинної оплати праці з одиничною, конкурентоспроможність оплати праці на регіональному, обласному або національному рівні тощо.

Успішна реалізація завдань підприємства значною мірою залежить від кваліфікації та досвіду фахівців, які ведуть облік. Важливо мати компетентний персонал, який постійно підтримує свої знання на актуальному рівні, стежить за змінами в законодавстві та практиці бухгалтерського обліку.

Необхідність постійного моніторингу та розвитку фонду оплати праці є актуальним завданням в Україні, і в інших країнах світу. Навіть найменші помилки, неправильні записи або відсутність необхідної документації можуть вплинути на виплати заробітної плати та призвести до серйозної серії порушень з негативними наслідками.

Для вдосконалення розрахунку заробітної плати ТОВ «Світовий контейнерний сервіс» рекомендовано:

- контролювати використання робочого часу та забезпечувати підвищення продуктивності праці;
- своєчасно проводити всі розрахунки з працівниками по заробітній платі та іншим виплатам;
- вести облік та контроль за використанням фонду оплати праці та інших коштів, виділених працівникам підприємства;
- спонукати людей до підвищення продуктивності праці, стимулювати їх економічна використання ефективних форм психологічна мотивація;
- постійно підвищувати рівень кваліфікації робітників;
- розробити систему документообігу відпусток;
- створити механізм, за допомогою яких працівники зможуть анонімно подати позиції щодо системи оплати праці(анонімно);
- розробити алгоритм вчасної виплати авансів та заробітної плати;
- створити та затвердити наказ про облікову політику;
- розробити графік відпусток;
- нарахувати резерв відпусток.

## **РОЗДІЛ 3. ПИТАННЯ КОНТРОЛЮ ТА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ**

### **3.1. Джерела та теоретичні основи контролю розрахунків з оплати праці**

У сучасному суспільстві ефективне функціонування бізнесу вимагає прийняття спеціальних способів для здійснення управлінських вирішень. Один із способів - це контроль. Контроль, як складова управління, гарантує оперативне та стратегічне управління корпоративною структурою підприємства. Головною метою контролю є забезпечення дотримання чинного законодавства, оцінка економічної ефективності фінансово-господарської діяльності.

На думку Подмешальської Ю. В.: «Внутрішній нагляд вважається однією з функцій управління домашньою роботою фірми. Однією з його основних питань вважається забезпечення даних про роботи підприємства з метою прийняття результативних адміністративних висновків, що допустимо тільки присутність розумної компанії. Організуючи концепцію внутрішнього контролю в компанії слід дотримуватися комплексний аспект, що гарантує його максимальну ефективність також, у свою чергу, встановлює доцільність ревізорської роботи» [12].

Внутрішній контроль заробітної плати – це набір бізнес-процесів, розроблений для захисту інформації про заробітну плату від можливих маніпуляцій або помилок в організації. Ці дії також гарантують, що інформація про заробітну плату є точною та що працівники отримують належну оплату праці. Не існує стандартної процедури, якої мають використовувати підприємства під час здійснення внутрішнього контролю заробітної плати. Враховуючи розміри та характер організацій, існують загальні методи внутрішнього контролю заробітної плати, які кожна компанія повинна затвердити для досягнення основної мети.

Додатково до загальної внутрішньої практики нарахування заробітної плати включають розподіл обов'язків між працівниками, затвердження будь-яких змін у

системі оплати, виконання внутрішнього аудиту процесу нарахування зарплати та обмеження доступу до облікових записів для забезпечення безпеки та конфіденційності інформації. Ці функції призначені для того, щоб організація не постраждала від помилкових або шахрайських дій, коли дані обробляються однією особою. Процес аудиту вбереже організацію від збитків або репутаційних збитків, пов'язаних із ризиками обробки заробітної плати. Ці функції також гарантують, що конфіденційні дані організації та співробітників захищені від зловмисних дій, найпоширенішими з яких є крадіжки співробітників організації. [17]

Організація оперативного контролю платіжних операцій з оплати праці є дуже важливою сферою, оскільки достовірність його оцінок або управлінські рішення, засновані на цьому, впливають на ефективність робочої сили працівників, на встановлення та визначення витрат і кількості отриманого доходу компанії. Основне призначення контролера – перевірка розрахунків по оплаті праці з визначенням сильних сторін контролю, щоб переконатися, що немає істотної помилки, яка змінить фінансовий результат. Мета відстеження розрахунків заробітної плати показана на рис 3.1.



Рис. 3.1. Мета контролю розрахунків з оплати праці

Джерело: [1]

Суб'єкт внутрішньогосподарського контролю позначає категорію осіб, наділених відповідними правами і обов'язками відповідно до виконання контрольних завдань над пунктами контролю (рис. 3.2).

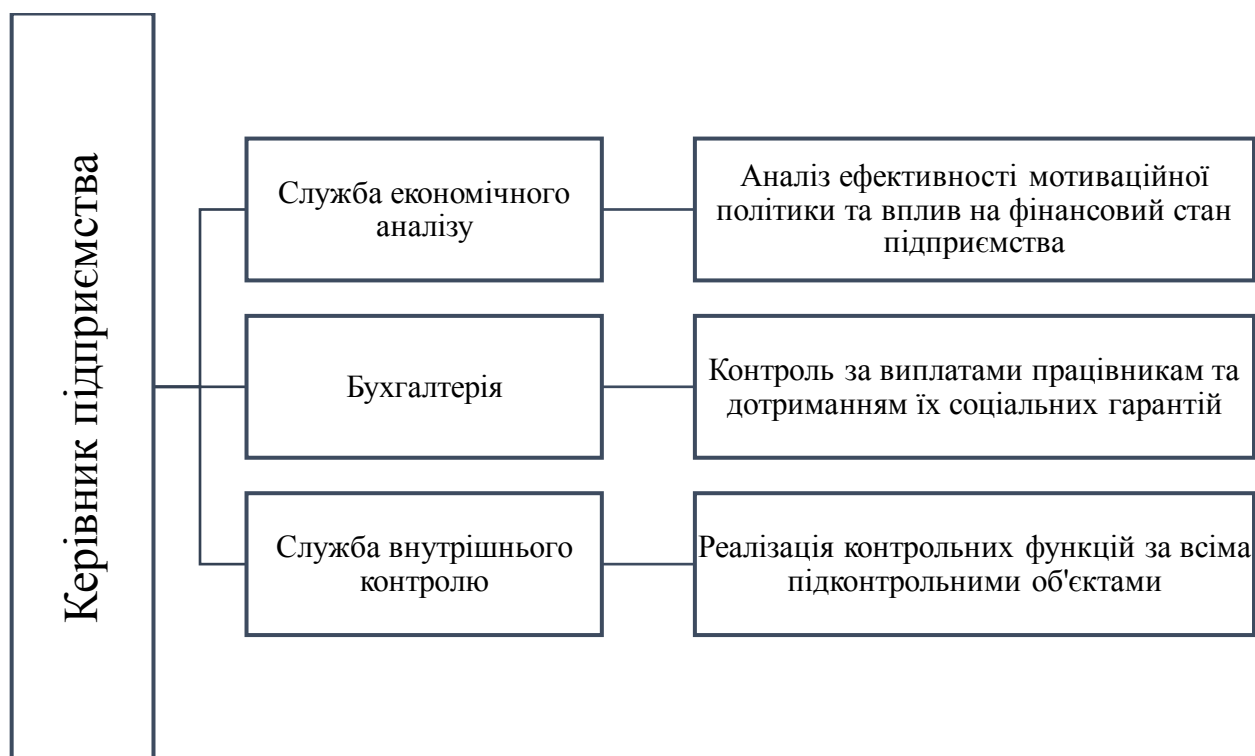


Рис. 3.2. Завдання суб'єктів внутрішньогосподарського контролю за розрахунками з оплати праці

Джерело: [2]

Для контролю за заробітної плати необхідна інформація об'єктів контролю, джерелами якої є первинні документи як основне джерело інформації для внутрішнього контролю обліку рахунків, бухгалтерських реєстрів та фінансова звітність (рис. 3.3, рис. 3.4).



Рис.3.3. Об'єкти внутрішнього контролю операцій щодо оплати праці

*Джерело: [6]*



Рис.3.4. Джерела нормативно-правової інформації внутрішнього контролю

*Джерело: нормативна база*

Оптимальна організація внутрішнього контролю розглядається як один зі способів покращення управління бізнесом, що забезпечує високу ефективність виконання економічних завдань.

### **3.2. Особливості внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці та напрямки удосконалення**

На українських підприємствах система оплати праці визначається відповідно до вимог Кодексу законів про працю України та угод, зокрема, Колективного договору. Фонд оплати праці працівників у ТОВ «Світовий контейнерний сервіс» формується на щорічній основі. Кількість та назви посад працівників у компанії використовуються для розрахунку фонду оплати праці ТОВ «Світовий контейнерний сервіс» з використанням розроблених систем розподілу робочої сили, врахування методичних рекомендацій щодо встановлення систем нормування заробітної плати.

Формулювання бухгалтерських розрахунків та їх точний процес в ТОВ «Світовий контейнерний сервіс» є залежними від належно встановленого внутрішнього контролю. Організація внутрішнього контролю вважається одним із найбільш ефективних методів перевірки розрахунків заробітної плати. На підприємстві функції внутрішнього контролю виконує директор.

Джерелами інформації внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці на ТОВ «Світовий контейнерний сервіс» виступають:

- основне інформаційне джерело – первинні документи;
- бухгалтерські рахунки;
- бухгалтерські реєстри;
- фінансова звітність.

З метою визначення певної технології внутрішнього контролю у сфері оплати праці повинні бути реалізовані заходи, які складаються з 4 етапів:

1. Контроль за додержанням законодавства про працю:

- перевірка оформлення первинних документів з прийняття та звільнення з роботи;

- стан обліку трудового часу;

- контроль трудових договорів співробітників.

## 2. Контроль організацій табельного обліку:

- моніторинг дотримання робочого часу управлінського та обслуговуючого персоналу;

- перевірка переоплати опрацьованого періоду та норм витрачання фонду оплати праці.

## 3. Аналіз документації щодо нарахування заробітної плати

- визначення основної документації з процедурами оплати праці;

- порівняння структури у «Розрахунково-платіжній відомості» та відповідності її складання;

- контроль платіжних реквізитів;

- дослідження точності утримання із заробітної плати;

- перевірка виплат по тимчасовій непрацездатності та щорічних відпусток.

## 4. Перевірка актуального стану аналітичного обліку з розрахунками оплати праці включає:

- аналіз відхилень, в порівнянні з рахунком 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»;

- виявлення розбіжностей між синтетичним та аналітичним обліком.

Так, для контролю розрахунків з персоналом за заробітною платою ТОВ «Світовий контейнерний сервіс» визначає цілі проведення внутрішнього аудита, котрі наведені на рисунку 3.5.

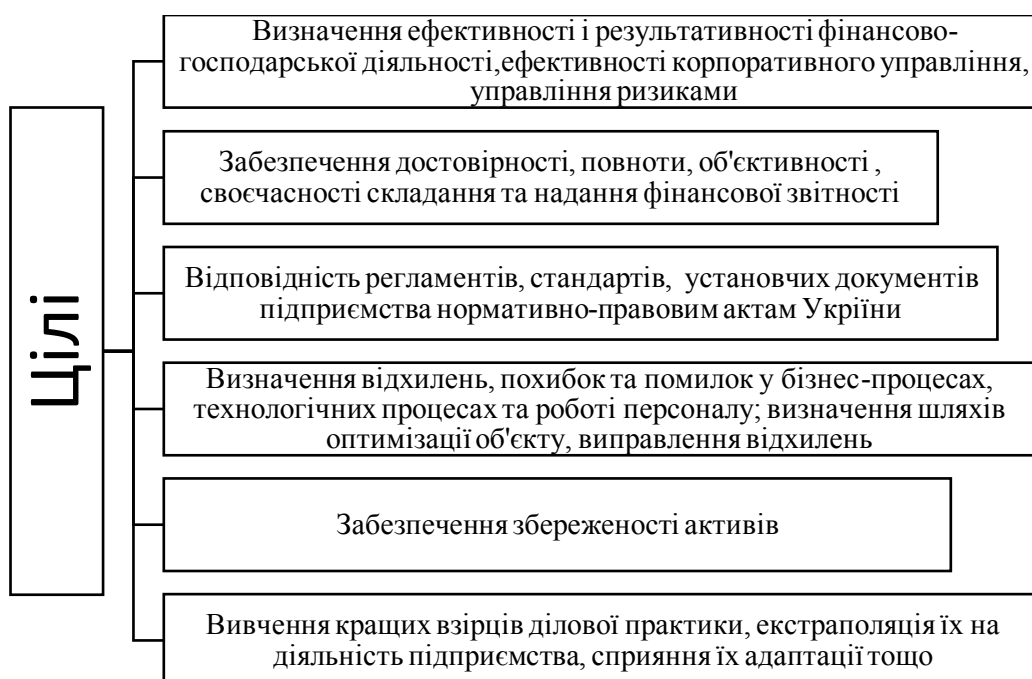


Рис.3.5. Цілі внутрішнього контролю підприємства.

*Джерело: складено автором на підставі документів*

Після визначення цілей прописуються завдання та елементи контролю.(рис. 3.6, 3.7)



Рис.3.6. Цілі внутрішнього контролю підприємства.

*Джерело: складено автором на підставі документів*

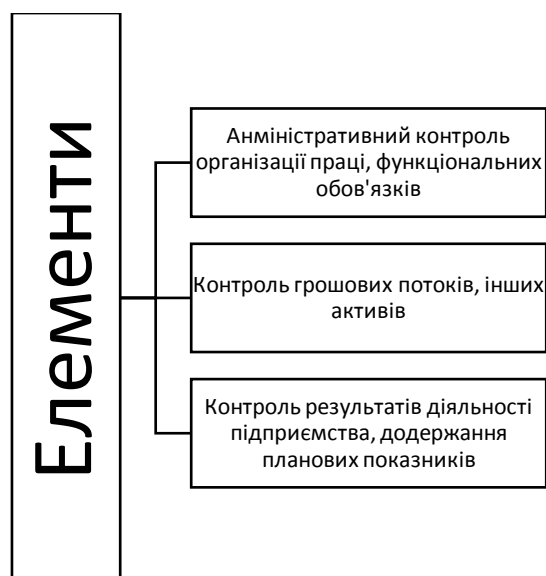


Рис.3.7. Елементи внутрішнього контролю підприємства.

*Джерело: складено автором на підставі документів*

Після визначення цілей, елементів та завдань підприємство розробляє внутрішню програму контролю у таблиці

Таблиця 3.1

Програма внутрішнього контролю нарахування заробітної плати на ТОВ  
«Світовий контейнерний сервіс»

| № | Перелік процедур                                                                                                                       | Метод контролю                                |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| 1 | Перевірка на дотримання трудового законодавства, аналіз конкурентоспроможності оплати праці та аналіз використання фонду оплати праці. | Огляд, аналіз, правова оцінка                 |
| 2 | Контроль за правильністю нарахування заробітної плати та з оформлення первинної документації                                           | Документальна перевірка та вибірка            |
| 3 | Контроль за відповідністю синтетичного та аналітичного обліку                                                                          | Аналітичні процедури, документальна перевірка |
| 4 | Перевірка суттєвих грошових та негрошових виплат працівникам                                                                           | Документальна перевірка                       |
| 5 | Перевірка обґрунтованості нарахування премії                                                                                           | Документальна перевірка                       |
| 6 | Перевірка наявності всіх первинних документів                                                                                          | Документальна перевірка                       |

*Джерело: складено на підставі звітності підприємства*

Під час перевірки особливу увагу слід приділити основним документам, що регулюють відносини між працівниками, а також з нарахування та виплат заробітної плати. Відповідальність в області обліку заробітної плати повинна бути чітко декомунізована (облік персоналу, облік використання робочого часу, облік виробництва і заробітної плати, облік виконання виробничих норм, оплата заробітної плати між працівниками і службовцями тощо). [7]

За час дії ТОВ «Світовий контейнерний сервіс» зовнішні аудиторські перевірки проводились лише 1 раз, з приводу великого податкового кредиту. Порушень не виявлено.

### 3.3. Оцінка ефективності використання ресурсів на оплату праці в ТОВ «Світовий контейнерний сервіс»

Оцінка ефективності використання витрат на робочу силу – це аналітичний процес, спрямований на визначення того, наскільки ефективно компанія використовує ресурси для винагороди своїх співробітників. Цей аналіз може включати наступні аспекти які наведені в таблиці 3.2:

Таблиця 3.2

Аналіз операційних витрат на ТОВ «Світовий контейнерний сервіс» за економічними елементами витрат за 2021-2023 рр.

| Елементи витрат                  | Σ, тис. грн |          |          | Питома вага, % |         |         | Відхилення 2023р. порівняно з 2021р. |                |
|----------------------------------|-------------|----------|----------|----------------|---------|---------|--------------------------------------|----------------|
|                                  | 2021 р.     | 2022 р.  | 2023 р.  | 2021 р.        | 2022 р. | 2023 р. | Σ, тис. грн                          | Питома вага, % |
| 1                                | 2           | 3        | 4        | 5              | 6       | 7       | 8                                    | 9              |
| Матеріальні витрати              | 1 923,8     | 2 670,7  | 6 094,1  | 29,83          | 26,41   | 41,93   | 4 170,3                              | 12,10          |
| Витрати на оплату праці          | 1 072,8     | 1 030,3  | 1 493,2  | 16,63          | 10,19   | 10,28   | 420,4                                | -6,35          |
| Відрахування на соціальні заходи | 226,4       | 214,9    | 315,8    | 3,53           | 2,13    | 2,17    | 89,4                                 | -1,36          |
| Амортизація                      | 1 406,2     | 4 864,3  | 6 216,3  | 21,80          | 48,10   | 42,78   | 4 810,1                              | 20,98          |
| Інші операційні витрати          | 1 819,5     | 1 331,8  | 412,4    | 28,21          | 13,17   | 2,84    | -1 407,1                             | -25,37         |
| Усього                           | 6 448,7     | 10 112,0 | 14 531,8 | 100,00         | 100,00  | 100,0   | 8 083,1                              | x              |

Джерело: складено на підставі звітності підприємства



Рис.3.5. Зміни в структурі витрат у 2021 р. порівняно з 2023 р.

*Джерело: складено на підставі таблиці*

Згідно табл. 3.1 та рис. 3.5 у 2023 році загальна витратна сума за економічними компонентами склала 14 531,8 тис. грн., що на 8 083,1 тис. грн. більше, ніж у 2021 році. Цей приріст зумовлений наступними факторами зростання:

– матеріальні витрати зросли на 4 170,3 тис. грн. і структурно збільшилися на 12,1 відсоткових пунктів;

– витрати на амортизацію зросли на 4 810,1 тис. грн., що в структурному вираженні становить збільшення на 20,98 відсоткових пунктів;

– витрати на оплату праці зросли на 420,4 тис. грн., хоча в структурному вираженні спостерігалось майже на 6,4 відсоткових пунктів зменшення;

– витрати, пов'язані з відрахуваннями на соціальні заходи, скоротилися на 89,4 тис. грн., але їхня частка в структурному вираженні зменшилася майже на 1,4 відсоткових пункта.

Однак також спостерігалось значне зменшення інших операційних витрат на 1 407,1 тис. грн., що відображає падіння на 25,37 відсоткових пунктів від загальних витрат.

Таблиця 3.3

Аналіз операційних витрат на 1 гривню реалізованих послуг на ТОВ  
«Світовий контейнерний сервіс» за 2021-2023 рр.

| № з/п | Показники                                                                  | 2021 р.   | 2022 р.    | 2023 р.    | Відхилення,%      |                   |
|-------|----------------------------------------------------------------------------|-----------|------------|------------|-------------------|-------------------|
|       |                                                                            |           |            |            | 2023 р. з 2022 р. | 2023 р. з 2021 р. |
| 1     | 2                                                                          | 3         | 4          | 5          | 6                 | 7                 |
| 1     | Обсяг наданих послуг, тис.грн                                              | 16 625,3  | 27 254,600 | 27 107,100 | -147,500          | 10 481,800        |
| 2     | Витрати на оплату праці, тис.грн                                           | 1 072,758 | 1 030,303  | 1 493,236  | 462,933           | 420,478           |
| 3     | Витрати основної заробітної плати на 1 грн. виробленої продукції грн.(2:1) | 0,065     | 0,038      | 0,055      | 0,017             | -0,010            |

*Джерело: Джерело: складено на підставі звітності підприємства*

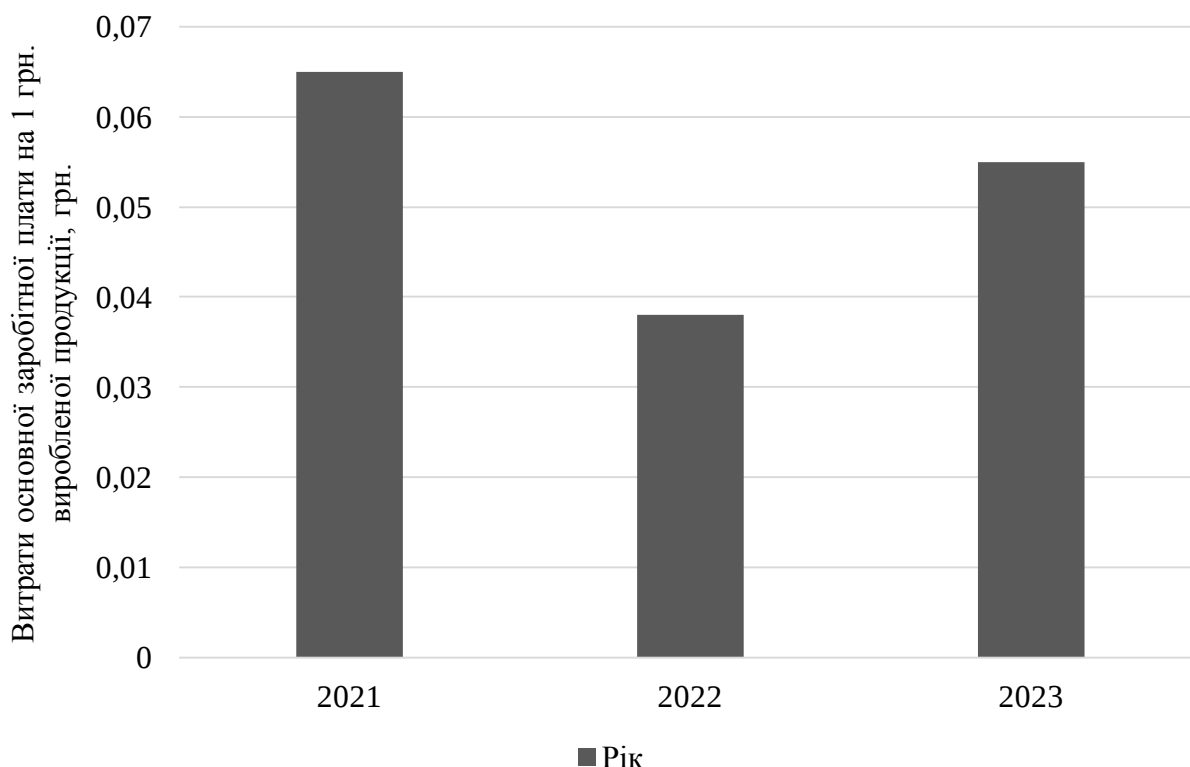


Рис. 3.6. Динаміка витрат основної заробітної плати на 1 грн. реалізованих послуг  
*Джерело: складено на підставі таблиці*

У 2023 році обсяг наданих послуг на підприємстві ТОВ "Світовий контейнерний сервіс" склав 27 107,100 тис. грн. Це на 147,500 тис. грн. менше, ніж у 2022 році, але на 10 481,800 тис. грн. більше, ніж у 2021 році. Витрати на оплату праці також зросли: порівняно з 2022 роком - на 462,933 тис. грн., та з 2021 роком - на 420,478 тис. грн., досягнувши у 2023 році 1 493,236 тис. грн (табл. 3.2, рис. 3.6).

У 2021 році середні витрати на оплату праці на кожну гривню виробленої продукції склали 6,5 копійки, що на 10 копійок більше, ніж у 2023 році, коли вони становили 5,5 копійок на 1 гривню виробленої продукції. У 2022 році цей показник був найменшим і склав 3,8 копійок.

Для забезпечення конкурентоспроможності підприємства та досягнення потрібного рівня прибутку необхідно постійно аналізувати забезпеченість підприємства трудовими ресурсами та вивчати фактори, що впливають на ці зміни. Проведемо аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами у 2023 році за табл. 3.3.

Таблиця 3.4

Аналіз забезпеченості ТОВ «Світовий контейнерний сервіс» трудовими  
ресурсами у 2023 році

| Категорії персоналу | Середньорічна чисельність, осіб |                                       |             | Відхилення, осіб |               |
|---------------------|---------------------------------|---------------------------------------|-------------|------------------|---------------|
|                     | за 2022 рік                     | за звітний рік в оцінці минулого року | за 2023 рік | абсолютне        | відносне      |
| 1                   | 2                               | 3                                     | 4           | 5                | 6             |
| Працівники усього   | 22                              | х                                     | 24          | 2                | х             |
| з них:              |                                 |                                       |             |                  |               |
| робітники           | 16                              | $99,46 \cdot 16 : 100 = 15$           | 17          | 1                | $17 - 15 = 2$ |

*Джерело: Джерело: складено на підставі звітності підприємства*

У попередньому році, у 2022 році, на підприємстві працювало 22 працівників основної діяльності, з яких 16 - безпосередньо робітники. У звітному році чисельність працівників зросла на 2 особи і становила 24 особи, а кількість робітників зросла на 1 особу до 17. Враховуючи зменшення обсягу виробництва у звітному році порівняно з попереднім, для забезпечення такого обсягу виробництва потрібно було б мати 15 робітників. Оскільки фактична чисельність робітників зросла на 1 особу, це не можна вважати за економію робочої сили.

Таблиця 3.5

Вихідна інформація для аналізу використання робочого часу робітників на  
ТОВ «Світовий контейнерний сервіс» за 2021-2023 рр.

| № з/п | Показник                                                            | 2021 р. | 2022 р. | 2023 р. | Темп зростання, % 2023 р. до |         |
|-------|---------------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|------------------------------|---------|
|       |                                                                     |         |         |         | 2021 р.                      | 2022 р. |
| 1     | Середньорічна чисельність робітників, осіб                          | 15      | 16      | 17      | 113,33                       | 106,25  |
| 2     | Загальна кількість днів, відпрацьованих усіма робітниками, люд.-дні | 4 140   | 4 440   | 4 752   | 114,78                       | 107,02  |

## Продовження табл. 3.5

|   |                                                                                             |        |        |        |        |        |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 3 | Загальна кількість годин, відпрацьованих усіма робітниками (фонд робочого часу), люд.-годин | 31 050 | 33 300 | 35 640 | 114,78 | 107,02 |
| 4 | Середня кількість днів відпрацьованих 1 робітником, днів 2:1                                | 276    | 277,5  | 279,5  | 101,27 | 100,72 |
| 5 | Середня тривалість робочого дня, годин 3:2                                                  | 7,5    | 7,5    | 7,5    | 100,00 | 100,00 |

*Джерело: Джерело: складено на підставі звітності підприємства*

Як свідчать дані табл. 3.4, у 2023 році робітники підприємства відпрацювали 4 752 люд.-днів, що більш ніж у попередньому році на 7,02%, та на 14,78 % більш ніж у 2021 році. У 2021 році фонд робочого часу робітників склав 31 050 люд.-годин, в 2022-33300 люд.-годин, а в звітному 2023 році він збільшився на 7,02%, та склав 35640 люд.-годин. За 2021 рік робітники в середньому відпрацювали 276 днів, за 2022 – 277,5 днів та за 2023- 279,5 днів, при чому тривалість робочого дня була не змінної - 7,5 години.

Отже, у 2023 році середня кількість днів, відпрацьованих 1 робітником збільшилася на 1,27%, порівняно з 2021 роком, а порівняно з 2022 роком вона майже не змінилась. Середня тривалість робочого дня залишалась незмінної.

Таблиця 3.6

Аналіз рівня та динаміки продуктивності праці на ТОВ «Світовий контейнерний сервіс» за 2021-2023 рр.

| Показник                                                        | 2021 р.  | 2022 р.  | 2023 р. | Відхилення 2023р. від |           | Темп зростання у 2023 р. порівняно з ,% |         |
|-----------------------------------------------------------------|----------|----------|---------|-----------------------|-----------|-----------------------------------------|---------|
|                                                                 |          |          |         | 2021 р.               | 2022 р.   | 2021 р.                                 | 2022 р. |
| 1 Обсяг виробленої продукції, тис. грн                          | 16 625,3 | 27 254,6 | 27107,1 | 10 481,8              | -27 107,1 | 163,05                                  | 99,46   |
| 2 Середньорічна чисельність персоналу основної діяльності, осіб | 21       | 22       | 24      | 3                     | 2         | 114,29                                  | 109,09  |

## Продовження табл. 3.6

|                                                                          |         |         |         |        |         |        |        |
|--------------------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|--------|---------|--------|--------|
| 3 Середньорічна чисельність робітників, осіб                             | 15      | 16      | 17      | 2      | 1       | 113,33 | 106,25 |
| 4 Загальна кількість днів, відпрацьованих усіма робітниками, люд.-дні    | 4 140   | 4 440   | 4 752   | 612    | 312     | 114,78 | 107,02 |
| 5 Загальна кількість годин, відпрацьованих усіма робітниками, люд.-годин | 31 050  | 33 300  | 35 640  | 4 590  | 2 340   | 114,78 | 107,02 |
| 6 Середня кількість днів, відпрацьованих одним робітником за рік, дні    | 276,00  | 277,50  | 279,53  | 3,53   | 2,03    | 101,28 | 100,73 |
| 7 Середня тривалість робочого дня, годин                                 | 7,5     | 7,5     | 7,5     | -      | -       | 100,00 | 100,00 |
| 8 Середньорічна продуктивність праці одного працівника, тис. грн.        | 791,68  | 1238,85 | 1129,46 | 337,78 | -109,39 | 142,67 | 91,17  |
| 9 Середньорічна продуктивність праці одного робітника, тис. грн.         | 1108,35 | 1703,41 | 1594,54 | 486,19 | -108,87 | 143,87 | 93,61  |
| 10 Середньоденна продуктивність праці одного робітника, тис. грн.        | 4,02    | 6,14    | 5,70    | 1,68   | 4,07    | 141,79 | 349,69 |
| 11 Середньогодинна продуктивність праці одного робітника, тис. грн.      | 0,54    | 0,82    | 0,76    | 0,22   | -0,06   | 140,74 | 92,68  |

*Джерело: Джерело: складено на підставі звітності підприємства*

У 2023 році порівняно з 2021 роком, відповідно до табл. 3.5, середньорічна продуктивність праці одного працівника збільшилась на 337,78 тис. грн. або на 42,67%. Однак порівняно з 2022 роком цей показник зменшився на 109,39 тис.грн., тобто на 8,83%- що є негативним фактором. Теж саме відбувалось зі середньорічною протиктивністю праці одного робітника- у 2023 році, порівняно з 2021 роком показник збільшився на 486,19 тис.грн(43,87%), а порівняно з 2022 роком він зменшився на 108,87 тис.грн, а саме на 6,39 %.

Середньоденна продуктивність праці одного робітника у 2023 році збільшилась більш ніж в 2 рази і склала 5,7 тис. грн. Якщо порівнювати 2023 рік з 2021 роком то цей показник збільшився на 41,79%. Середньогодинна продуктивність праці одного робітника у 2023 році порівняно з 2022 роком зменшилась на 0,06 тис.грн., або на 7,32%.

Таблиця 3.7

Аналіз використання коштів на оплату праці на ТОВ «Світовий контейнерний сервіс» за 2021-2023 рр.

| Категорії персоналу            | Фонд заробітної плати, тис. грн. |                                                |             | Відхилення, тис. грн. |                               |
|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------------------------|-------------|-----------------------|-------------------------------|
|                                | за 2022 рік                      | фактично за звітний рік в оцінці минулого року | за 2023 рік | абсолютне             | відносне                      |
| Працівники основної діяльності | 1030,303                         | х                                              | 1493,235    | 462,932               | х                             |
| з них:                         |                                  |                                                |             |                       |                               |
| - робітники                    | 690,303                          | $\frac{107,02 \cdot 690,303}{100} = 738,762$   | 995,490     | 305,187               | $995,490 - 738,762 = 256,728$ |

*Джерело: Джерело: складено на підставі звітності підприємства*

У попередньому році на підприємстві фонд заробітної плати працівників склав 1030,303 тис.грн, з них фонд заробітної плати робітників склав 690,303 тис.грн. (табл. 3.6). У звітному році фонд заробітної плати працівників збільшився на 462,932 тис.грн і склав 1493,235 тис.грн, також збільшився фонд заробітної плати робітників на 305,187 тис.грн. і склав 995,490 тис.грн.

## ВИСНОВКИ

У ході дослідження теми було виявлено, що ця сфера є однією з ключових у сучасному управлінні персоналом підприємства. Процеси обліку та контролю розрахунків з оплати праці мають вирішальне значення для ефективного функціонування підприємства та задоволення потреб його працівників.

1. Заробітна плата зазвичай виражається в грошовому вираженні і визначається як компенсація за роботу, виконану за трудовим договором. Облік робочої сили і заробітної плати є важливим і складним аспектом управління бізнесом, його облік є обов'язковим. Цей процес вимагає додаткового внутрішнього контролю через складність розрахунків та постійні зміни в законодавстві.

Таким чином, економічна сутність «заробітної плати» полягає в тому, що цей дохід задовольняє матеріальні та духовні потреби, щоб забезпечити процес відтворення робочої сили.

2. Законодавче врегулювання контролю та обліку розрахунків за оплату праці здійснюється на двох рівнях – державному та договірному. Регулювання на державному рівні передбачає контроль і дотримання основних прав працівників щодо праці та її оплати за забезпечення роботодавцями мінімальних соціальних гарантій.

Основні положення щодо оплати праці в Україні регулюються рядом нормативно-правових актів, зокрема Конституцією України, Кодексом законів про працю, законами, постановами Кабінету Міністрів України та інструкціями, які затверджуються Міністерством статистики України. Закон України "Про оплату праці" є основним нормативно-правовим актом, який визначає сутність та принципи цього процесу.

3. Практичні аспекти обліку розрахунків за оплату праці були проаналізовані на прикладі Товариства з обмеженою відповідальністю «Світовий контейнерний сервіс», що успішно функціонує на ринку протягом більш ніж 11 років. Ця фірма має штатну чисельність 24 особи та оподатковується за спрощеною системою, відповідно до чинного законодавства.

Бухгалтерію очолює головний бухгалтер, який відповідає за стан і ведення бухгалтерського обліку підприємства, і бухгалтер, який відповідає за бухгалтерський облік відповідно до Податкового кодексу (обробляє інформацію і готує податкові звіти).

В ТОВ «Світовий контейнерний сервіс» облік оплати праці відбувається за допомогою програмного забезпечення «BAS: Бухгалтерія». Цей облік проводиться на пасивному рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», до якого створюються окремі субрахунки.

Організаційна структура бухгалтерії є лінійною, тобто передбачає, що всі виконавці підпорядковуються безпосередньо головному бухгалтеру. Бухгалтерський облік на досліджуваному підприємстві ведеться у двох комп'ютерних програмах: BAS:Бухгалтерія та внутрішня програма управління підприємством.

Для відображення операцій з оплати праці використовуються розрахункова відомість та Оборотно-сальдова відомість за рахунком 661 "Розрахунки з оплати праці". Аналітичний рахунок складається на щомісячній основі. У цьому документі фіксуються нарахована заробітна плата та відповідні відрахування.

4. На підприємстві використовують дві форми оплати праці - відрядну (від обсягу зробленого) і погодинну (від величини відпрацьованого часу), залежно від того, який головний критерій береться за основу розрахунку заробітної плати: обсяг виконаної роботи в фізичних одиницях або кількість відпрацьованого часу.

Після ознайомлення з процедурою нарахування та утримання при розрахунку заробітної плати можна зазначити, що методика розрахунку відповідає вимогам, викладеним у відповідних листах, інструкціях та нормативно-правових актах, що стосуються обліку оплати праці. Весь обліковий процес з розрахунків з оплати праці автоматизований за допомогою комп'ютерної програми BAS:Бухгалтерія, що значно спрощує завдання бухгалтера, зменшує ймовірність помилок під час нарахувань та підготовки звітності.

В результаті вивчення методики та системи нарахувань підприємству були надані рекомендації щодо покращення:

- контролю використання робочого часу та забезпечення підвищення продуктивності праці;
- своєчасного проведення розрахунків з працівниками по заробітній платі та іншим виплатам;
- використання фонду оплати праці та інших коштів, виділених працівникам підприємства;
- рівня кваліфікації робітників;
- системи документообігу відпусток.

5. Можна зазначити, що ТОВ "Світовий контейнерний сервіс" функціонує стабільно, але його показники не відзначаються значним позитивним зростанням, особливо порівняно 2023 рік з 2022. Як на кінець 2022 і 2023 років, у ТОВ «Світовий контейнерний сервіс» був кризовий фінансовий стан, тому що у підприємства не достатньо основних джерел для фінансування запасів.

У 2021 році, коефіцієнт поточної ліквідності свідчив, що підприємство мало змогу погасити 35% своїх поточних зобов'язань за рахунок дебіторської заборгованості, а у 2022 році лише 19%, у 2023 році цей показник покращився на 31% та склав 50 % покриття, при нормативному значенні від 80% до 100%.

Враховуючи зменшення обсягу виробництва у звітному році порівняно з попереднім, для забезпечення такого обсягу виробництва потрібно було б мати 15 робітників. Оскільки фактична чисельність робітників зросла на 1 особу, це не можна вважати за економію робочої сили.

6. На основі проведеного дослідження були розроблені конкретні рекомендації щодо удосконалення системи обліку та контролю розрахунків з оплати праці на досліджуваному підприємстві, а саме:

- розробити алгоритм вчасної виплати авансів та заробітної плати робітникам у встановлених законодавством та облікової політикою строках;
- створити та затвердити наказ про облікову політику;
- розробити графік відпусток;

- нарахувати резерв відпусток.

Ці рекомендації мають на меті підвищення ефективності управління оплатою праці, забезпечення справедливості та прозорості у відносинах між працівниками та роботодавцем, а також мінімізацію ризиків порушень законодавства та економічних втрат для підприємства.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Артюх О.В., Кравчук Д.І. Аудит розрахунків з оплати праці: огляд типових порушень обліку та шляхи їх вирішення. Науковий погляд: економіка та управління, 4(62), 123-128с. URL: <https://www.ukrlogos.in.ua/10.11232-2663-4139.16.39.html> (дата звернення: 24.01.2024)
2. Безпалько О.С. Вдосконалення обліку заробітної плати працівників підприємства. URL: <https://naub.oa.edu.ua> /2018/вдосконалення-обліку-заробітної-плати/(дата звернення: 22.01.2024)
3. Верхоглядова Н.І., Шило В.П. Бухгалтерський фінансовий облік: теорія та практика : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 536 с(дата звернення: 18.01.2024)
4. Воловець, Я. В. Фінансова діяльність суб'єктів господарювання : навч. посіб. Київ: Алерта, 2005. 199 с. URL: <https://buklib.net/books/21938/>(дата звернення: 03.02.2024)
5. Воськало Н.М., Воськало В.І. Теоретичні та методологічні основи розрахунків за виплатами працівникам. Бухгалтерський облік, аналіз та аудит, № 2, 2018. С. 239-244. URL: [http://www.easterneuropeebm.in.ua/journal/13\\_2018/44.pdf](http://www.easterneuropeebm.in.ua/journal/13_2018/44.pdf) (дата звернення: 18.01.2024).
6. Ганін В.І., Петряєва З.Ф., Прокопенко І.Ф. Курс економічного аналізу : підручник. Харків : Видавництво «Легас», 2015. 384 с. (дата звернення: 05.03.2024)
7. Гамова О.В., Козачок І.А., Федоренко Т.В. Внутрішній контроль за заробітної плати на підприємстві. Економічна наука 31-37с. URL: [http://www.investplan.com.ua/pdf/2\\_2017/8.pdf](http://www.investplan.com.ua/pdf/2_2017/8.pdf) (дата звернення: 24.03.2024)
8. Гудзь Н.В., Денчук П.Н., Романів Р.В. Бухгалтерський облік : навч. посіб. Київ : Центр учб. літ., 2016. 424 с(дата звернення: 29.03.2024)
9. Дробязко С.І. Організація бухгалтерського обліку заробітної плати працівників підприємства. Економіка та держава. 2020. №1. С. 4–8. (дата звернення: 31.02.2024)

10. Дружиніна В.В., Чорноус О.І. Оптимізація фонду заробітної плати на підприємствах в умовах кризи. Актуальні проблеми економіки. 2014. №9. С.112 – 117(дата звернення: 31.02.2024)
11. Дороніна О.А. Стратегія формування системи оплати праці на промисловому підприємстві: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 “Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика” / О.А. Дороніна Донецьк, 2012. 23 с. (дата звернення: 28.01.2024)
12. Документальне оформлення розрахунків із заробітної плати. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/situation-doc/SB081060> (дата звернення: 18.01.2024).
13. Економіка праці і соціально–трудова відносини : навч. посіб. / за наук. ред. д.е.н. А.Г. Бабенка. Дніпропетровськ : Дніпропетровська державна фінансова академія, 2011. 268 с. (дата звернення: 10.02.2024)
14. Житний П.Є., Афанас'єва І.І. Процес формування облікової інформації в управлінні. Вісник ЖДТУ. Економіка, управління та адміністрування. 2010. № 3 (53) Ч. 2. С 100-102. URL: <HTTP://VEN.ZTU.EDU.UA/ARTICLE/VIEW/66756/62351> (дата звернення: 25.02.2024)
15. Завіновська Г.Т. Економіка праці : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2003. 300 с. (дата звернення: 01.02.2024)
16. Інструкція зі статистики заробітної плати: Наказ Держкомстату України від 13.01.2004 № 5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text> (дата звернення: 25.02.2024)
17. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: Наказ Міністерства фінансів України від 30.11.1999 № 291. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text> (дата звернення: 06.03.2024).
18. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322–VIII. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-0> (дата звернення: 24.01.2024).
19. Конвенція про захист заробітної плати № 95. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_146#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text) (дата звернення: 18.01.2024).

20. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96– ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96> –вр (дата звернення 11.03.2024)

21. Крупій Д.В., Скорнякова Ю.Б. Організація обліку оплати праці: проблемні аспекти та напрями вдосконалення. Обліково–аналітичне забезпечення управління розвитком підприємства. Запоріжжя, 2022. Вип. 7. С. 28–36. (дата звернення: 13.01.2024)

22. Крупій Д. В., Скорнякова Ю.Б. Організація обліку розрахунків з оплати праці: сутність та особливості на малих підприємствах. Економіка, фінанси, облік та право в умовах глобалізації : матеріали міжнар. наук.– практ. конф., м. Біла Церква. 2022. С. 54–56. (дата звернення: 02.02.2024)

23. Крупка Я.Д., Фінансовий облік : підручник Тернопіль : ТНЕУ, 2017. 451 с. (дата звернення: 21.01.2024)

24. Малаховський Ю.В. Механізм формування, розподілу і використання фонду оплати праці підприємств машинобудування: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.01 “Економіка, організація і управління підприємствами” / Ю.В. Малаховський – Хмельницький, 2004. 19 с. (дата звернення: 23.01.2024)

25. Машевська А.А. Теоретичне підґрунтя організації оплати праці суб’єктів господарювання. Ефективна економіка, 2019. №11. URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/11\\_2019/189.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/11_2019/189.pdf) (дата звернення: 04.04.2024).

26. Миронова Ю.Ю., Панасенко В.А. Проблеми організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. Економіка і регіон. 2016. № 1(56), 121–126 с. (дата звернення: 09.02.2024)

27. Огійчук М.Ф. Фінансовий та управлінський облік за національними стандартами: підруч. Київ : Алерта, 2016 -1040 с. (дата звернення: 18.01.2024)

28. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. №2755-VI. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення 16.01.2024)

29. Подмешальська Ю.В. Удосконалення обліку та аудит заробітної плати на підприємстві. Економіка та держава. 2020. №12. С. 100–108. (дата звернення: 15.01.2024)

30. Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.99 р. № 996-XIV (із змінами і доповненнями). URL: <http://www.rada.gov.ua>. (дата звернення 28.01.2024)

31. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96–ВР. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>. (дата звернення 15.02.2024).

32. Про внесення змін до Інструкції про порядок нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове соціальне страхування. Наказ Міністерства фінансів України від 04.05.2018 № 469. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0645-18#top> (дата звернення: 28.01.2024).

33. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати. Наказ Державного комітету статистики України від 13.01.2004 № № 5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text> (дата звернення: 10.02.2024).

34. Про затвердження Національного положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: Наказ Міністерства фінансів України від 28.10.2003 № 601. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Tex>. (дата звернення: 09.03.2024).

35. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати: Постанови Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text> (дата звернення: 18.01.2024).

36. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 2011 № 2464-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 10.01.2024).

37. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95–ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg> =108%. (дата звернення: 30.01.2024).

38. Про охорону праці: Закон України від 1992 № 49. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 27.01.2024).

39. Про прожитковий мінімум: Закон України від 15.07.1999 р. № 966– XIV.  
URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/966-14>. (дата звернення: 10.03.2024)

40. Прохар Н. В. Фінансовий облік : навч.-метод. посібник Полтава : ПУЕТ, 2015. -119 с. (дата звернення: 12.02.2024)

41. Ткаченко Н.А. Особливості документального оформлення операцій з обліку праці та її оплати. URL: <http://magazine.faaf.org.ua/osoblivostidokumentalnogo-oformlennya-operaciy-z-obliku-praci-ta-ii-oplati.html> (дата звернення: 09.02.2024)

# ДОДАТКИ