

**МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**Факультет податкової справи, обліку та аудиту
Кафедра економічної політики, маркетингу та бізнес-аналітики**

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему «Обліково-аналітичне забезпечення управління витратами на оплату
праці суб'єкта господарювання»

здобувача вищої освіти ІІ курсу, групи ОМУ-24-1,
спеціальності 071 «Облік і оподаткування»,
освітня програма «Управлінський облік та бізнес-аналітика»


підпис

Нігай Анни Євгенівни

Науковий керівник:


підпис

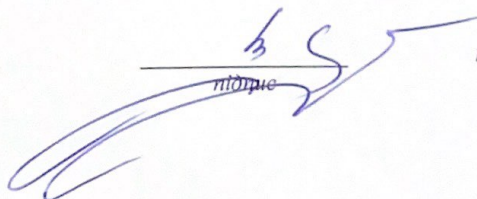
Новицька Надія Володимирівна
кандидат економічних наук, доцент

Гарант освітньо-професійної програми:


підпис

Мискін Юрій Ігорович
доктор економічних наук, професор

Допущено до захисту за рішенням кафедри економічної політики, маркетингу та бізнес-аналітики, протокол від «12» січня 2026 р. № 7


підпис

Паянок Тетяна Миколаївна
кандидат економічних наук, доцент

Ірпінь – 2026

Регистрація №

59

номер

20.01.2026р.

дата



підпис фахівця кафедри

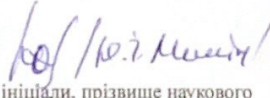
Результат
перевірки

88 захисту

до захисту, на
доопрацювання

20.01.2026р.

дата



ініціали, прізвище наукового
керівника

Результат захисту

53/Е/3(загальн.)

оцінка

03.02.2026р.

дата захисту

Голова комісії



підпис

С.В. Богдан

ініціали, прізвище

Члени комісії

підпис



Ю.І. Мискин

ініціали, прізвище

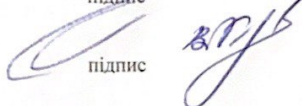
підпис



Ігор М. Галенко

ініціали, прізвище

підпис



В.М. Трасвєсєвич

ініціали, прізвище

БЛАНК ОЦІНЮВАННЯ ВИПУСКНОЇ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Об'єкти контролю	Діапазон оцінки в балах	Фактична кількість балів	Примітки	Дата, П.І.П.: керівника, голови комісії, членів комісії, секретаря, (підписи)
ОЦІНЮВАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ КЕРІВНИКОМ ТА РЕЦЕНЗЕНТОМ				
1. Зміст випускної роботи (якість теоретичного матеріалу, його зв'язок з практичним, вміння представляти матеріал в логічній послідовності, наявність висновків та пропозицій)	від 0 до 30	20		
2. Дотримання вимог щодо оформлення	від 0 до 10	5		
3. Вчасне виконання роботи на всіх етапах у встановлені кафедрою терміни	від 0 до 5	0		
4. Рецензент	від 0 до 5	3		
РАЗОМ БАЛІВ	від 0 до 50	28		
ОЦІНЮВАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ КОМІСІЄЮ ПО ЗАХИСТУ				
1. Доповідь	від 0 до 10	5		
2. Роздатковий матеріал	від 0 до 5	5		
3. Знання теоретичного та практичного матеріалу, вміння відповідати на запитання	від 0 до 25	10		
4. Апробація (участь у конференціях)	від 0 до 10	5		
РАЗОМ БАЛІВ	від 0 до 50	25		
ЗАГАЛЬНА КІЛЬКІСТЬ БАЛІВ	від 0 до 100	53		

ПЕРЕВЕДЕННЯ ОЦІНКИ ЗА 100-БАЛЬНОЮ ШКАЛОЮ ДО НАЦІОНАЛЬНОЇ ШКАЛИ ТА ШКАЛИ ЄКТС

Оцінка за 100-бальною шкалою	Оцінка за шкалою ЄКТС	Оцінка за національною шкалою	Дата	П.І.П.: голови, членів комісії, секретаря, (підписи)
53	E	3 (задовільно)	03.02 2016р	

Правила переведення оцінок до національної шкали та шкали ЄКТС

Оцінка за 100-бальною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	Оцінка за національною шкалою
90-100	A	5 (відмінно)
80-89	B	4 (добре)
70-79	C	
60-69	D	
50-59	E	3 (задовільно)
35-49	FX	2 (незадовільно)

**МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНОЇ ПОДАТКОВОЇ УНІВЕРСИТЕТ**

Факультет податкової справи, обліку та аудиту

Кафедра економічної політики, маркетингу та бізнес-аналітики

Спеціальність: 071 «Облік і оподаткування»

Освітня програма: «Управлінський облік та бізнес-аналітика»

Затверджую

Завідувач кафедри економічної
політики, маркетингу та бізнес-
аналітики

Т.М. Паянок

«01» жовтня 2024 р.

ЗАВДАННЯ

на випускню кваліфікаційну роботу здобувачу вищої освіти

Нігай Анни Євгенівни

1. Тема випускної кваліфікаційної (дипломної) роботи: «Обліково-аналітичне забезпечення управління витратами на оплату праці суб'єкта господарювання» затверджена наказом ректора від 29.11.2024 № 1787.

2. Строк здачі закінченої роботи: 07 січня 2026 р.

3. Цільова установка (мета роботи): удосконалення обліково-аналітичного забезпечення управління витратами на оплату праці суб'єкта господарювання.

Об'єкт дослідження: обліково-аналітичне забезпечення управління витратами на оплату праці суб'єкта господарювання. .

Предмет дослідження: теоретико-методичні та практичні засади обліково-аналітичного забезпечення управління витратами на оплату праці суб'єкта господарювання.

4. Вихідні дані до роботи: монографії, дисертаційні дослідження щодо обліку зовнішньоекономічної діяльності, наукові статті, публікації із зазначеної тематики, аналітичні дані тощо.

5. Перелік графічного матеріалу: 9 таблиць, 11 рисунків (графіків, схем).

6. Зміст випускної кваліфікаційної (дипломної) роботи (перелік питань за розділами):

– Аналіз наукових публікацій щодо витрат на оплату праці, як об'єкта обліку та аналізу.

– Нормативне обліково-аналітичного забезпечення управління витратами на оплату праці суб'єкта господарювання.

– Фінансовий стан та місце на ринку ТОВ НВП «ВІКОН ПЛЮС».

- Організація та методика аналітичного і синтетичного обліку витрат на оплату праці ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС».
- Шляхи удосконалення обліку витрат на оплату праці ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС» в умовах застосування інформаційних технологій.
- Оцінка трудових ресурсів в обліково-аналітичному забезпеченні ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС».
- Обліково-аналітичне забезпечення управління витратами на оплату праці ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС».

7. Календарний план виконання роботи:

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	
		за планом	фактично
1	Вибір теми, вивчення літературних джерел та складання плану роботи	16.09.2024-25.10.2024	01.10.2024
2	Підготовка розділу роботи та подання його керівнику		
2.1	перший розділ	28.10.2024-24.01.2025	15.05.2025
2.2	другий розділ	07.02.2025-23.05.2025	30.09.2025
2.3	третій розділ	27.05.2025-21.11.2025	01.11.2025
3	Перевірка роботи на наявність академічного плагіату	24.11.2025-19.12.2025	22.12.2025
4	Попередній захист роботи	22.12.2025	12.01.2026
5	Отримання відгуку керівника роботи	25.12.2025	29.12.2025
6	Отримання зовнішньої рецензії	05.01.2026-20.01.2026	24.01.2026
7	Допуск до захисту завідувача кафедри	12.01.2026	12.01.2026
8	Захист дипломної роботи	03.02.2026	03.02.2026

8. Дата видачі завдання: «01» жовтня 2024 р.

9. Керівник випускної кваліфікаційної роботи



(підпис)

Н.В.Новицька
ініціали, прізвище

10. Керівник освітньої програми



(підпис)

Ю.І. Мискін
ініціали, прізвище

11. Завдання до виконання отримав здобувач вищої освіти



(підпис)

А.Є. Нігай
ініціали, прізвище

Відгук керівника кваліфікаційної роботи

Кваліфікаційна робота Нігай Анни на тему: «Обліково-аналітичне забезпечення управління витратами на оплату праці суб'єкта господарювання» написана із порушенням строків виконання.

Поставлена мета досягнута через виконання конкретних завдань, а саме в роботі: проаналізовано наукові публікації провідних вчених, які розкривають витрати на оплату праці, як об'єкт обліку та аналізу, але при цьому відсутні праці науковців за останні роки; систематизовано нормативно обліково-аналітичне забезпечення управління витратами на оплату праці суб'єкта господарювання; здійснено аналіз фінансового стану підприємства на ринку, дані в роботі застарілі; розглянуто організацію та методику аналітичного і синтетичного обліку витрат на оплату праці; запропоновані шляхи удосконалення обліку витрат на оплату праці ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС» в умовах застосування інформаційних технологій; оцінено трудові ресурси в обліково-аналітичному забезпеченні ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС»; згруповано обліково-аналітичне забезпечення управління витратами на оплату праці ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС». Здійснений прогноз витрат на оплату праці ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС» за допомогою економіко-математичних методів не актуальний.

Випускна кваліфікаційна робота Нігай Анни є завершеним науковим дослідженням магістранта спеціальності 071 «Облік і оподаткування» та заслуговує на оцінку «задовільно» і її автору може бути присвоєна кваліфікація магістра з обліку і оподаткування.

Керівник кваліфікаційної роботи



Н.В. Новицька

(підпис, ініціали, прізвище, дата)

Висновок кафедри про кваліфікаційну роботу:

після попереднього захисту розглянута на засіданні кафедри, протокол від «12» 01 2022 № 7 допущена / не допущена до захисту на екзаменаційній комісії.

Завідувач кафедри



Т.М. Паянок

(підпис, ініціали, прізвище, дата)

АНОТАЦІЯ

«Обліково-аналітичне забезпечення управління витратами на оплату праці суб'єкта господарювання»

Мета роботи полягає в теоретичному обґрунтуванні та практичної реалізації інструментарію обліково-аналітичного забезпечення управління витратами на оплату праці суб'єкта господарювання.

Для досягнення поставленої мети в роботі передбачено вирішення таких завдань: здійснити аналіз наукових публікацій провідних учених щодо трактування витрат на оплату праці як об'єкта бухгалтерського обліку та економічного аналізу, систематизувати нормативно-правове та обліково-аналітичне забезпечення управління витратами на оплату праці суб'єкта господарювання; провести оцінку фінансового стану та ринкових позицій ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС» дослідити організацію й методику ведення аналітичного та синтетичного обліку витрат на оплату праці на підприємстві обґрунтувати напрями вдосконалення обліку витрат на оплату праці ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС» в умовах використання інформаційних технологій здійснити оцінку трудових ресурсів у системі обліково-аналітичного забезпечення підприємства згрупувати елементи обліково-аналітичного забезпечення управління витратами на оплату праці та розробити прогноз відповідних витрат ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС».

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних і прикладних аспектів обліково-аналітичного забезпечення управління витратами на оплату праці.

Об'єктом дослідження виступають витрати на оплату праці суб'єкта господарювання.

Базою дослідження виступає Товариство з обмеженою відповідальністю НВП «ВІККОН ПЛЮС».

За результатами дослідження сформульовані практичні рекомендації для покращення процесів управління витратами на оплату праці суб'єкта господарювання. Одержані результати можуть бути використані підприємствами, організаціями та установами, що здійснюють оплату праці суб'єкта господарювання.

Дипломна робота містить 67 сторінку, 9 таблиць, 11 рисунків, список використаних джерел з 40 найменувань, 14 додатків.

Ключові слова: оплата праці суб'єкта господарювання, заробітня плата, обліково-аналітичне забезпечення, облік і оплата праці суб'єкта господарювання.

Рік виконання дипломної роботи: 2025 р.

Рік захисту роботи: 2026 р.

SUMMARY

"Accounting and analytical support for managing labor costs of a business entity"

The purpose of the study is to provide a theoretical justification and practical implementation of the accounting and analytical tools for managing labor remuneration costs of a business entity.

To achieve this purpose, the study envisages solving the following tasks: to analyze scientific publications of leading scholars concerning the interpretation of labor remuneration costs as an object of accounting and economic analysis; to systematize the regulatory, legal, and accounting-analytical framework for managing labor remuneration costs of a business entity; to assess the financial condition and market positions of LLC RPE "VIKKON PLUS"; to examine the organization and methodology of analytical and synthetic accounting of labor remuneration costs at the enterprise; to substantiate directions for improving the accounting of labor remuneration costs of LLC RPE "VIKKON PLUS" under conditions of information technology usage; to evaluate labor resources within the system of accounting and analytical support of the enterprise; to group the elements of accounting and analytical support for managing labor remuneration costs and to develop a forecast of the corresponding costs of LLC RPE "VIKKON PLUS".

The subject of research is a set of theoretical, methodological, and applied aspects of accounting and analytical support for managing labor remuneration costs

The object of the research of the research is labor remuneration costs of a business entity..

The basis of the research is is Limited Liability Company R&D Enterprise "VIKKON PLUS".

According to the results of the study, practical recommendations for improving the processes of managing labor remuneration costs of a business entity.

The obtained results can be used by enterprises, organizations, and institutions that carry out labor remuneration of a business entity.

Thesis contains 67 pages, 9 tables, 11 figures, a list of used sources of 40 items, 14 appendices.

Key words: labor remuneration of a business entity, wages, accounting and analytical support, accounting and remuneration of a business entity.

Year of completion of the work: 2025.

Year of protection of work: 2026.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ.....	10
1.1. Аналіз наукових публікацій щодо витрат на оплату праці, як об'єкта обліку та аналізу	10
1.2. Нормативне обліково-аналітичного забезпечення управління витратами на оплату праці суб'єкта господарювання.....	16
РОЗДІЛ 2. ОБЛІКОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС»...	27
2.1. Фінансовий стан та місце на ринку ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС»	27
2.2. Організація та методика аналітичного і синтетичного обліку витрат на оплату праці ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС».....	38
2.3. Шляхи удосконалення обліку витрат на оплату праці ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС» в умовах застосування інформаційних технологій.....	44
РОЗДІЛ 3. АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС».....	51
3.1. Оцінка трудових ресурсів в обліково-аналітичному забезпеченні ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС».....	51
3.2. Обліково-аналітичне забезпечення управління витратами на оплату праці ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС»	58
ВИСНОВКИ	63
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	67
ДОДАТКИ... ..	72

ВСТУП

Сучасні умови господарювання зумовлюють підвищені вимоги до ефективності управління виробничою діяльністю підприємств на всіх етапах її здійснення. Одним із ключових чинників результативної роботи суб'єкта господарювання є зацікавленість трудового персоналу, забезпечення якої насамперед реалізується через систему оплати праці. Виважений та обґрунтований розподіл фонду оплати праці набуває особливої значущості в умовах трансформації знань, умінь і навичок працівників у самостійний фактор виробництва.

Проведення комплексного аналізу трудового потенціалу підприємства та забезпечення раціонального використання фонду оплати праці потребує формування детальної й достовірної облікової інформації з урахуванням виконання працівниками основних і додаткових завдань та функціональних обов'язків. У процесі класифікації виплат за видами доцільно враховувати як виплати, що мають характер соціальних гарантій, так і встановлені чинним законодавством форми та вимоги до звітності з оплати праці.

Зростання інформаційних потреб щодо розрахунків за виплатами персоналу з боку як працівників, так і управлінського персоналу підприємства обумовлює необхідність чіткого структурування видів виплат. Це, у свою чергу, актуалізує питання вдосконалення обліково-аналітичного забезпечення відповідних об'єктів та процесів господарської діяльності підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний внесок у формування теоретичних засад та розвиток організаційно-методичних підходів до обліково-аналітичного забезпечення управління витратами на оплату праці суб'єктів господарювання зробили вітчизняні науковці, зокрема: Атамас П., Таус К., Волошан І.Г., Гільоме Т.В., Бутильська А.С., Степаненко Ю.В., Єршова Н.Ю., Каткова Н.В., Маслова К.В., Корягін М., Попокова О., Кравченко М.А., Кузь В.І., Мельянова Л.В., Очеретько Л.М., Петренко Н.І., Войчак Л.О., Плахтій Т.Ф., Калашник В.В., Попова В.Д., Колотило Ю.І.,

Прядко В.В., Усатенко О.В., Шульга Н.В. та інші. Основні положення їхніх наукових праць узагальнено та використано у межах даного дослідження.

Метою кваліфікаційної роботи є теоретичне обґрунтування та практична реалізація інструментарію обліково-аналітичного забезпечення управління витратами на оплату праці суб'єкта господарювання.

Для досягнення поставленої мети в роботі передбачено вирішення таких завдань:

здійснити аналіз наукових публікацій провідних учених щодо трактування витрат на оплату праці як об'єкта бухгалтерського обліку та економічного аналізу;

систематизувати нормативно-правове та обліково-аналітичне забезпечення управління витратами на оплату праці суб'єкта господарювання;

провести оцінку фінансового стану та ринкових позицій ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС»;

дослідити організацію й методику ведення аналітичного та синтетичного обліку витрат на оплату праці на підприємстві;

обґрунтувати напрями вдосконалення обліку витрат на оплату праці ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС» в умовах використання інформаційних технологій;

здійснити оцінку трудових ресурсів у системі обліково-аналітичного забезпечення підприємства;

згрупувати елементи обліково-аналітичного забезпечення управління витратами на оплату праці та розробити прогноз відповідних витрат ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС».

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних і прикладних аспектів обліково-аналітичного забезпечення управління витратами на оплату праці.

Об'єктом дослідження виступають витрати на оплату праці суб'єкта господарювання.

Базою дослідження є Товариство з обмеженою відповідальністю НВП «ВІККОН ПЛЮС».

Методи дослідження. У процесі виконання кваліфікаційної роботи використано загальнонаукові методи пізнання, зокрема абстрагування, аналогію, синтез, індукцію та дедукцію, а також спеціальні методи дослідження: статистичний, економічний, фінансовий, регресійний аналіз і аналіз часових рядів.

Практичне значення отриманих результатів полягає в обґрунтуванні теоретичних положень та вдосконаленні організаційно-методичного забезпечення обліку й аналізу управління витратами на оплату праці в діяльності ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС».

Інформаційну базу дослідження становлять чинні законодавчі та нормативно-правові акти у сфері господарського права, бухгалтерського обліку й економічного аналізу, міжнародні та національні стандарти бухгалтерського обліку, монографії, наукові публікації вітчизняних учених і практиків, офіційні статистичні дані, навчальні посібники, підручники та інтернет-ресурси за тематикою дослідження.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ

Аналіз наукових публікацій щодо витрат на оплату праці, як об'єкта обліку та аналізу

Опрацювання наукових публікацій вітчизняних учених і практиків дає змогу окреслити коло проблемних питань, пов'язаних з обліком та аналізом витрат на оплату праці, а також сформуванню теоретичну основу й напрями подальшого дослідження обліково-аналітичного забезпечення управління зазначеними витратами.

Так, Кузь В.І. у своїх наукових працях досліджує підходи до організації бухгалтерського обліку розрахунків за виплатами працівникам. Авторкою визначено сукупність видів виплат і масив супровідної інформації, формування яких обумовлюється нормативно-правовим регулюванням облікового відображення розрахунків з персоналом. Запропонована модель організації аналітичного обліку передбачає виділення релевантних аналітичних розрізів, зокрема за видами трудових відносин, функціональними обов'язками працівників, персоніфікованим складом працівників, а також за видами виплат у межах фондів оплати праці. Реалізація такого підходу сприяє формуванню показників фінансової, податкової, статистичної та спеціальної звітності, а також посиленню аналітичної й контрольної ролі облікової системи підприємства [15].

У роботах Усатенко О.В. значну увагу приділено систематизації нормативно-правового регулювання індексації заробітної плати з позиції бухгалтерського обліку. Авторкою окреслено відповідальність за помилки в розрахунку індексації, порушення строків її нарахування та невиплату, що прирівнюється до порушень у виплаті заробітної плати. У дослідженні наведено методологічне трактування ключових понять, зокрема порогу індексації, індексу споживчих цін, базового місяця та коефіцієнта індексації. Запропоновано поетапну методику проведення індексації, яка включає

визначення необхідності її здійснення, встановлення доходів, що підлягають індексації, окреслення меж доходів і базових категорій, а також розрахунок суми індексації. Авторкою також продемонстровано порядок документального оформлення відповідних розрахунків і зазначено, що суми індексації належать до фонду додаткової заробітної плати того місяця, у якому вони фактично нараховані. При цьому такі виплати підлягають оподаткуванню податком на доходи фізичних осіб, військовим збором та є базою для нарахування єдиного соціального внеску. З метою вдосконалення обліку розрахунків за виплатами працівникам у частині індексації заробітної плати запропоновано використання додаткових субрахунків бухгалтерського обліку [38].

Петренко Н.І. та Войчак Л.О. у своїх наукових дослідженнях розкривають економічну сутність заробітної плати та її вплив на організацію бухгалтерського обліку. Авторами проведено розмежування понять «заробітна плата» та «оплата праці», проаналізовано законодавче й нормативно-правове забезпечення обліку та звітності розрахунків з оплати праці, визначено основні об'єкти та елементи організації обліку заробітної плати, а також окреслено напрями їх удосконалення. Окрему увагу приділено аналізу рівня мінімальної заробітної плати в Україні у порівнянні з країнами Європейського Союзу, на підставі чого обґрунтовано висновок щодо невідповідності чинного розміру мінімальної заробітної плати вимогам Закону України «Про оплату праці» [24].

У наукових дослідженнях вітчизняних авторів значну увагу приділено питанням обліково-аналітичного забезпечення розрахунків за виплатами працівникам. Зокрема, у працях окремих науковців обґрунтовано послідовність дослідження проблематики обліку виплат персоналу, визначено релевантні інформаційні дані, необхідні для управлінських потреб, а також здійснено оцінку їхнього стану. Проаналізовано наявні проблеми бухгалтерського обліку розрахунків із працівниками та узагальнено напрями їх вирішення, представлені в працях вітчизняних дослідників. Запропоновано

удосконалення організації аналітичного обліку виплат працівникам і відповідного звітування на основі аналітичних розрізів, що відповідають поділу винагород за видами, з урахуванням нормативних вимог та інформаційних потреб системи управління, що сприяє підвищенню якості управлінських рішень [28].

Окремі дослідження присвячені специфіці обліково-аналітичного забезпечення оплати праці в натуральній формі. Наголошується на доцільності виокремлення натуральної оплати праці як самостійного об'єкта обліку, особливо в сільськогосподарських підприємствах, для яких характерним є дефіцит обігових коштів. Запропоновано відповідну кореспонденцію рахунків, що дозволяє систематизувати процес нарахування, обліку та видачі натуральної частини заробітної плати, а також розширити можливості використання облікової інформації в управлінні [17].

У контексті управління витратами підприємства дослідниками розкрито економічну сутність витрат як об'єкта бухгалтерського обліку, визначено значення та завдання системи управління витратами, а також обґрунтовано роль обліково-аналітичного забезпечення у цьому процесі. Встановлено, що інформаційною базою управління витратами виступає сукупність зовнішньої нормативно-правової та внутрішньої обліково-аналітичної інформації [37].

Вагомого значення в сучасних умовах набуває використання інформаційних технологій в обліку оплати праці. У наукових працях доведено, що автоматизація облікових процесів сприяє формуванню ефективного обліково-інформаційного забезпечення управління витратами на оплату праці. Запропоновано створення інтегрованої обліково-інформаційної бази з використанням автоматизованих робочих місць бухгалтера за центрами відповідальності, що забезпечує інформаційний зв'язок між підсистемами обліку та підвищує якість управлінських рішень [3].

Окремі науковці розглядають витрати на персонал з урахуванням концепції альтернативних витрат та моделі корисності ресурсу. Проведено порівняльний аналіз моделей обліку витрат на персонал, зокрема витратної

(хронологічної) та моделі корисності, а також визначено алгоритм прийняття управлінських рішень щодо альтернативних витрат на персонал підприємства [5].

Разом із тим, у науковій літературі наголошується, що чинна система рахунків бухгалтерського обліку розрахунків за виплатами працівникам, зокрема рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» та його субрахунки, не повною мірою відповідає сучасним потребам управління і вимогам фінансової звітності. Значна кількість досліджень присвячена питанням удосконалення синтетичного та аналітичного обліку розрахунків із персоналом. Запропоновано деталізацію рахунків з урахуванням видів і форм оплати праці, а також використання табельних номерів працівників як інструменту персоніфікації облікової інформації та підвищення її аналітичності [10; 24].

Водночас окремі пропозиції щодо деталізації субрахунків розрахунків за виплатами працівникам не повною мірою узгоджуються з чинною класифікацією виплат та сучасною практикою їх здійснення. Зокрема, запропоновані підходи призводять до обліку однорідних за економічним змістом виплат на різних субрахунках або не враховують зростання частки безготівкових розрахунків із персоналом та зменшення практики виплати заробітної плати у натуральній формі [1].

Також у наукових працях відзначаються термінологічні неузгодженості у назвах окремих субрахунків та аналітичних рахунків, а також дублювання інформації щодо обліку виплат за невідпрацьований час, що знижує логічну узгодженість системи обліку та ускладнює використання облікової інформації в управлінні витратами на оплату праці [15].

Корягін М. і Попкова О. пропонують ідентифікувати субрахунок 661 «Розрахунки з оплати праці» на наступними аналітичними рахунками: «6611 «Основна заробітна плата»; 6612 «Додаткова заробітна плата»; 6613 «Премія та інші заохочувальні виплати»; 6614 «Компенсаційні виплати». При цьому вони не вбачають існування альтернативності підходів щодо нарахування

премій працівникам. Їх можна обліковувати і на аналітичному рахунку 6612 «Додаткова заробітна плата», і на аналітичному рахунку 6613 «Премія та інші заохочувальні виплати» [12].

Попова В. та Колотило Ю. у своїх наукових дослідженнях пропонують підхід до організації обліку виплат працівникам, що ґрунтується на розмежуванні оплати праці залежно від професійних компетентностей та виконуваних функцій персоналу. Зокрема, авторами передбачено виділення окремих субрахунків для обліку розрахунків за виплатами робітникам, управлінському персоналу, працівникам служби збуту та іншим категоріям працівників [28]. Водночас зазначений підхід забезпечує лише групування інформації про витрати на оплату праці за категоріями персоналу та не дозволяє реалізувати ключове призначення рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», яке полягає у формуванні аналітичної інформації в розрізі видів виплат. Персоніфікація витрат на оплату праці за окремими працівниками та їх групами доцільніше має здійснюватися шляхом використання табельних номерів, що забезпечує достатній рівень аналітичності без ускладнення структури синтетичного обліку.

Отже, результати аналізу наукових праць свідчать про значну увагу вітчизняних учених і практиків до проблематики обліково-аналітичного забезпечення витрат на оплату праці. У більшості досліджень акцент зроблено на підвищенні аналітичності обліку шляхом задоволення інформаційних потреб користувачів щодо структури та складу нарахованих виплат персоналу. При цьому виплати працівникам класифікуються залежно від виконання ними функціональних обов'язків, належності до фонду основної або додаткової заробітної плати, компенсаційного чи заохочувального характеру, а також відповідно до вимог чинного законодавства (табл.1.1).

Загальне нормативне забезпечення витрат на оплату праці

№	Назва	Трактування нормативного акту
1	Кодекс законів «Про працю України» ст.21:	трудоий договір розглядається як форма правових відносин між працівником і роботодавцем (власником підприємства, установи, організації, уповноваженим ним органом або фізичною особою), відповідно до якої працівник бере на себе зобов'язання виконувати визначену договором роботу з дотриманням правил внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець, у свою чергу, зобов'язується забезпечити належні умови праці та здійснювати виплату заробітної плати в порядку і розмірах, передбачених законодавством про працю, колективним договором та домовленістю сторін [11].
2	Цивільний кодекс України	Відповідно до положень статті 837 Цивільного кодексу України, договір підряду передбачає виникнення зобов'язань між сторонами, за якими підрядник бере на себе обов'язок виконати визначену роботу на власний ризик за завданням замовника, а замовник, у свою чергу, зобов'язується прийняти результат виконаних робіт та здійснити їх оплату на умовах, визначених договором [39]. згідно зі статтею 901 Цивільного кодексу України, договір про надання послуг визначає правовідносини між виконавцем і замовником, у межах яких виконавець зобов'язується за дорученням замовника здійснити певні дії або діяльність, результат яких споживається безпосередньо в процесі їх виконання, тоді як замовник бере на себе обов'язок оплатити надану послугу, якщо інші умови не передбачені договором].
3	Закон України «Про оплату праці»	регламентує склад і структуру заробітної плати, передбачаючи поділ виплат працівникам на фонд основної заробітної плати, фонд додаткової заробітної плати, заохочувальні та компенсаційні виплати, а також інші виплати, що не включаються до фонду оплати праці [35].

Джерело: сформовано автором за даними [11, 39, 35].

На практиці найчастіше застосовують трудовий і цивільно-правовий договори. Підприємству при заключенні договорів необхідно враховувати відмінності між ними (табл. 1.2).

Облік трудової діяльності в правовому аспекті

Правовідносини щодо обліку процесу трудової діяльності		
Трудові (Кодекс законів про працю ст. 21)	Цивільно-правові (Цивільний кодекс України, ст. 837)	Цивільно-правові (Цивільний кодекс України, ст. 901)
Працівник (трудова діяльність)	Підрядник (виконання певної роботи)	Виконавець (надання послуги)
Трудовий договір, колективний договір, положення про оплату праці, посадова інструкція	Договір підряду	Надання визначених за договором послуг
Заробітна плата – винагорода, що сплачується працівникові за виконану ним роботу	Винагорода (ціна роботи)	Винагорода за надання послуг)
	За погодженням сторін	За погодженням сторін
	Акт приймання-передачі виконаних робіт	договір про надання послуг
Складається з основної, додаткової заробітної плати та інших заохочувань і компенсаційних виплат	включає основну додаткову заробітну плату та компенсаційні виплати	облік здійснюється за фактом надання послуг

Джерело: сформовано автором за даними [17].

Сукупність виплат працівникам у розрізі їх видів відповідно до положень Закону України «Про оплату праці» систематизовано в таблиці 1.3. Основна заробітна плата розглядається як винагорода працівникові за виконання трудових обов'язків відповідно до встановлених норм праці, зокрема норм часу, виробітку, обслуговування та посадових обов'язків [35].

Законодавством передбачено, що заробітна плата формується у вигляді тарифних ставок (посадових окладів) або відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців. Додаткова заробітна плата, у свою чергу, охоплює виплати за працю понад установлені норми, за досягнення у трудовій діяльності, ініціативність, а також за роботу в особливих умовах. До її складу належать доплати і надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, а також премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функціональних обов'язків [17].

Окрім того, до складу виплат працівникам включаються інші заохочувальні та компенсаційні виплати, зокрема винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами стимулювання, а також окремі грошові й матеріальні виплати компенсаційного характеру, що можуть здійснюватися понад установлені законодавством норми або не бути прямо передбаченими нормативно-правовими актами [17].

Таблиця 1.3

Структура заробітної плати

Види виплат			
Фонд основної заробітної плати	Фонд додаткової заробітної плати	Інші виплати, що не входять до фонду оплати праці	Інші заохочувальні та компенсаційні виплати
До складу основної заробітної плати включається оплата праці за виконану роботу, а також збереження заробітку за період перебування працівника у службовому відрадженні відповідно до вимог чинного законодавства.	До виплат заохочувального та компенсаційного характеру належать систематичні премії і винагороди, компенсація за невикористану щорічну відпустку, а також оплата додаткових відпусток, передбачених чинним законодавством або колективним договором.	До складу інших виплат працівникам належать допомоги та компенсації, що фінансуються за рахунок коштів фондів державного соціального страхування, а також оплата перших п'яти календарних днів тимчасової непрацездатності, яка здійснюється за рахунок коштів підприємства. Крім того, до цієї групи відносять суми вихідної допомоги, що виплачуються працівникам у разі припинення трудових відносин. Окрему категорію становлять виплати, пов'язані з відрадженнями, зокрема компенсація витрат на проїзд, проживання та інші витрати, передбачені чинним законодавством. Також до інших виплат включаються витрати підприємства на оплату медичних послуг, наданих працівникам закладами охорони здоров'я. До складу таких виплат зараховується і матеріальна допомога разового характеру, яка може надаватися окремим працівникам у зв'язку з виникненням певних сімейних обставин або соціальних потреб.	До заохочувальних виплат належать разові або річні винагороди і премії, а також матеріальна допомога систематичного характеру, що надається всім або більшості працівників підприємства..

Джерело: сформовано автором за даними [17].

На законодавчому рівні встановлено мінімальний розмір заробітної плати, який є обов'язковою державною соціальною гарантією. Він застосовується для оплати простої, некваліфікованої праці, і роботодавці не мають права здійснювати оплату відпрацьованої місячної або погодинної норми праці нижче цього рівня. До складу мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, компенсаційні та заохочувальні виплати. Зазначена гарантія є обов'язковою для всіх суб'єктів господарювання незалежно від форми власності, а також для фізичних осіб, які використовують найману працю.

Державне регулювання оплати праці визначено Законом України «Про оплату праці», відповідно до якого держава впливає на рівень заробітної плати шляхом встановлення мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій, регулювання умов оплати праці працівників бюджетної сфери, керівників підприємств державної та комунальної форм власності, а також через механізм оподаткування доходів працівників [35].

Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням соціально-економічних чинників, зокрема потреб працівників і членів їхніх сімей, вартості споживчого кошика, рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та зайнятості населення, і не може бути нижчим за прожитковий мінімум для працездатних осіб [35].

Мінімальна заробітна плата затверджується Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України та набуває чинності після внесення відповідних змін до закону про Державний бюджет України на відповідний рік. Установлені державні норми, гарантії та компенсації в оплаті праці є мінімальними і обов'язковими до виконання всіма роботодавцями.

У розділі III Закону України «Про оплату праці» визначено, що договірне регулювання оплати праці на підприємствах здійснюється через систему угод, які укладаються на державному, галузевому, регіональному та виробничому рівнях. Такий підхід передбачає застосування генеральної,

галузевої, регіональної угоди і колективного договору відповідно до Закон України «Про колективні договори і угоди» [35].

Таблиця 1.4

Види державних гарантій

Норми оплати праці	Гарантії для працівників	Компенсації працівникам
Оплата праці здійснюється за роботу в надурочний, нічний час, а також у святкові, неробочі та вихідні дні. Вона гарантується працівникам за період простою, що виник не з їх вини, а також у разі виготовлення продукції, яка виявилася бракованою не з вини працівника. Крім того, передбачено оплату праці неповнолітніх працівників віком до вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи та в інших випадках, визначених законодавством.	Оплата праці гарантується працівникам на період щорічних відпусток, виконання державних обов'язків, підвищення кваліфікації та проходження медичного обстеження. Вона також зберігається у разі переведення працівника на легшу або тимчасово іншу роботу за станом здоров'я чи з виробничої необхідності, зокрема для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років. Крім того, оплата здійснюється за час виробничого навчання, перекваліфікації, а також у випадках, передбачених законодавством, зокрема для донорів.	У випадках переїзду працівника на роботу до іншої місцевості, направлення у службові відрядження, виконання робіт у польових умовах та інших аналогічних ситуаціях гарантії й компенсації встановлюються Кодексом законів про працю України та іншими нормативно-правовими актами України.

Джерело: сформовано за даними [35].

Виплата заробітної плати у розмірах, нижчих за норми, встановлені зазначеними угодами, допускається виключно у разі виникнення фінансових труднощів на підприємстві та може застосовуватися не більше ніж протягом шести місяців.

Нормативно-правові акти, що регламентують облік витрат на оплату праці, узагальнено та систематизовано.

Обліково-нормативне забезпечення витрат на оплату праці

№	Нормативний документ	Трактування нормативного акту
1	НП(с)БО 26 «Виплати працівникам»	Відповідно до положень МСБО 19 «Виплати працівникам», виплати працівникам класифікуються на поточні виплати, виплати у разі звільнення, виплати після завершення трудової діяльності, виплати у формі інструментів власного капіталу підприємства, а також інші довгострокові виплати [19]
2	НП(с)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» Форма 1 «Баланс»	У фінансовій звітності виплати працівникам відображаються у складі поточної кредиторської заборгованості за розрахунками з оплати праці (рядок 1630), а також у вигляді зобов'язань, що формуються шляхом створення довгострокових забезпечень (рядок 1520) і поточних забезпечень (рядок 1660). Розширене розкриття інформації щодо таких виплат можливе за умови використання додаткових статей звітності, зокрема «Пенсійні забезпечення» (рядок 1505) та «Довгострокові забезпечення витрат на персонал» (рядок 1521) [18].
	Форма 2 «Звіт про фінансові результати»	У Звіті про фінансові результати зазначені виплати відображаються в розділі III «Елементи операційних витрат», зокрема у складі витрат на оплату праці (рядок 2505) та відрахувань на соціальні заходи (рядок 2510) [18]
3	НП(с)БО 23 «Розкриття інформації щодо пов'язаних сторін»	У примітках до фінансової звітності розкривається інформація щодо виплат, отриманих провідним управлінським персоналом підприємства, зокрема про поточні та інші довгострокові виплати, виплати після завершення трудової діяльності, компенсації у разі звільнення, виплати на основі акцій, а також надані позики [42].
4	МСБО 19 «Виплати працівникам»	МСБО 19 «Виплати працівникам» регламентує порядок бухгалтерського обліку та розкриття інформації щодо виплат працівникам. До них належать короткострокові виплати, зокрема заробітна плата, внески на соціальне страхування, оплата щорічних відпусток і періодів тимчасової непрацездатності, участь у прибутку, премії та негрошові пільги для працюючих осіб. Окремо виділяються виплати після завершення трудової діяльності, до яких належать пенсійне забезпечення, страхування життя та медичне обслуговування після виходу на пенсію. Крім того, стандартом передбачено інші довгострокові виплати, зокрема додаткові відпустки за вислугу років, оплачувані академічні відпустки, ювілейні виплати, компенсації за тривалу непрацездатність, а також відстрочені виплати, що підлягають сплаті пізніше ніж через дванадцять місяців після завершення звітного періоду. Окрему групу становлять виплати працівникам у разі звільнення [41].

5	Наказ Міністерства фінансів України «Про Примітки до річної фінансової звітності»	У розділі VII «Забезпечення і резерви» передбачено формування забезпечень на оплату відпусток працівникам, а також на покриття майбутніх витрат, пов'язаних із додатковим пенсійним забезпеченням [36].
6	Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств та організацій	На рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» узагальнюється інформація щодо зобов'язань підприємства перед працівниками як облікового, так і необлікового складу. На цьому рахунку відображаються розрахунки з оплати праці за всіма її видами, включаючи заробітну плату, премії, допомоги, а також суми виплат, не отримані працівниками у встановлені строки та інші поточні виплати. Для деталізації обліку застосовуються субрахунки: 661 «Розрахунки за заробітною платою», 662 «Розрахунки з депонентами» та 663 «Розрахунки за іншими виплатами» [9].

Джерело: сформовано автором за даними [9, 18, 19, 36, 41, 42].

П(С)БО 26 визначає методологічні засади нарахування заробітної плати та передбачає поділ зобов'язань перед працівниками на короткострокові й довгострокові. Стандарт класифікує виплати працівникам залежно від способу визнання зобов'язань, зокрема виокремлює поточні виплати з оплати праці, виплати, що здійснюються із застосуванням інструментів власного капіталу та визнаються одночасно з виникненням фінансових активів і зобов'язань, а також виплати, за якими формуються забезпечення.

У фінансовій звітності, зокрема в Балансі, відображаються довгострокові зобов'язання з оплати праці, пов'язані з майбутніми витратами на оплату відпусток, виплатами після завершення трудової діяльності та у разі звільнення працівників. Деталізована інформація щодо створених забезпечень на виплату відпусток і додаткове пенсійне забезпечення подається у Примітках до фінансової звітності.

При використанні даних бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками для визначення податкових зобов'язань з податку на доходи фізичних осіб обов'язковим є аналітичне розмежування нарахованих виплат залежно від їх включення або невключення до оподаткованого доходу [26].

Таблиця 1.6

Нормативне забезпечення витрат на оплату праці, що регулює стягнення податків та зборів

Нормативний документ	Трактування нормативного акту
Податковий кодекс України	Нормами відповідного законодавчого акта встановлюються коло платників податку на доходи фізичних осіб, об'єкт і база оподаткування, визначається перелік доходів, що не включаються до складу загального оподатковуваного доходу, а також умови застосування податкової знижки. Крім того, регламентуються ставки податку, порядок його нарахування, утримання та перерахування до бюджету, механізм здійснення перерахунку податкових зобов'язань, застосування податкових соціальних пільг та інші пов'язані положення [26].
Закон України «Про збір та облік єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»	До складу відповідних виплат належать заробітна плата працівників, у тому числі нарахована особам з інвалідністю, винагороди за договорами цивільно-правового характеру, оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок роботодавця, допомога з тимчасової втрати працездатності, що фінансується за кошти фонду соціального страхування, а також допомога у зв'язку з вагітністю та пологами [33].
Наказ Міністерства фінансів України «Про затвердження форми Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, і сум утриманого з них податку (форма №1ДФ)...»	Даним нормативним актом затверджено форму податкового розрахунку сум доходів, що нараховуються або виплачуються платникам податку, а також сум податку, утриманого з таких доходів. Крім того, документ визначає порядок заповнення та подання зазначеного розрахунку, механізм внесення коригувань і містить довідкову інформацію щодо ознак доходів та податкових соціальних пільг [32].
Постанова Кабінету Міністрів України «Про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним страхуванням»	Документ визначає механізм обчислення середньої заробітної плати для розрахунку виплат у межах загальнообов'язкового державного соціального страхування, зокрема у разі безробіття, нещасного випадку на виробництві, професійного захворювання та тимчасової втрати працездатності, а також порядок оплати перших п'яти днів непрацездатності та особливості призначення додаткових страхових виплат [34].

Джерело: сформовано автором за даними [32, 33, 34].

Ведення аналітичного обліку розрахунків із працівниками за табельними номерами забезпечує формування податкових розрахунків щодо сум доходів, нарахованих (виплачених) на користь фізичних осіб, а також сум утриманого з них податку. У результаті накопичується детальна інформація про базу оподаткування в розрізі кожного працівника. Зазначені облікові дані

використовуються для достовірного визначення розміру оплати праці за невідпрацьований час, зокрема під час нарахування відпускних і лікарняних, що передбачає обчислення середньої заробітної плати.

На державному рівні встановлено обов'язкові збори, зокрема єдиний соціальний внесок, база нарахування якого охоплює не лише виплати, що належать до фонду основної та додаткової заробітної плати, заохочувальні й компенсаційні виплати, а й інші нарахування, які не включаються до фонду оплати праці. До таких виплат належать, зокрема, оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності, допомога у зв'язку з вагітністю та пологами та інші встановлені законодавством виплати.

Статистична звітність передбачає облік і накопичення аналітичної інформації щодо виплат штатним працівникам, розподілу виплат за гендерною ознакою, розрахунків із зовнішніми сумісниками та особами, які працюють за цивільно-правовими договорами, а також щодо кількості працівників залежно від рівня нарахованої заробітної плати. Застосування табельних номерів у цьому процесі зменшує навантаження на працівників бухгалтерської служби та забезпечує ідентифікацію як штатних, так і позаштатних працівників і розмірів нарахованих їм виплат.

Доцільним є розмежування фонду оплати праці штатних працівників за видами виплат, зокрема на фонд основної та додаткової заробітної плати, а також заохочувальні й компенсаційні виплати. Такий підхід регламентується Інструкцією зі статистики заробітної плати, що відображено в таблиці 1.7.

Інформація, отримана зі статистичної звітності підприємств, акумулюється на офіційному вебсайті Державної служби статистики України. Статистичний реєстр підприємств формується на підставі звітних форм № 1-м, № 2, № 2-м, № 5, № 1-підприємство (річна), № 1-підприємство (коротка, річна), № 2-ферм за рік, а також форм № 1-ПВ (місячна) і № 1-ПВ (квартальна), що подані в таблиці 1.8.

Отримані статистичні дані дають змогу формувати інформацію за основними напрямками статистики, зокрема демографічної та соціальної, економічної, а також багатогалузевої статистики.

Таблиця 1.8

Напрями формування реєстру підприємств у
Державній службі статистики України

Статистична звітність	Показники підприємства
ф. 1-м	Середня кількість працівників, осіб
ф. 2 та ф.2-м	Дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) (р. 010) Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) (р. 030)
ф. 5	Середня кількість працівників, осіб
ф. 1- підприємництво (річна), ф. 1- підприємництво (коротка річна)	Період ділової активності, місяців (р. 100) Ознака замовлення виготовлення продукції (робіт, послуг) на сторонніх підприємствах на умовах надання їм давальницької сировини (р. 349) Обсяг реалізованої продукції, робіт, послуг, тис. грн. (р 200, гр.1) Середня кількість найманих працівників, осіб (середньооблікова кількість штатних працівників та середня кількість позаштатних працівників: р. 510+520) Середня кількість зайнятих працівників, осіб (середньооблікова кількість штатних працівників, середня кількість позаштатних працівників, кількість неоплачуваних працівників: р. 510+520+530) Зведені дані про обсяг реалізованої продукції, робіт, послуг у розрізі регіонів Обсяг реалізованої продукції, робіт, послуг (р. 2.1, гр.1) Обсяг продукції (робіт, послуг), виконаний підрядником на умовах підяду, тис грн (р. 2.1, гр.2) Середня кількість працівників (уключаючи штатних та позаштатних), осіб (р. 2.1, гр.3) Продукція (роботи, послуги) власного виробництва для внутрішніх потреб підприємства тис. грн. (р. 2.1, гр.4) Зведені дані про обсяг реалізованої продукції, робіт, послуг у розрізі регіонів за видами економічної діяльності
ф. 2-ферм за рік	Середня кількість найманих працівників, осіб (р. 003, гр.1) Середня кількість зайнятих працівників осіб (середня кількість усіх працівників господарства – р. 010, гр.1) Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн. (р. 030, гр.1)
ф.1-ПВ (місячна, квартальна, річна)	Середня кількість найманих працівників, осіб (середньооблікова кількість штатних працівників та середня кількість позаштатних працівників – р. 1040, гр.2

Джерело: за даними [27].

Отже, виплати працівникам підприємства охоплюють усі форми грошових і негрошових компенсацій, які надаються суб'єктом

господарювання в обмін на послуги, що виконуються працівниками у процесі трудової діяльності. Нормативне забезпечення витрат на оплату праці доцільно класифікувати за кількома напрямками: загальне нормативно-правове регулювання, облікове забезпечення, нормативи, що визначають порядок нарахування та сплати податків і обов'язкових зборів, а також нормативні акти, які регламентують формування статистичної звітності.

РОЗДІЛ 2. ОБЛІКОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС»

2.1. Фінансовий стан та місце на ринку ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС»

Ведення аналітичного обліку розрахунків із працівниками за табельними номерами забезпечує формування податкових розрахунків щодо сум доходів, нарахованих (виплачених) на користь фізичних осіб, а також сум утриманого з них податку. У результаті накопичується детальна інформація про базу оподаткування в розрізі кожного працівника. Зазначені облікові дані використовуються для достовірного визначення розміру оплати праці за невідпрацьований час, зокрема під час нарахування відпускних і лікарняних, що передбачає обчислення середньої заробітної плати.

На державному рівні встановлено обов'язкові збори, зокрема єдиний соціальний внесок, база нарахування якого охоплює не лише виплати, що належать до фонду основної та додаткової заробітної плати, заохочувальні й компенсаційні виплати, а й інші нарахування, які не включаються до фонду оплати праці. До таких виплат належать, зокрема, оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності, допомога у зв'язку з вагітністю та пологами та інші встановлені законодавством виплати.

Статистична звітність передбачає облік і накопичення аналітичної інформації щодо виплат штатним працівникам, розподілу виплат за гендерною ознакою, розрахунків із зовнішніми сумісниками та особами, які працюють за цивільно-правовими договорами, а також щодо кількості працівників залежно від рівня нарахованої заробітної плати. Застосування табельних номерів у

цьому процесі зменшує навантаження на працівників бухгалтерської служби та забезпечує ідентифікацію як штатних, так і позаштатних працівників і розмірів нарахованих їм виплат.

Доцільним є розмежування фонду оплати праці штатних працівників за видами виплат, зокрема на фонд основної та додаткової заробітної плати, а також заохочувальні й компенсаційні виплати. Такий підхід регламентується Інструкцією зі статистики заробітної плати, що відображено в таблиці 1.7.

Інформація, отримана зі статистичної звітності підприємств, акумулюється на офіційному вебсайті Державної служби статистики України. Статистичний реєстр підприємств формується на підставі звітних форм № 1-м, № 2, № 2-м, № 5, № 1-підприємство (річна), № 1-підприємство (коротка, річна), № 2-ферм за рік, а також форм № 1-ПВ (місячна) і № 1-ПВ (квартальна), що подані в таблиці 1.8. Отримані статистичні дані дають змогу формувати інформацію за основними напрямками статистики, зокрема демографічної та соціальної, економічної, а також багатогалузевої статистики.

Наступним показником оцінки прибутковості підприємства є рентабельність власного капіталу, яка відображає рівень прибутку у відсотках до величини власного капіталу. Аналіз цього показника дає змогу оцінити ступінь привабливості підприємства для його власників та потенційних інвесторів. Слід зазначити, що у разі отримання збитків значення рентабельності власного капіталу не розраховується.

Середньогалузеві значення даного показника перебували в межах від 7,6 % у 2019 році до 9,1 % у 2018 році. Аналіз діяльності ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС» свідчить, що у 2017 та 2018 роках рівень рентабельності власного капіталу був нижчим за середньогалузевий і становив відповідно 1,0 % та 0,6 %. Водночас у 2019–2020 роках спостерігалось суттєве покращення фінансових результатів: значення показника зросло до 12,3 % та 14,5 % відповідно, що перевищує середні показники конкурентів на ринку.

Рентабельність операційних витрат є показником оцінки прибутковості, який визначається як відношення валового прибутку до операційних витрат

підприємства. Даний індикатор широко застосовується під час аналізу контрольованих операцій у процесі підготовки документації з трансфертного ціноутворення. У галузі середнє значення показника коливалося в межах 102,1–103,9 %. У ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС» рівень рентабельності операційних витрат був вищим за середньогалузевий та становив 105,0–114,2 % у 2018–2019 роках [43].

Оцінка чистої рентабельності витрат здійснюється шляхом визначення відношення прибутку від операційної діяльності до собівартості реалізованої продукції (робіт, послуг) та сукупних операційних витрат, зокрема адміністративних і витрат на збут. Середньогалузеві значення цього показника коливалися від 1,5 % у 2017 році до 2,1 % у 2019 році [43]. У ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС» значення чистої рентабельності витрат було нижчим за галузевий рівень лише у 2017 році (1,1 %), тоді як максимальне значення показника зафіксовано у 2018 році та воно становило 14,2 %.

Абсолютний приріст показників рентабельності ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС» узагальнено та проаналізовано в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Ланцюговий абсолютний приріст рентабельності

ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС» за 2017-2020 рр.

	Рентабел ьність активів	Абсолю тний приріст	Рентабел ьність власного капіталу	Абсолю тний приріст	Чис та мар жа	Абсолю тний приріст	Чиста рентабел ьність витрат	Абсолю тний приріст
20 17	0,8	X	1	X	0,9	X	1,1	X
20 18	0,6	-0,2	0,6	-0,4	10, 1	9,2	14,2	13,1
20 19	1,7	1,1	12,3	11,7	3,9	-6	5	-9,2
20 20	0,2	-1,5	14,6	2,3	0,3	-4	4,2	-0,8
С. зн	0,8	-0,2	7,1	4,5	3,8	-0,2	6,1	1,0

Джерело: складено автором за даними [43].

Середні значення ланцюгового приросту рентабельності активів та чистої маржі мають від'ємні показники (0,2), що свідчить про наявність негативної тенденції. Водночас середні значення абсолютного приросту рентабельності власного капіталу та чистої рентабельності витрат демонструють позитивну динаміку – відповідно 4,5 % та 1 %.

Проаналізуємо діяльність ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС» у контексті галузевого середовища, зокрема ринковий скоринг. Частка ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС» на ринку та у відповідному секторі є незначною: лише у 2020 році вона становила 0,01 %. Водночас позиції компанії в секторі економіки за період 2017–2020 рр. значно покращилися – майже у 22 рази (46614/2130), і станом на 2020 рік ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС» займає 2130 місце. Якщо розглядати річну динаміку, у 2018 році показник покращився в 2,4 рази, у 2019 – у 1,6 рази, а у 2020 – у 5,8 разів. Загалом аналіз ринкової позиції компанії показує позитивну тенденцію, за винятком 2018 року, коли вона втратила 1244 позиції серед конкурентів (11397 → 10153). До 2020 року компанія піднялася на 1331 позицію, що на 5793 сходинки вище порівняно з 2019 роком.

Таблиця 2.2

Фінансові показники ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС» за 2013-2021 рр.

Рік	Кількість працюючих	Фонд оплати праці (грн)	Ланцюговий приріст		Чистий дохід від реалізації (грн)	Ланцюговий приріст	
			+, -	%		+, -	%
2013	1	15 720	-	-	122 800	-	-
2014	1	18 000	2280	15	125 600	2800	2
2015	1	24 000	6000	33	131 900	6300	5
2016	1	30 000	6000	25	137 500	5600	4
2017	1	38 400	8400	28	607 600	470100	342
2018	2	53 549	15149	39	33 700	-573900	-94
2019	29	267 272	213722	399	1 758 400	1724700	5118
2020	34	1 585 751	13 480	493	32 628 200	30869800	1756
2021	39	4 326 075	2740324	173	39 859 900	7231700	22
С.зн.	-	-	538794	151	-	4967138	894

Джерело: сформовано автором за даними (додаток Б).

Далі розглянемо фінансові показники ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС», які безпосередньо стосуються витрат на оплату праці (табл. 2.2). Аналіз чисельності працівників свідчить, що зростання штату підприємства відбувалося лише протягом останніх трьох років. Оцінка чистого доходу від реалізації показує, що за період 2016–2020 рр. на одного працівника в середньому припадало 193,2 тис. грн, що, ймовірно, пояснюється тим, що керівник одночасно виконував обов'язки бухгалтера. Абсолютний ланцюговий приріст фонду оплати праці демонструє позитивну тенденцію: за останні вісім років фонд оплати праці зріс у середньому на 539 тис. грн, що відповідає відносному середньому приросту 151 %. Позитивну динаміку також спостерігаємо у чистому доході від реалізації товарів, робіт і послуг: середній показник за аналогічний період становив близько 5 млн грн, а відносний середній приріст дорівнював 894 %. Винятком став 2018 рік, коли чистий дохід скоротився до 33,7 тис. грн, що на 573,9 тис. грн менше порівняно з попереднім роком.

Проаналізуємо середній розмір заробітної плати в ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС» за 2020-2021 рр. (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Тенденція середнього розміру заробітної плати
ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС» за 2013-2021 рр.

Рік	Кількість працюючих	Фонд оплати праці (грн)	Середній розмір ЗП 1-го працівника	Ланцюговий приріст		Середній розмір з/п за місяць	Абсолютний приріст, +,-
				+, -	%		
2013	1	15 720	15 720	-	-	1 310	-
2014	1	18 000	18 000	2 280	-15	1 500	190
2015	1	24 000	24 000	6 000	-33	2 000	500
2016	1	30 000	30 000	6 000	-25	2 500	500
2017	1	38 400	38 400	8 400	-28	3 200	700
2018	2	53 549	26 775	-11 625	30	2 231	-969
2019	29	267 272	9 216	-17558	66	768	-1463
2020	34	1 585 751	46 640	37 423	-406	3 887	3119
2021	39	4 326 075	110 925	64 285	-138	9 244	5357
С.зн	-	-	35520	11901	69	2960	992

Джерело: сформовано автором за даними ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС».

Зі збільшенням кількості працівників зріс і розмір фонду оплати праці. Для оцінки ефективності системи оплати праці проведено аналіз на рівні одного працівника. В середньому щорічне зростання заробітної плати становило 992 грн на місяць. У 2021 році середня заробітна плата на одного працівника досягла 9,2 тис. грн, що перевищує встановлений мінімальний рівень оплати праці. Водночас зниження середнього рівня заробітної плати одного працівника спостерігалось протягом двох років: на 11,6 тис. грн у 2020 році та на 17,6 тис. грн у 2019 році. Далі здійснено статистичний аналіз середнього розміру оплати праці за період 2020–2024 рр. (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Описова статистика середньорічного розміру заробітної плати
одного працівника

Показник	Значення
Середнє	35520
Стандартна похибка	10171
Медіана	26775
Стандартне відхилення	30513
Дисперсія вибірки	931049574
Ексцес	6
Асиметричність	2
Інтервал	101709
Мінімум	9216
Максимум	110925
Всього	9
Рівень надійності (95,0%)	23454

Джерело: сформовано автором за даними ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС».

Статистичний аналіз показав, що протягом останніх дев'яти років середньорічна заробітна плата на одного працівника становила 35,5 тис. грн. У 2019 році цей показник досяг мінімального значення — 9,2 тис. грн, а максимальне значення зафіксовано у 2021 році — 110,9 тис. грн. Розподіл має виражену правосторонню асиметрію та гостровершинний характер. Значення показника у 2021 році стало екстремальною точкою для розподілу (110,9 тис. грн), що негативно впливає на результати аналізу нормального розподілу (рис. 2.6, 2.7). Через це прогнозування на основі граничної похибки є

недостовірним: при середньому 35 520 грн і стандартному відхиленні 23 454 грн діапазон можливих значень становить від 12 065 до 58 974 грн.

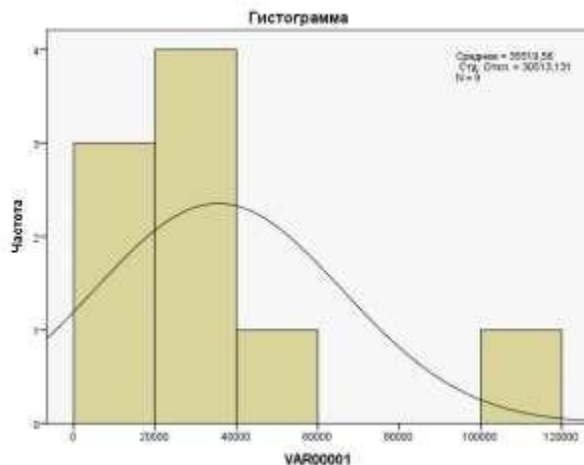


Рис. 2.6. Нормальний розподіл середнього розміру заробітної плати 1-го працівника

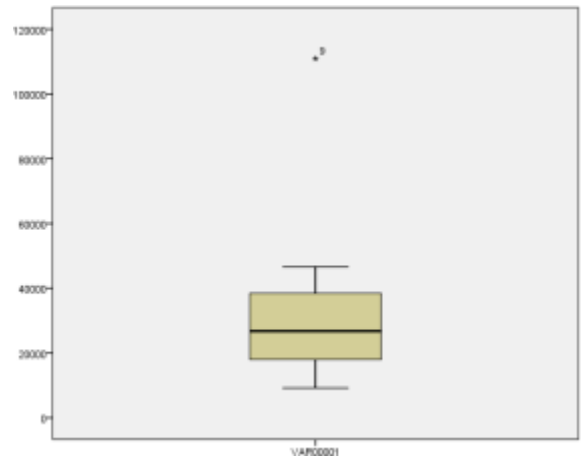


Рис. 2.7. Ящикова діаграма середнього розміру заробітної плати 1-го працівника

Джерело: сформовано автором за даними ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС».

Для прогнозування середньорічної заробітної плати одного працівника застосовано аналіз часового ряду.

На рисунку 2.8 видно, що квадратична функція демонструє максимальне значення коефіцієнта апроксимації. Для побудови точкового короткострокового прогнозу використано поліноміальне рівняння тренду:

$$Y_{(2022)} = 2164,110^2 - 14\,40910 + 39\,033 = 111\,353 \text{ грн}$$

$$Y_{(2023)} = 2164,111^2 - 14\,40911 + 39\,033 = 142\,390 \text{ грн}$$

Отже, ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС» функціонує на ринку понад 20 років і є малим підприємством, що обслуговує невеликий сегмент ринку. Станом на 2020 рік підприємство демонструє задовільний рівень фінансової стійкості, однак відчувається нестача обігових коштів для погашення зобов'язань. Незважаючи на втрату фінансової незалежності, підприємство має достатній запас міцності. За останні три роки істотно збільшено штат працівників, що призвело до відповідного зростання витрат на оплату праці, і дана тенденція, ймовірно, продовжиться й надалі.

2.2. Організація та методика аналітичного і синтетичного обліку витрат на оплату праці ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС»

Аналіз офіційних статистичних даних показав, що структура виплат працівникам формується таким чином: основна заробітна плата займає близько 59 % загального фонду, друге місце належить фонду додаткової заробітної плати — 36 %, решта виплат, включаючи заохочувальні та компенсаційні, становлять 5 % [20]. Такий розподіл свідчить про значну різницю у підставах нарахування різних видів виплат. У 2020 році найбільшу питому вагу мали виплати до 6 000 грн, що приблизно відповідає розміру прожиткового мінімуму, що вказує на те, що для більшості працівників заробітна плата не забезпечує повного виконання своїх соціальних функцій.

Розглянемо організацію обліку витрат на оплату праці у ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС». Заробітна плата відноситься до поточних виплат працівникам і має бути сплачена протягом 12 місяців після закінчення місяця, у якому працівник виконував відповідну роботу. Синтетичний облік заробітної плати ведеться на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». На кредиті рахунку відображаються нараховані основна та додаткова заробітна плата, премії, допомога за тимчасової непрацездатності та інші нарахування. На дебеті відображається фактична виплата заробітної плати, премій, допомог, суми утриманих податків та платежів за виконавчими документами, вартість матеріалів, продукції та товарів, виданих працівникам у рахунок заробітної плати, а також інші утримання. Кредитове сальдо рахунку демонструє заборгованість із заробітної плати.

Рахунок 66 містить такі субрахунки: 661 «Розрахунки за заробітною платою», 662 «Розрахунки з депонентами», 663 «Розрахунки за іншими виплатами». ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС», як мале підприємство, відображає нараховану заробітну плату у складі витрат за допомогою рахунків 8 класу «Витрати за елементами», що застосовується для малих і неприбуткових підприємств. Далі розглянемо типові бухгалтерські операції та кореспонденції

рахунків з обліку розрахунків з оплатою праці у ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС» (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Відображення типових операцій ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС» в
синтетичному обліку

Зміст	Дебет	Кредит
Нараховано зарплату працівникам	81	66
Проведені відрахування для забезпечення виплат	81	47
Списано витрати на оплату праці на виробництво	23	81
Те ж щодо витрат не виробничого характеру, премій за рахунок прибутку	79	81
Проведені відрахування для забезпечення витрат за внесками із соціального страхування від суми резерву відпусток	82	47
Відображено відрахування на соціальні заходи із нарахованої оплати праці	82	65
Списано відрахування на соціальні заходи на виробництво	23	82
Те ж щодо витрат не виробничого характеру, премій за рахунок прибутку	79	82

Джерело: сформовано автором за даними [2].

Існують ще два способи обліку витрат на оплату праці: за допомогою рахунків 9 класу «Витрати діяльності» або одночасно із використанням рахунків 8 і 9 класів. Усі витрати на виплату заробітної плати працівникам ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС» підтверджуються первинними документами (рис. 2.9).

Забезпечення максимальної ідентифікації видів виплат і зменшення трудомісткості облікових операцій при формуванні різних форм звітності дозволяє побудувати ефективну систему аналітичного обліку. Така система дозволяє посилити контрольні функції та забезпечує користувачів актуальною інформацією для прийняття оперативних і стратегічних управлінських рішень.

Кузь В.І. запропонувала модель аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам (табл. 2.6), яка перш за все базується на необхідності виконання облікових функцій, пов'язаних із достовірним визнанням та оцінкою зобов'язань із оплати праці та інших виплат, систематизацією та

узагальненням даних у фінансовій звітності. Оскільки бухгалтерський облік є інтегрованою системою, пріоритетними завданнями системи аналітичного обліку такого виду розрахунків є також точне визначення зобов'язань із податку на доходи фізичних осіб, єдиного соціального внеску та надання неупередженої інформації для статистичних спостережень [15].

Поділ виплат за категоріями працівників із різними типами трудових відносин дозволяє акумулювати дані, які відповідають окремим статтям статистичної та спеціальної звітності. Крім того, така інформація є релевантною для вирішення управлінських завдань, зокрема для визначення сукупних витрат на формування людського, інтелектуального чи організаційного капіталу суб'єкта господарювання..

Таблиця 2.6

Система аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам

66 «Розрахунки за виплатами працівникам»	
Субрахунки (X)	661 «Розрахунки з працівниками за трудовими договорами»
	662 «Розрахунки з працівниками за договорами цивільно-правового характеру»
	663 «Розрахунки з працівниками за іншими типами трудових відносин»
Аналітичні рахунки 1-го порядку (Y)	X/1 «Розрахунки за виплатами робітникам»
	X/2 «Розрахунки за виплатами загальновиробничому персоналу»
	X/3 «Розрахунки за виплатами управлінському персоналу»
	X/4 «Розрахунки за виплатами іншому персоналу»
Аналітичні рахунки 2-го порядку (Z)	X/Y/n «Розрахунки за виплатами окремому працівнику»
Аналітичні рахунки 3-го порядку (M)	X/Y/Z/1 «Виплати фонду основної заробітної плати»
	X/Y/Z/2 «Виплати фонду додаткової заробітної плати»
	X/Y/Z/3 «Інші заохочувальні та компенсаційні виплати»
	X/Y/Z/4 «Виплати, що не належать до фонду оплати праці»
Аналітичні рахунки 4-го порядку	Види виплат, які деталізують наведені виплати в аналітичному розрізі 3-го порядку

Джерело: сформовано автором за даними [15].

На субрахунку 663 «Розрахунки з працівниками за іншими типами трудових відносин» доцільно відображати розрахунки з працівниками, які виконують свої професійні обов'язки на умовах договорів аутсорсингу,

аутстафінгу та інших подібних форм співпраці [15]. Аналітичні рахунки першого порядку групуються за компетенціями або професійними функціями, що дозволяє їм виконувати інформаційну функцію в системі управління та акумулювати загальні дані про виплати працівникам. Дані можна систематизувати на рахунках обліку витрат, проте вони будуть неповними, оскільки не враховують розрахунки з працівниками, які не призводять до відображення витрат у бухгалтерському обліку.

Суб'єкт обліку може деталізувати аналітичний розріз за одиницями, що характеризують вид діяльності або продукції, виробничі програми, господарські чи географічні сегменти, у яких задіяні працівники. Для контролю правильності нарахування виплат за невідпрацьований час, обчислення зобов'язань, формування податкової та спеціальної звітності інформацію про нараховані виплати слід подавати в розрізі працівників. Використання аналітичних рахунків другого порядку дозволяє реалізувати це завдання, а для узгодження з кадровими даними аналітичні рахунки можна зв'язувати з табельними номерами працівників [15].

Відповідно до методики формування статистичної інформації [8], аналітичні рахунки третього порядку застосовуються для подання детальної інформації про розподіл виплат працівникам. Систематизовані таким чином дані дозволяють оцінити ефективність вибраних форм і систем оплати праці та розробляти мотиваційні підходи в управлінні персоналом.

При ідентифікації аналітичних рахунків четвертого порядку визначають перелік виплат, характерних для діяльності підприємства та цінних для управлінських рішень. Доцільно виділяти рахунки, що відображають виплати за конкретними показниками звітності, а також виплати, які не включаються до бази нарахування єдиного соціального внеску, бази оподаткування податком на доходи фізичних осіб або не враховуються при обчисленні виплат за невідпрацьований час. Такий підхід забезпечує оперативність та достовірність розрахунково-аналітичних операцій, що супроводжують облік розрахунків за виплатами працівникам [15].

Отже, побудова ефективної та структурованої системи аналітичного обліку починається з визначення аналітичних розрізів, які є інформаційно значущими для користувачів. Пріоритетність і взаємозв'язки між рахунками аналітичного обліку повинні визначатися на основі управлінських потреб і логіки функціонування облікової системи.

2.3. Шляхи удосконалення обліку витрат на оплату праці ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС» в умовах застосування інформаційних технологій

Автоматизація документообігу підвищує ефективність роботи всього персоналу. Працівники витрачають значну кількість часу на пошук, узгодження та відправку документів, частина з яких може бути втрачена або дубльована, а з часом документи втрачають свою актуальність.

Впровадження комп'ютерних технологій в обліково-аналітичне забезпечення управління витратами на оплату праці зменшує трудомісткість роботи бухгалтера при обробці вхідної інформації та проведенні розрахункових операцій. Скорочується час на опрацювання документів, зменшується кількість помилок, що дозволяє більш ефективно використовувати робочий час. У ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС» пропонується застосування програмного забезпечення «Комплексна система автоматизації підприємства ISpro» (далі – «КСАП ISpro»).

Програмне забезпечення дозволяє вести облік персоналу за двома напрямками: «Управління персоналом» та «Фінансовий облік і Логістика». Модуль управління персоналом забезпечує формування детальної інформації через підсистему «Облік кадрів» (рис. 2.10).

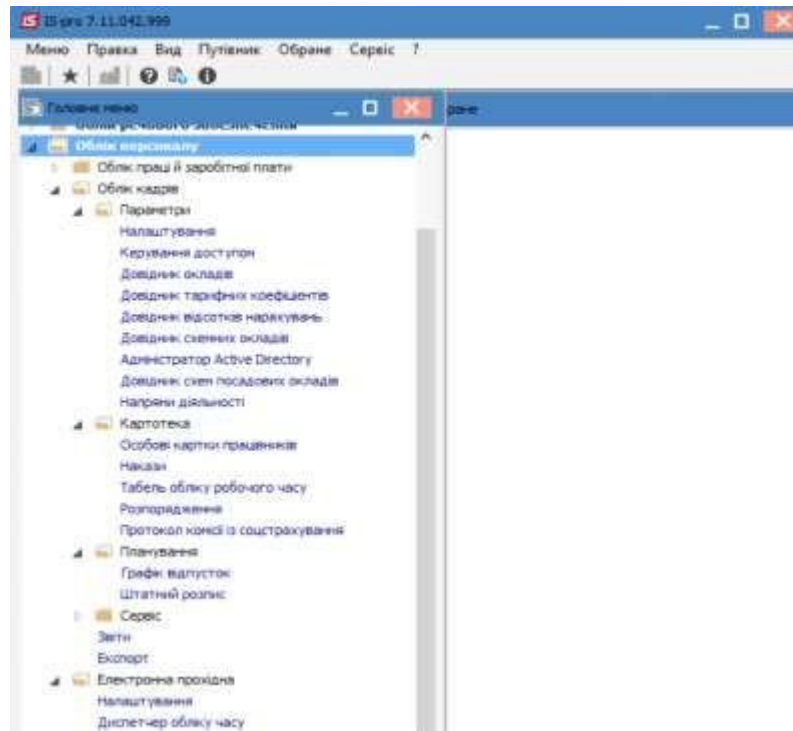


Рис. 2.10. Блок «Управління персоналом» в «КСАП «ISpro»»

Джерело: сформовано автором за допомогою ISpro.

Заповнення модуля починається зі створення даних у довідниках, розташованих у підмодулі «Параметри». Установлюються налаштування параметрів особової картки, що визначають її поля та реквізити. Кожне підприємство має можливість самостійно деталізувати ці параметри відповідно до специфіки своєї діяльності (рис. 2.11).

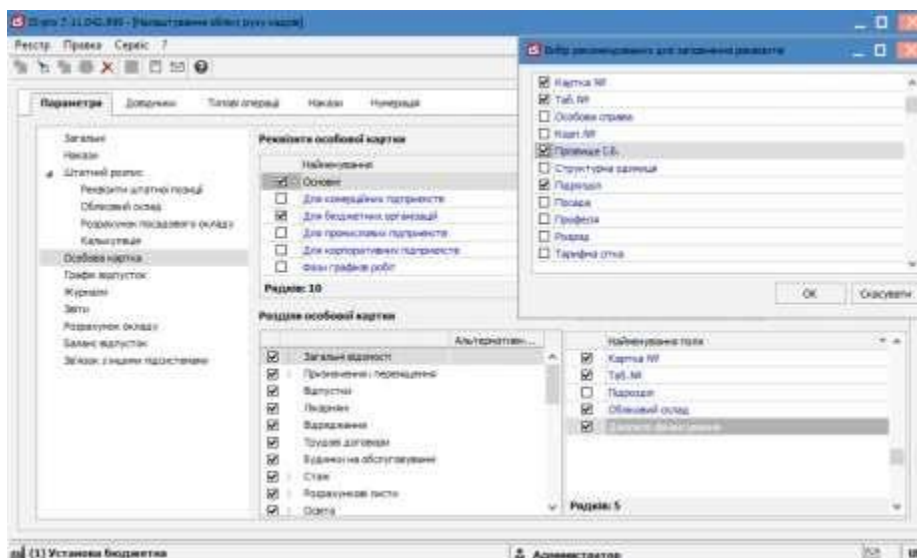


Рис. 2.11. Налаштування реквізитів в особовій картці

Джерело: сформовано автором за допомогою ISpro.

азвичай адміністратор встановлює функціональні можливості бухгалтерів за напрямками роботи та визначає, які дії у програмі дозволені або заборонені. Також прописуються довідники окладів, тарифних коефіцієнтів, відсотків нарахувань та інших показників.

На наступному етапі формується штатний розпис у підмодулі «Планування». На його основі оформлюються всі працівники, заповнюються обов'язкові реквізити в особових картках у підмодулі «Картотека» (рис. 2.12).

The screenshot displays the 'Особова картка' (Employee Card) form in the 'ISpro 7.11.042.959' application. The window title is 'ISpro 7.11.042.959 - [Особова картка: 0150 Кадровий Степан Кирилович 01.10.2020]'. The menu bar includes 'Регістр', 'Правка', 'Вид', 'Сервіс', and '?'. The left sidebar lists various modules under 'Загальні відомості', including 'Призначення і переміщення', 'Відпустки', 'Лікарні листи', 'Відраховування', 'Трудові договори', 'Відомості на обслуговування', 'Ставки', 'Позачергові листи', 'Оплата', 'Нагороди', 'Дисципліна, що висувається...', 'Підвищення кваліфікації', 'Кадровий резерв', 'Військовий облік', 'Договори ЦПТ', 'Афілійовані особи', 'Вкладення', 'Доступ до державної таєм...', 'Конкурс на заміщення вакан...', 'Спеціалізована', 'Депутатська діяльність', 'Примітка діяльності', 'Додаткові відомості держ...', 'Облік договорів, робіт в...', 'Очистка окладів', 'Керівники/Почесні', 'Авторозподіл', 'Повноваження', 'Доступ до роботи', and 'Крайніма відомості...'. The main form area contains the following data:

Картка №:	0150	Таб. №:	100	Особова строка:	
Прізвище І.Б.:	Кадровий Степан Кирилович				
Підрозділ:	01030202	Відділ КАС			
Посада:	32	Начальник відділу кадрів			
Обліковий оклад:	1	Постійний			
Категорія:	1	Кар'єрний			
Група персоналу:	5	Фактич			
Кваліфікаційна:	2	Без категорії			
Система оплати:	13	Посадовий оклад			
Оклад:	4073	Базовий оклад:		Кількість ставок:	1.000
Графік роботи:	1	40-годинний робочий тиждень			
Спосіб призначення:		Закінчення:			
Початок:		Закінчення:			
Післява:	Наказ №90001014 від 01/12/2020 Введення в дію штат				
Дата прийому:	01/09/2015	Післява:	1	На загальних умовах	
Спосіб прийому:		Післява:			
Дата звільнення:		Післява:			
Веде наукову діяльність:	ні				
Освіта:					

Страница 1 з 3

Рис. 2.12. Особова картка працівника в «КСАП «ISpro»»

Джерело: сформовано автором за допомогою ISpro.

Підмодуль «Картотека» також містить таблиць обліку робочого часу, накази, розпорядження та протоколи комісії зі страхування, які безпосередньо пов'язані з витратами на оплату праці працівників підприємства. Модуль «Облік праці й заробітної плати» включає підмодуль «Параметри», що містить налаштування та керування доступом, а також інформацію про довідники: графіки та режими роботи, тарифні сітки, тарифні ставки, операційно-трудова нормативи, шкідливі та тяжкі умови праці. Тут також присутні таблиці прожиткового мінімуму, мінімальної заробітної плати, межі малозабезпеченості та індексу споживчих цін.

У підмодулі «Картотека» накопичується інформація про особові рахунки працівників, розрахункові листи, спрощений штатний розпис, персональний кабінет працівника та заявки на видачу довідок. Облікові документи розміщуються в підмодулі «Документи», серед яких табель обліку робочого часу, що дублюється з модуля «Облік кадрів». Реєстри обліку представлені у підмодулях «Відомості на виплату» (платіжні відомості, списки на перерахування) та «Результати розрахунку» (зведений реєстр документів, аналітична розрахункова відомість, довідка «Форма 1 ДР», єдиний соціальний внесок, статистична звітність та інші).

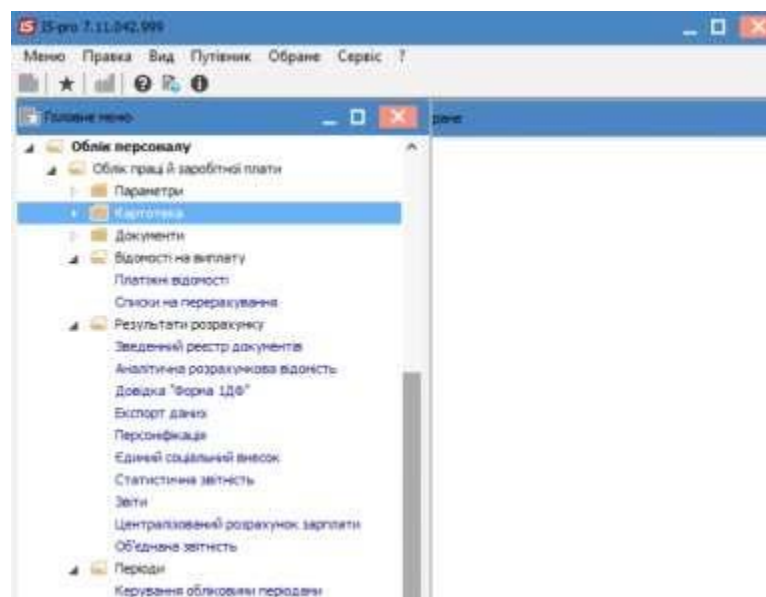


Рис. 2.13. Облік праці й заробітної плати в «ККАП «ISpro»»

Джерело: сформовано автором за допомогою ISpro.

У даній системі також здійснюється формування та підписання всіх наказів; реєстр наказів наведено на рис. 2.13. Наприклад, для створення наказу про прийом на роботу бухгалтера необхідно спочатку обрати відповідний вид наказу.

Далі заповнюються реквізити наказу, зокрема дата, ПІБ осіб, які погоджують і затверджують документ. Створюється проект наказу, у якому вводяться дані про працівника, що приймається на роботу, зокрема його ПІБ. Після цього в нижній частині форми обирається кнопка «Вибір вакансії», знаходиться відповідна вакансія у підрозділі «Зарплатний відділ» — у даному

випадку посада бухгалтера, і виділяється для призначення працівника (рис. 2.15).

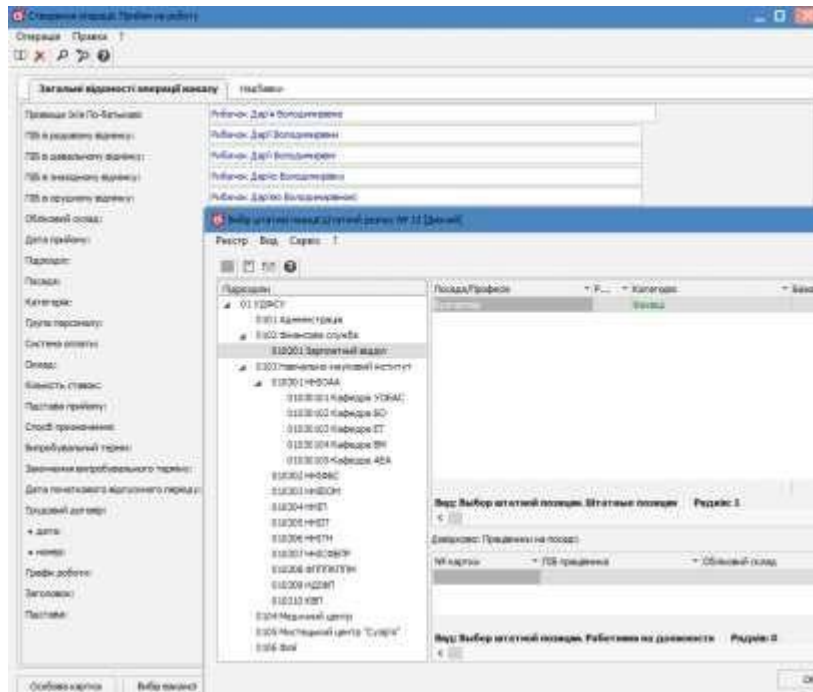


Рис. 2.15. Вибір штатної позиції в «КСАП «ISpro»»

Джерело: сформовано автором за допомогою ISpro.

Далі заповнюються інші поля вікна за зразком, зокрема вказується сума «Окладу» (рис. 2.16). Натискається кнопка «Особова картка», яка дублює інформацію з модуля «Облік кадрів», і заповнюється відповідними даними. На другій сторінці вводиться «Джерело фінансування», ідентифікаційний код працівника, після чого система автоматично визначає стать та дату народження. На третій вкладці зазначається наявність спеціальних посвідчень, наприклад, пенсіонера чи чорнобильця, якщо вони є. Після цього у вкладці «Посвідчення» підтверджуються внесені зміни. Заповнюються паспортні та інші загальні відомості про працівника, після чого інформація зберігається в системі.

Рис. 2.16. Загальні відомості операції наказу та надбавки в «КСАП «ISpro»»

Джерело: сформовано автором за допомогою ISpro.

Наступним етапом є затвердження наказу. На панелі інструментів обирається опція «Реєстр» → «Затвердити». Система запитує підтвердження дії, після чого необхідно натиснути «Ок».(рис. 2.17).

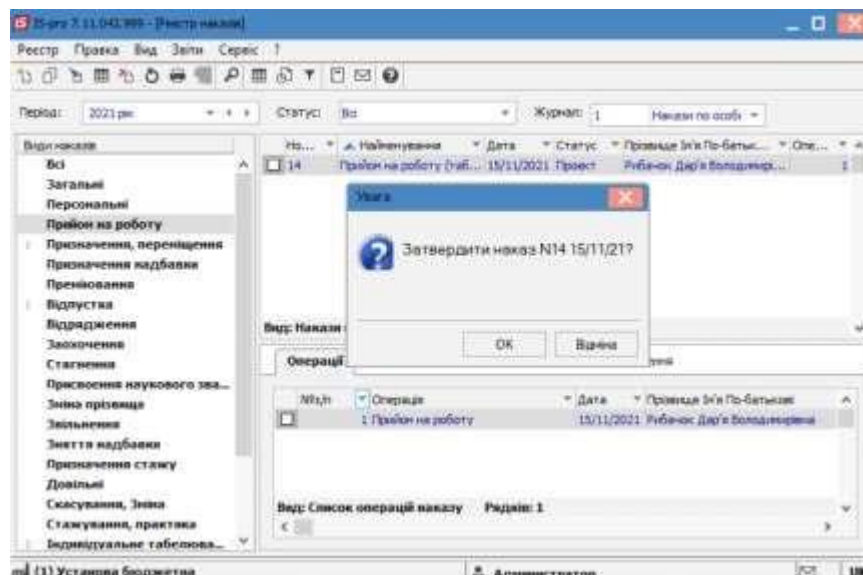


Рис. 2.17. Загальні відомості операції наказу та надбавки в «КСАП «ISpro»»

Джерело: сформовано автором за допомогою ISpro.

Після затвердження наказу його статус змінюється з «Проект» на «Проведений». За потреби можна внести зміни до вже затвердженого

документа, для чого його необхідно відізнати. Для цього у табличній частині виділяють потрібний наказ, обирають на панелі інструментів «Реєстр» → «Відкрити» та вносять необхідні зміни.

Таким чином, ефективний документообіг є основою раціонального управління всією діяльністю підприємства. Програмний продукт «Комплексна система автоматизації підприємства ISpro» дозволяє оптимізувати документообіг, усунути дублювання операцій, автоматично створювати накази та розпорядження, що регламентують фінансово-економічну діяльність, а також формувати звітність відповідно до чинного законодавства.

РОЗДІЛ 3. АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ТОВ НВП «ВІКОН ПЛЮС»

3.1. Оцінка трудових ресурсів в обліково-аналітичному забезпеченні управління витратами на оплату праці ТОВ НВП «ВІКОН ПЛЮС»

В основі обліково-аналітичного забезпечення управління витратами на оплату праці має бути комплексний підхід, який включає оцінку наявних трудових ресурсів, організацію системи управління на підприємстві, аналіз результативності діяльності працівників і лише після цього – розподіл коштів на оплату праці. На більшості підприємств зазвичай застосовується традиційна система управління персоналом, яка не завжди забезпечує достатню аналітичну основу для ефективного планування витрат (табл. 3.1).

Дотримання затвердженої стратегії виробництва та своєчасне пристосування системи управління персоналом до змін у зовнішньому та внутрішньому середовищі забезпечує ефективність діяльності підприємства та оптимальне використання трудових ресурсів.

Основними напрямками традиційної системи управління персоналом є: орієнтація на оперативні питання та стабільність; дотримання організаційного імперативу; жорстка пірамідальна структура з підтримкою вертикальних зв'язків; автократичний стиль керівництва з зовнішнім контролем;

конкуренція та «політична гра»; низький рівень зацікавленості працівників у результатах діяльності; обмежена схильність до ризику.

Таблиця 3.1

Прогресивна система управління персоналом

№	Традиційна система	Сучасна система
1	Орієнтація на оперативні питання та стабільність	Дотримання розробленої стратегії виробництва та адаптація системи управління персоналом до змін у середовищі
2	Організаційний імператив	Врахування людського фактору як ключового ресурсу, здатного до постійного розвитку, є необхідною умовою для підвищення ефективності діяльності підприємства та реалізації його стратегічних цілей.
3	Пірамідална жорстка організаційна структура та підтримка вертикальних зв'язків	Розвиток горизонтальних зв'язків, що забезпечують ефективну взаємодію працівників усіх підрозділів, а також формування гнучкої організаційної структури сприяють підвищенню продуктивності та оперативності управлінських процесів на підприємстві.
4	Автократичний стиль керівництва та зовнішній контроль	Формування стилю керівництва, орієнтованого на високу зацікавленість усіх працівників у досягненні кінцевого результату, сприяє розвитку самоконтролю та підвищенню дисципліни в колективі.
5	Конкуренція та «політична гра»	Розвиток співробітництва, яке приносить взаємну вигоду всім учасникам процесу, сприяє підвищенню ефективності роботи колективу та досягненню стратегічних цілей підприємства.
6	Низька схильність до ризику	Орієнтація на впровадження інноваційних рішень при одночасному дотриманні допустимого рівня ризику забезпечує розвиток підприємства та стабільність його діяльності.

Джерело: сформовано автором за даними [6].

Пропонується впровадження сучасної системи управління персоналом, яка враховує специфіку виробничої діяльності підприємства.

Аналізуючи витрати на оплату праці, слід виходити з оцінки наявних трудових ресурсів, їх кількісного та якісного складу. Кошти мають

витрачатися раціонально та ефективно. Для забезпечення результативного управління трудовими ресурсами пропонується застосовувати наступні етапи.

Розроблена поетапна система управління дозволяє зберегти висококваліфікований склад працівників, здатних до професійного розвитку, навчання та вдосконалення. Це дає змогу здійснити перерозподіл коштів на їх стимулювання. У колективі повинна підтримуватися здорова конкуренція, яка виступає рушійною силою ефективного виробництва.

Можна виділити ключові елементи системи управління персоналом через такі функції, як планування, організація, мотивація та контроль (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Механізм системи управління трудовими ресурсами

1.Планування	2.Організація	3.Мотивація	4.Контроль
<i>Цільова підсистема передбачає формування цілей та завдань управління персоналом, спрямованих на ефективне використання трудових ресурсів та досягнення стратегічних цілей підприємства.</i>	<i>Цільова підсистема передбачає формування цілей та завдань управління персоналом, спрямованих на ефективне використання трудових ресурсів та досягнення стратегічних цілей підприємства..</i>	<i>Керована підсистема включає: інструменти управління; методи управління, що забезпечують реалізацію поставлених цілей і завдань у сфері управління персоналом.</i>	<i>Оцінка ефективності управління персоналом:</i>
<i>Керуюча підсистема</i>			

Джерело: сформовано автором за даними [6].

Управління трудовими ресурсами має носити системний характер і передбачати завершеність рішень щодо оцінки ефективності роботи кожного працівника, включно з фінансовою мотивацією. Це комплексний процес, що

ґрунтується на вирішенні кадрових завдань, і тому потребує впровадження нових та вдосконалення існуючих форм і методів роботи.

Пропонується застосовувати інтегровану систему управління трудовими ресурсами, компоненти якої характеризуються своїми функціями, методами, технологією та інструментарієм управління і взаємопов'язані для досягнення комплексних цілей. Інтегрована система забезпечує реалізацію стратегічних цілей і завдань бізнес-структур, координує взаємодію у виробництві, обліку, фінансовій діяльності, маркетингових процесах, а також при впровадженні інноваційних технологій за умов самоідентифікації трудових ресурсів та формування організаційної культури [Єршова Н.Ю.].

Аналітична підсистема забезпечує оцінку кількісних і якісних змін у керованих об'єктах, визначає тенденції, прогнозує подальші зміни та виявляє невикористані можливості і резерви, що можуть позитивно вплинути на діяльність підприємства. На основі отриманих результатів приймаються обґрунтовані управлінські рішення, які створюють сприятливі умови для подальшого функціонування на ринку.

Методами обліково-аналітичного забезпечення управлінських рішень є горизонтальний і вертикальний аналіз, коефіцієнтний, фінансовий, факторний та регресійний аналізи, аналіз часових рядів та інші. Побудова економіко-математичних моделей дозволяє прогнозувати наслідки впровадження системи управління на підприємстві та оцінити її ефективність.

Традиційний аналіз трудового потенціалу включає три аналітичних блоки: чисельність працівників, продуктивність праці та її оплату (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Діагностика стану та ефективності використання трудових ресурсів та витрат на оплату праці підприємства

Напрями аналітичного забезпечення управління		
Аналіз чисельності трудоного потенціалу:	Аналіз продуктивності праці:	Аналіз оплати праці працівників:
-детальний аналіз забезпеченості бізнес- структури з урахуванням поточної	-об'єктивна оцінка кваліфікації працівників та	Оцінка системи оплати праці та механізмів мотивації персоналу проводиться на основі результатів їхньої роботи, що дозволяє визначити

діяльності підприємства; -планування чисельності персоналу та управління його рухом; -повна реалізація професійних та творчих здібностей працівників..	результатів їхньої діяльності; -аналіз використання робочого часу; -контроль ефективності виконання посадових обов'язків; виявлення резервів для підвищення продуктивності та ефективного використання трудових ресурсів.	ефективність стимулювання працівників і вплив на продуктивність підприємства.
<i>Методи обліково-аналітичного забезпечення управління:</i>		
фінансовий, економічний, статистичний аналізи:		
-кількість працюючих за категоріями та загальна чисельність; -коефіцієнт плинності кадрів (відношення звільнених працівників до середньооблікової чисельності); -коефіцієнт стабільності персоналу (відношення працівників, які відпрацювали на підприємстві повний рік, до середньооблікової чисельності); середній тарифний розряд робітників.	-кількість відпрацьованих днів, обсяг виконаних робіт; -фонд робочого часу (добуток чисельності працівників на кількість відпрацьованих днів одним робітником та середню тривалість робочого дня); -обсяг реалізованої /випущеної продукції, що припадає на одного працівника, групи працівників, відділу; -аналогічний показник за видами продукції; -величина доданої вартості, що припадає на одного працюючого	суми нарахованої заробітної плати в розрізі працівників або груп працівників та утримання з неї; витрати на оплату праці, згруповані за категоріями персоналу; періодичність погашення заборгованості за виплатами працівникам, середній розмір заробітної плати окремого працівника та всього персоналу підприємства; зарплатомісткість продукції; оцінка динаміки заробітної плати за категоріями працівників; аналіз структури фонду оплати праці (основна та додаткова, постійна та змінна частини).)
порівняння темпів зростання продуктивності праці та рівня заробітної плати; зіставлення середнього рівня заробітної плати підприємства з галузевими та регіональними показниками; врахування інфляційних процесів у країні при аналізі динамічного ряду за тривалий період, зокрема розрахунок реальної заробітної плати в цінах базового року стратегічний аналіз (економіко-математичне моделювання):		
кореляційний аналіз для оцінки впливу продуктивності праці на рівень оплати праці; аналіз зовнішніх та внутрішніх чинників, що впливають на формування фонду оплати праці на підприємстві.-регресійний аналіз: оцінка впливу зміни фонду оплати праці, кількості працюючих на фінансові результати підприємства		
-Прогнозування реального та номінального розміру фонду оплати праці, а також фінансових результатів підприємства здійснюється на основі аналізу часових рядів, що дозволяє враховувати тенденції розвитку та робити обґрунтовані управлінські рішення.		
-Кластерний аналіз застосовується для оцінки працівників за категоріями з урахуванням стажу роботи, продуктивності праці, кваліфікації, рівня освіти, розміру оплати праці, кількості відпрацьованих годин, рівня браку та інших показників.		
<i>Обґрунтовані управлінські рішення щодо ефективного використання фонду оплати праці і трудового потенціалу підприємства</i>		

Джерело: сформовано автором.

Застосування методу ланцюгових підстановок дозволяє оцінити вплив різних факторів на зміну фонду робочого часу, що дає змогу виявити причини простоїв та вжити заходів для їх усунення. Часто втрати робочого часу приховані та пов'язані з недостатньою організацією виробничого процесу або невідповідними умовами виконання поточних і стратегічних завдань.

Налагодження всіх етапів виробничого процесу, забезпечення безперебійного постачання сировини та матеріалів, своєчасне налаштування устаткування, взаємозамінність працівників, стабільне постачання електроенергії – це першочергові заходи при аналізі цілодобових і внутрішньозмінних втрат робочого часу. Сучасні виробничі технології, оснащені системами відеоспостереження, спрощують контроль, дозволяють виявляти непродуктивне використання робочого часу, наприклад, на виправлення браку, запізнення працівників, телефонні розмови тощо.

Мінімізація втрат робочого часу позитивно впливає на продуктивність праці без залучення додаткових витрат і підвищує рентабельність виробництва.

Таким чином, розглянуті методи дають змогу ефективно управляти фондом оплати праці та підходити до оцінки кожного працівника з урахуванням його внеску у кінцевий результат. Вони одночасно характеризують рівень задоволеності працівників на підприємстві та оцінюють ефективність їхньої роботи..

3.2. ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС»

Система обліково-аналітичного забезпечення сприяє підвищенню ефективності управління трудовими ресурсами, оскільки її основою є інформаційні потоки, що використовуються для контролю та регулювання економічних процесів і реалізуються через облік та аналіз діяльності суб'єкта

господарювання. Саме обліково-аналітична система надає керівництву необхідну інформацію для прийняття управлінських рішень.

«Базовою складовою обліково-аналітичного забезпечення є облікова підсистема, оскільки саме вона забезпечує постійне формування, накопичення, класифікацію та узагальнення необхідної інформації. Метою облікової підсистеми є створення інформаційної моделі процесу управління підприємством. Досягнення цієї мети визначається специфікою обліку, який у складі системи управління виконує ряд функцій, охоплюючи процеси виробництва, обігу та розподілу продукції і формуючи дані про кругообіг коштів та результати їх використання» [6]. Цей процес здійснюється відповідно до облікової політики підприємства, а керівництво має можливість обирати елементи облікової системи, що відповідають потребам для прийняття рішень.

«Інформація, що формується в обліково-аналітичному контурі бізнес-структури, базується на існуючій організації та методиках бухгалтерського й економічного аналізу, розроблених з урахуванням стратегічних, поточних та оперативних завдань менеджменту персоналу і загального управління підприємством. Критерії відбору облікових та аналітичних показників, які характеризують структуру персоналу та її відповідність виробничим потребам, мають враховувати специфіку виробничо-економічної діяльності та стратегічні цілі підприємства» [6]. На рисунку 3.3 наведено загальну систему обліково-аналітичного забезпечення управління витратами підприємства. Система обліково-аналітичного забезпечення складається з трьох підсистем: облікової, аналітичної та контролюючої. Облікова підсистема охоплює фінансовий, управлінський та податковий облік. Аналітична підсистема включає економічний, фінансовий та стратегічний аналізи. Контролююча підсистема складається зі зовнішнього, внутрішнього та стратегічного контролю.



Рис. 3.3. Обліково-аналітичне забезпечення управління витратами

Джерело: [37].

Обліково-аналітичне забезпечення системи управління виконує три ключові функції: інформаційну, облікову та аналітичну. Інформаційна функція забезпечує управління даними про фінансово-господарську діяльність підприємства. Облікова функція відповідає за достовірність фактів ведення господарської діяльності. Аналітична функція полягає у дослідженні існуючого стану для виявлення резервів підвищення ефективності виробництва.

Особливу увагу слід приділити інформаційній базі управління витратами. Вона має враховувати як зовнішні, так і внутрішні джерела інформації. Зовнішня інформація включає нормативно-правові дані, які регламентують підприємницьку діяльність, фінансово-господарські процеси, а також бухгалтерський і податковий облік. Детальний огляд нормативно-правової інформації представлений у першому розділі.

Облікова інформація є внутрішнім джерелом даних підприємства та виступає основою для отримання відомостей про його фінансово-господарську діяльність.



Рис.3.4.Формування обліково-інформаційного забезпечення оплати праці

Джерело: [3].

До облікової інформації щодо витрат на оплату праці відносяться первинні документи, у яких дані спочатку фіксуються в системі рахунків бухгалтерського обліку підприємства, а потім відображаються в облікових регістрах (наприклад, журнал 5 «Облік витрат») та у фінансовій звітності (форма 1 «Баланс», форма 2 «Звіт про фінансові результати», «Примітки до фінансової звітності»). Схематично процес формування обліково-інформаційного забезпечення витрат на оплату праці подано на рис. 3.4.

В умовах використання автоматизованої системи управління підприємством обліково-інформаційне забезпечення оплати праці формується на основі первинних та зведених даних бухгалтерського та податкового

обліку. На початковому етапі заповнюються довідники, які є основою будь-якого програмного забезпечення. Це дозволяє бухгалтеру контролювати введені та розраховані дані підприємства в цілому, за структурними підрозділами, табельними номерами, видами виплат, документами, обліковими розрахунками та датами. Така градація дає змогу переглядати інформацію у необхідному розрізі, здійснювати оперативний контроль та приймати своєчасні управлінські рішення.

Формування обліково-аналітичного забезпечення оплати праці здійснюється шляхом вибору відповідних операцій у меню програмного комплексу та створення на їх основі облікових документів. Бухгалтер має можливість вводити дані та коригувати інформацію, яка зазнала змін або відрізняється від загальноприйнятих норм (відпустки, лікарняні тощо). Після введення первинних даних або внесення змін до нормативно-довідкової інформації здійснюється розрахунок заробітної плати за допомогою математичних функцій розрахункової частини. Цей процес включає: контроль вхідної інформації, розрахунок заробітної плати за першу і другу половину періоду, нарахування, а також обчислення утримань відповідно до законодавства.

Необлікова інформація формується працівниками виробничих, технічних, маркетингових, контрольних та інших підрозділів. До позаоблікових даних належать матеріали перевірок аудиторських та фінансових служб, пояснювальні та доповідні записки, аналітичні огляди, контрольні заміри тощо.

Аналітична інформація є результатом обробки та узагальнення вхідних даних про фінансово-господарську діяльність підприємства. Своєчасне та достовірне аналітичне забезпечення дозволяє оперативно вживати заходів для ефективного використання фонду оплати праці. Воно дає змогу оцінювати минулі, поточні та майбутні операції, здійснювати прогнозування витрат на оплату праці та впроваджувати коригуючі управлінські рішення. На основі цих даних усуваються відхилення від встановлених стандартів, а рішення

спрямовуються на попередження та ліквідацію негативних змін у структурі витрат на оплату праці.

Отже, ефективність обліково-аналітичного забезпечення управління витратами на оплату праці залежить від зовнішніх чинників (темпи інфляції, соціальні та політичні норми, системи оподаткування, рівень конкуренції тощо) та внутрішніх (масштаби і специфіка виробництва, технологічні процеси, облікова політика щодо витрат на оплату праці тощо).

ВИСНОВКИ

Зацікавленість працівників у збільшенні розміру оплати праці завжди залишатиметься актуальною. Побудова системи оплати праці, яка наочно демонструє взаємозв'язок між виплатами і реальним внеском працівників у показники діяльності підприємства, є ключовим завданням ефективного управління виробничим процесом.

Аналіз сучасних наукових публікацій показав відсутність єдиної концепції формування системи рахунків аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам. Більшість дослідників пропонують структурувати інформацію за двома основними напрямками. Перший спрямований на забезпечення аналітичної інформації для виконання облікових функцій: облік витрат на виплати персоналу та підготовка фінансової, податкової, статистичної і спеціальної звітності. Другий напрямок орієнтований на надання релевантної інформації для прийняття управлінських рішень. Важливим аспектом є забезпечення можливості системи обліку акумулювати дані про нараховані виплати у розрізі кожного працівника. Організація аналітичного обліку розрахунків ускладнюється необхідністю визначення пріоритетності видів виплат, їх ідентифікації за певними ознаками, присвоєння шифрів аналітичних рахунків та узгодження їх між різними порядками структури бухгалтерського рахунку.

Під час побудови системи управління витратами на оплату праці слід орієнтуватися на чинне законодавство, що регулює трудові відносини, а також дотримуватися обліково-нормативних та податкових правил щодо забезпечення виплат персоналу. Вимоги Державної служби статистики України щодо формування реєстру підприємств зобов'язують дотримуватися встановлених норм здачі статистичної звітності щодо оплати праці. Водночас колектив повинен працювати на основі гнучких систем винагород, де змінна частина (премії, надбавки тощо) залежить не лише від індивідуальних, а й колективних результатів праці. Такий підхід дозволяє розробити внутрішні

механізми управління, зокрема положення про соціальний захист, преміювання та пенсійні виплати працівників.

Частка ТОВ НВП «ВІККОН ПЛЮС» на ринку та у секторі економіки залишається невеликою, хоча порівняно з 2017 роком вона покращилася у 22 рази. Фінансовий скоринг показує, що станом на 2020 рік підприємство має середній рівень фінансової стійкості, а ймовірність несприятливих фінансових наслідків оцінюється як помірна. Проміжний коефіцієнт покриття свідчить про середній рівень ризику, при цьому відчувається нестача ліквідності для своєчасної сплати зобов'язань. В останні роки підприємство втратило фінансову незалежність і залежить від кредиторів. Рентабельність активів у 2020 році залишається низькою, хоча наявний достатній запас міцності та низький рівень ризику. Аналіз чистої маржі також свідчить про середній рівень ризику, оскільки прибуток підприємства обмежений.

За останні три роки значно зріс штат працівників, що призвело до суттєвого збільшення витрат на оплату праці. Середньорічний розмір заробітної плати одного працівника демонструє тенденцію до зростання, яка, за прогнозами, збережеться й у наступних періодах. Короткостроковий прогноз підтверджує цю тенденцію.

Додаткові фінансові заохочення працівників позитивно впливають на імідж керівництва підприємства та сприяють формуванню здорового корпоративного клімату. Розмір таких виплат має визначатися на основі оцінки результатів роботи як окремого працівника, так і його групи. Інформація про ці виплати виділяється з усієї сукупності даних для звітування перед внутрішніми та зовнішніми користувачами. Кожне підприємство повинно враховувати власну систему управління даними та формувати відповідну систему аналітичних рахунків обліку розрахунків із працівниками, щоб забезпечити управлінські рішення достовірною аналітичною інформацією. Одночасно вона повинна відповідати вимогам статистичної, податкової та спеціальної звітності.

Запропонований підхід передбачає ідентифікацію актуальних аналітичних розрізів, що дозволяє формувати в межах облікового процесу показники для фінансової, податкової, статистичної та соціальної звітності. Це забезпечує ефективне виконання контрольних і аналітичних функцій облікової системи при нарахуванні виплат за невідпрацьований час, здійсненні нарахувань і утримань. В результаті система аналітичних рахунків стає надійним джерелом даних для управління персоналом підприємства.

Програмний продукт «Комплексна система автоматизації підприємства «ISpro»», рекомендований для застосування на підприємстві, значно спрощує обліково-аналітичне забезпечення управління витратами на оплату праці. Система дозволяє оптимізувати документообіг, усувати дублювання операцій, формувати накази та розпорядження, що регулюють нормативну і фінансову діяльність підприємства, а також готувати звітність відповідно до чинного законодавства.

Система вирішує проблеми організації бухгалтерського обліку, регламентує роботу інформаційно-аналітичного забезпечення працівників розрахункової групи, відділу кадрів, планово-економічного відділу та відділу організації праці і заробітної плати через комп'ютерну мережу. Програмний продукт побудований за модульним принципом, що дозволяє додавати нові модулі та вирішувати прикладні завдання, а також масштабувати систему відповідно до зростання інформаційних потреб управління.

Сучасна автоматизована система містить вбудовані таблиці та функції перевірки цілісності даних, копіювання і відновлення інформації при збоях, має систему захисту та обмеження доступу. Облікова інформація формується по єдиному каналу і використовується на всіх етапах облікового процесу, що дозволяє приймати своєчасні управлінські рішення. Виділення центрів відповідальності для створення обліково-інформаційного забезпечення оплати праці підвищує контроль і оперативність облікового процесу.

Працівники підприємства повинні чітко усвідомлювати прямий зв'язок між своєю продуктивністю і розміром отримуваної заробітної плати. Тільки за

таких умов стимул нарощувати виробництво буде ефективним. Це особливо важливо для працівників, задіяних у виробничому процесі та маркетинговій діяльності, які безпосередньо впливають на збут продукції.

При перевищенні темпу приросту продуктивності праці над середнім рівнем заробітної плати відбувається економія фонду оплати праці за рахунок умовного вивільнення працівників, знижується зарплатомісткість продукції, підвищується рентабельність виробництва.

Ефективне управління витратами на оплату праці можливе лише за наявності якісного обліково-аналітичного забезпечення. Воно гарантує, що користувачі отримують достовірну обліково-аналітичну інформацію, яка мінімізує фінансові ризики при прийнятті управлінських рішень і оптимізує витрати підприємства.

Обліково-аналітичне забезпечення має бути орієнтоване на задоволення інформаційних потреб користувачів фінансової звітності щодо достовірності витрат на оплату праці, їх прозорості, доцільності та значущості. Користувачі повинні отримувати своєчасну та повну інформацію про винагороду за результати своєї праці, що стимулюватиме їх до підвищення продуктивності та розвитку виробничого потенціалу підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Атамас П., Таус К. Удосконалюємо облік оплати праці на підприємстві. *Приазовський економічний вісник*. 2019. Вип. 6 (17). С. 360–364. URL:
2. Бутинець Ф.Ф. Бухгалтерський фінансовий облік: підручник. Житомир: ПП «Рута», 2003. 726с.
3. Волошан І.Г. Обліково-інформаційне забезпечення оплати праці в системі прийняття управлінських рішень. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/429862.pdf>
4. Гільоме Т.В., Бутильська А.С. Удосконалення організаційно-методичного забезпечення обліку виплат працівникам підприємства. *Бухгалтерський облік, аналіз та аудит*. 2017 випуск 17. С.801-805. URL: https://www.researchgate.net/publication/341794308_Udoskonalenna_organizacijn_o-metodicnogo_zabezpecenna_obliku_viplat_pracivnikam_pidpriemstva.
5. Гільоме Т.В., Степаненко Ю.В. Витрати на персонал підприємства: обліковий аспект. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2015. Вип. 11 С. 71-74. URL: https://www.researchgate.net/publication/341793875_Vitrati_na_personal_pidpriemstva_oblikovij_aspekt
6. Єршова Н.Ю. Конспект лекцій з дисципліни «Обліково-економічне забезпечення діагностики та прогнозування розвитку бізнес-структур». Х.: НТУ «ХП», 2017. С. 106-112.
7. Зведена таблиця індексу споживчих цін за 2013-2022 рр. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/economy/index/inflation/>
8. Інструкція зі статистики заробітної плати: Наказ Державного комітету статистики України від 13.01.2004 р. № 5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text>.
9. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: Наказ Міністерства фінансів України від 30.11.1999 р. №291. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text>.

10. Каткова Н.В., Маслова К.В. Особливості обліку оплати праці в сучасних умовах та шляхи його вдосконалення. *Економіка та суспільство*. 2017. В.8 с. 762-767.
11. Кодекс законів про працю України редакція від 19.11.2022. №322-08. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
12. Корягін М., Попокова О. Аспекти ведення бухгалтерського обліку інших заохочувальних та компенсаційних виплат персоналу. Науковий вісник НЛТУ України. 2011. В. 21.6 С. 211-215. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aspekti-vedennya-buhgalterskogo-obliku-inshih-zaohochuvalnih-ta-kompensatsiynih-viplat-personalu.pdf>.
13. Кравченко М.А. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів підприємства. *Ефективна економіка*. 2010. Вип. 5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=219>
14. Краєвський В.М., Паянок Т.М., Параниця Н.В., Богдан С.В. Економетрика: прикладний аспект. Ірпінь: Університет ДФС України, 2020. 295 с.
15. Кузь В.І. Особливості побудови системи аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам. URL: http://bses.in.ua/journals/2020/55_2_2020/17.pdf.
16. Мазур Т.Р. Статистичний аналіз середньомісячної заробітної плати у будівництві України: курсова робота, 2021 р. 46с.
17. Мельянюкова Л.В. Удосконалення обліку натуральної оплати праці. *Економіка АПК*. 2011. В. 5. С. 112-116. http://eapk.org.ua/sites/default/files/eapk/2011/2011_05/11_05_18.pdf
18. НП(с)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» Наказ Міністерства фінансів України від 07.02.2013 р. № 73. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13#Text>
19. НП(с)БО 26 «Виплати працівникам»: Наказ Міністерства фінансів України від 28.10.2003 р. № 601. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text>

20. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://ukrstat.gov.ua>.
21. Очеретько Л.М. Удосконалення обліково-аналітичного забезпечення процесу управління витратами будівельних підприємств http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12_2018/74.pdf.
22. Паянок Т.М. Задорожня Т.М. Статистичний аналіз даних: навчальний посібник. Ірпінь: Університет державної фіскальної служби України, 2020. 312 с.
23. Паянок Т.М., Лаговський В.В., Краєвський В.М. та ін. Аналітика та прогнозування соціально-економічних процесів і податкових надходжень: монографія. К.: ЦП «Компринт», 2019. 426 с.
24. Петренко Н.І., Войчак Л.О. Удосконалення організації обліку заробітної плати та величина мінімальної заробітної плати. Глобальні та національні проблеми економіки. 2017. В. 20. С. 1010-1015. <http://global-national.in.ua/archive/20-2017/206.pdf>. URL:
25. Плахтій Т.Ф., Калашник В.В. Удосконалення моделі аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам. Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету. 2013. В.1(2) С.239-247. URL: Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. №2756-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2756-17#Text>.
26. Положення про Реєстр статистичних одиниць та формування основ вибірки сукупностей одиниць статистичних спостережень за діяльністю підприємств. URL: <http://ukrstat.gov.ua/edrpy/prso.htm>.
27. Попова В.Д., Колотило Ю.І. Облік оплати праці: проблеми та напрями удосконалення облікового забезпечення управління персоналом. Молодий вчений. 2019. В. 10. URL: 714-721. <https://molodyvchenyi.ua/index.php/journal/article/view/1821/1794>.
28. Порядок обчислення середньої заробітної плати: Постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 р. №100. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text>.

29. Порядок формування та подання страхувальниками звіту щодо сум нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Наказ Міністерства фінансів України від 14.04.2015 р. № 435. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0460-15#Text>
30. Про затвердження форми державного статистичного спостереження № 1-ПВ (квартальна) «Звіт із праці»: Наказ Державної служби статистики України від 26.07.2018 р. № 90. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0134832-18#Text>
31. Про затвердження форми Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, і сум утриманого з них податку (форма №1ДФ) та Порядку заповнення та подання податковими агентами Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб і сум утриманого з них податку: Наказ Міністерства фінансів України від 13.01.2015 р. № 4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0960-03#Text>.
32. Про збір та облік єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 р. №2464-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>
33. Про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним страхуванням: Постанова Кабінету Міністрів України від 26.09.2001 р. № 1266. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1266-2001-%D0%BF#Text>.
34. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>.
35. Про Примітки до річної фінансової звітності: Наказ Міністерства фінансів України від 29.11.2000 р. №302. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0904-00#Text>
36. Прядко В.В. Обліково-аналітичне забезпечення управління витратами URL: <https://www.econa.org.ua/index.php/econa/article/download/1611/6565656719>.

37. Усатенко О.В. Методика індексації оплати праці: облікові процедури. Ефективна економіка. 2021. В. 4. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/3_2021/4.pdf
38. Шульга Н.В. Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів: дис. канд. наук: 08.00.09-2008. URL: <http://www.disslib.org/oblik-i-audyt-rozrakhunkiv-z-oplaty-pratsi-ta-analiz-efektyvnosti-vykorystannja.html>.
39. Шульга Н.В. Сутність оплати праці, її форми і системи. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/5791/74%20-%2079.pdf?sequence=1>
HYPERLINK "https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/5791/74%20-%2079.pdf?sequence=1&isAllowed=y"& HYPERLINK
"https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/5791/74%20-%2079.pdf?sequence=1&isAllowed=y" isAllowed=y.
40. МСБО 19. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011#Text.
41. ПСБО 23. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0539-01?find=1>
HYPERLINK "https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0539-01?find=1&text=%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86"& HYPERLINK
"https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0539-01?find=1&text=%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86" text=%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86#Text.
42. YouControl URL: <https://youcontrol.com.ua/>