

**Міністерство освіти і науки України
Дніпровський державний аграрно-економічний університет
Факультет обліку і фінансів
Кафедра обліку, оподаткування та управління фінансово-
економічною безпекою**

**ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ
В ЕКЗАМЕНАЦІЙНІЙ КОМІСІЇ:**

**Завідувачка кафедри,
к.е.н., доц.
_____ Ольга ГУБАРИК
« ____ » _____ 2025 р.**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**на тему: Удосконалення обліково-аналітичного забезпечення
управління розрахунками з оплати праці на підприємстві**

**Освітньо-професійна програма
«Облік і оподаткування»
Спеціальність 071 «Облік і оподаткування»
Рівень вищої освіти: Магістр**

Здобувачка

Анна СУВОРОВА

Науковий керівник,

д.е.н., професор

Галина ПАВЛОВА

Дніпро 2025

ДНПРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет: Обліку і фінансів

Кафедра: Кафедра обліку, оподаткування та управління фінансово-економічною безпекою

Освітньо-професійна програма: «Облік і оподаткування»

Спеціальність: 071 «Облік і оподаткування»

Рівень вищої освіти: Магістр

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о.зав. кафедри _____

«_____» _____ 2024р.

ЗАВДАННЯ

на підготовку кваліфікаційної роботи

Суворової Анни Вікторівни _____

(прізвище, ім'я, по батькові)

Тема роботи: Удосконалення обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці на підприємстві

Науковий керівник: Павлова Галина Євгенівна, д. е. н., професор _____

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом по ДДАЕУ від «14» жовтня 2025 року №3069

2. Термін подання здобувачем роботи: 12 грудня 2025 р.

3. Вихідні дані до роботи: Закон України про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні, Національні Положення (стандарти) бухгалтерського обліку, статистичні дані, Податковий кодекс України, облікові дані та звітність селянського (фермерського) господарства «Ставки» Павлоградського району Дніпропетровської області, а також монографічні дослідження та наукові статті вітчизняних і зарубіжних авторів.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) вступ, теоретичні основи обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплатою праці на підприємстві, стан відображення обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці на підприємстві, удосконалення облікового забезпечення управління розрахунками з оплати праці та застосування сучасних інформаційних систем на підприємстві, висновки та пропозиції.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) Елементи обліково-аналітичної системи, етапи аналітичного забезпечення прийняття та реалізації управлінських рішень, діючі законодавчо-нормативні документи, які регулюють облік оплати праці, порівняльна оцінка розміру С(Ф)Г «Ставки» за основними виробничими показниками, розмір та структура доходу від реалізації продукції (робіт, послуг) у С(Ф)Г «Ставки» Павлоградського району, тис.грн, інтенсифікація сільськогосподарського виробництва та її економічної ефективності у С(Ф)Г «Ставки» Павлоградського району, забезпеченість основними засобами та енергетичними ресурсами в С(Ф)Г «Ставки» Павлоградського району, економічна ефективність використання основних виробничих засобів в С(Ф)Г «Ставки» Павлоградського району, Організація та ведення бухгалтерського обліку в С(Ф)Г «Ставки», аспекти обліку праці та її оплати, що відображаються в наказі про облікову політику підприємства, документальне оформлення змін облікового складу працівників, завдання табельного обліку, перелік показників з обліку заробітної плати, будова та призначення рахунку 66 «розрахунки за виплатами працівникам»,

Цілі та завдання аналізу витрат на оплату праці, етапи проведення аналізу формування та використання фонду оплати праці, динаміка фонду оплати праці та його структури на підприємстві, тис., нормативне забезпечення обліку розрахунків за виплатами працівникам, шляхи оптимізації та регулювання заробітної плати, Упорядкована схема обліку розрахунків за виплатами працівникам, складові облікової політики розрахунків з оплати праці, функціональні модулі конфігурації «MASTER: Зарплата і Кадри» та їхні можливості.

Консультанти розділів роботи,

л	Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
			завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання_15 травня 2025р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
	Теоретичні основи обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплатою праці на підприємстві	вересень 2025 р.	
	Стан відображення обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці на підприємстві	жовтень 2025 р.	
	Удосконалення облікового забезпечення управління розрахунками з оплати праці та застосування сучасних інформаційних системна підприємстві	листопад 2025 р.	
	Висновки та пропозиції, вступ	грудень 2025 р.	
	Список використаних джерел, вступ, оформлення роботи	грудень 2025 р.	

Здобувачка

_____ (підпис)

Суворова А.В.
(прізвище та ініціали)

Науковий керівник

_____ (підпис)

Павлова Г.Є.
(прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

РЕФЕРАТ	5
ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗРАХУНКАМИ З ОПЛАТОЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	12
1.1. Сутність та структура обліково-аналітичного забезпечення	12
1.2. Джерела формування обліково-аналітичного забезпечення	17
1.3. Нормативно-правове поле обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці	21
Висновки до розділу 1	25
РОЗДІЛ 2. СТАН ВІДОБРАЖЕННЯ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗРАХУНКАМИ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	27
2.1 Організаційно-економічна характеристика селянське (фермерське) господарство «Ставки» Павлоградського району Дніпропетровської області	27
2.2. Облікова політика підприємства та в частині обліку праці та її оплати	33
2.3. Особливості організації первинного обліку розрахунків з оплати праці працівникам	39
2.4. Аналітичний та синтетичний облік розрахунків з оплати праці працівникам у сільськогосподарських підприємствах	43
2.5. Аналітичне забезпечення управління розрахунків з оплати праці	48
Висновки до 2 розділу	54
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗРАХУНКАМИ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЗАСТОСУВАННЯ СУЧАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ НА ПІДПРИЄМСТВІ	56

3.1 Шляхи оптимізації та регулювання облікового забезпечення управління розрахунками з оплати праці на підприємстві	56
3.2. Вдосконалення обліку розрахунків з оплати праці працівникам із застосуванням сучасних інформаційних систем	61
Висновки до 3 розділу	65
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	66
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	69

РЕФЕРАТ

Тема: «Удосконалення обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці на підприємстві».

Кваліфікаційна робота: с. 68, 12 рис., 11 табл., 59 літературних джерел.

Об'єктом кваліфікаційної роботи є процес управління розрахунками з оплати праці на підприємстві та організація їх обліково-аналітичного забезпечення.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та практичні аспекти удосконалення обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці, включаючи первинний, аналітичний і синтетичний облік, інформаційні джерела, методи аналізу та сучасні інформаційні технології.

Метою кваліфікаційної роботи є теоретичне обґрунтування та розроблення практичних рекомендацій щодо удосконалення обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці на підприємстві, спрямованих на підвищення ефективності використання трудових ресурсів, забезпечення прозорості та законності розрахунків, а також формування достовірної, своєчасної та інформативної бази для прийняття управлінських рішень.

Методи дослідження. У процесі дослідження застосовано - аналіз, синтез, узагальнення, індукція та дедукція, що застосовувалися для дослідження теоретичних аспектів обліково-аналітичного забезпечення та формування наукового підходу до вивчення системи розрахунків з оплати праці; метод системного підходу – для комплексного розгляду обліково-аналітичного забезпечення як взаємопов'язаної системи елементів, що впливають на управління трудовими ресурсами; метод порівняльного аналізу – для оцінки особливостей організації обліку і розрахунків з оплати праці на досліджуваному підприємстві та порівняння з нормативними вимогами й кращими практиками.

Розроблені в кваліфікаційній роботі пропозиції можуть бути використані в практичній діяльності підприємств. Практичне впровадження даних рекомендацій дозволяє підвищити рівень об'єктивності, достовірності, аналітичності обліково-економічної інформації і наукової обґрунтованості елементів обліку стосовно розрахунків з оплати праці на підприємстві, що у свою чергу, підвищить роль бухгалтерського обліку в системі управління підприємством.

АНОТАЦІЯ

УДОСКОНАЛЕННЯ, ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ,
УПРАВЛІННЯ, РОЗРАХУНКИ З ОПЛАТИ ПРАЦІ, ПІДПРИЄМСТВО.

ABSTRACT

Theme: “Improvement of accounting and analytical support for managing payroll calculations at the enterprise”.

Qualification work: p. 68, 12 figures, 11 tables, 59 references.

The subject of the qualification work is the process of managing payroll calculations at an enterprise and organizing their accounting and analytical support.

The subject of the study is the theoretical, methodological, and practical aspects of improving the accounting and analytical support for managing payroll calculations, including primary, analytical, and synthetic accounting, information sources, analysis methods, and modern information technologies.

The purpose of the qualification work is to provide a theoretical justification and develop practical recommendations for improving the accounting and analytical support of payroll management at the enterprise, aimed at increasing the efficiency of labor resources, ensuring the transparency and legality of calculations, as well as forming a reliable, timely, and informative basis for making management decisions.

Research methods. The research process involved analysis, synthesis, generalization, induction, and deduction, which were used to study the theoretical aspects of accounting and analytical support and to develop a scientific approach to studying the wage payment system; the systematic approach method was used for a comprehensive consideration of accounting and analytical support as an interconnected system of elements that influence human resource management; the comparative analysis method was used to assess the features of the organization of accounting and payroll calculations at the enterprise under study and to compare them with regulatory requirements and best practices.

The proposals developed in the qualification work can be used in the practical activities of enterprises. The practical implementation of these recommendations allows for an increase in the level of objectivity, reliability, and analyticality of accounting and economic information and the scientific validity of accounting elements related to payroll calculations at the enterprise, which in turn will increase the role of accounting in the enterprise management system.

SUMMARY

IMPROVEMENT, ACCOUNTING AND ANALYTICAL SUPPORT,
MANAGEMENT, PAYROLL CALCULATIONS, ENTERPRISE.

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. У сучасних умовах трансформації економіки України, посилення конкуренції на ринку праці та зростання вимог до прозорості й ефективності використання трудових ресурсів особливої ваги набуває удосконалення системи розрахунків з оплати праці. Заробітна плата є не лише ключовим елементом соціально-економічних відносин між роботодавцем і працівником, а й одним із визначальних чинників мотивації персоналу, формування витрат підприємства та забезпечення його фінансової стійкості. Тому якість обліково-аналітичного забезпечення цієї сфери прямо впливає на результативність управлінських рішень і конкурентоспроможність підприємства.

Важливим аспектом є також підвищення ролі аналітичної інформації у формуванні стратегії управління персоналом, оптимізації витрат на оплату праці та розробці систем мотивації. Ефективне обліково-аналітичне забезпечення дозволяє виявляти резерви використання трудового потенціалу, прогнозувати потреби у фінансових ресурсах та забезпечувати соціальну справедливість у системі винагород.

Таким чином, удосконалення обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці є актуальним завданням, що зумовлене як зовнішніми викликами, так і внутрішніми потребами підприємств щодо підвищення ефективності управління, забезпечення фінансової стабільності, оптимізації трудових витрат та забезпечення прозорості й законності розрахунків із працівниками. Це визначає наукову й практичну значущість обраної теми та її важливість для подальшого розвитку системи бухгалтерського обліку в Україні.

Мета і завдання дослідження. Метою кваліфікаційної роботи є теоретичне обґрунтування та розроблення практичних рекомендацій щодо удосконалення обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці на підприємстві, спрямованих на підвищення

ефективності використання трудових ресурсів, забезпечення прозорості та законності розрахунків, а також формування достовірної, своєчасної та інформативної бази для прийняття управлінських рішень.

Для досягнення поставленої мети в роботі будуть вирішені наступні завдання:

- розкрити теоретичну сутність, структуру та зміст обліково аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці на підприємстві;
- дослідити джерела формування обліково-аналітичного забезпечення, визначити їх інформаційну цінність, роль у системі управління трудовими ресурсами та вплив на якість прийняття управлінських рішень;
- проаналізувати нормативно-правове регулювання обліку та розрахунків з оплати праці, виявити ключові вимоги законодавства та їх вплив на організацію бухгалтерського обліку;
- надати організаційно-економічну характеристику СФГ «Ставки» Павлоградського району, визначити особливості його функціонування та кадрової політики як бази для дослідження;
- оцінити облікову політику підприємства у частині організації праці та її оплати, визначити відповідність чинним нормативам і сучасним вимогам управління;
- дослідити систему первинного обліку розрахунків із працівниками, встановити її повноту, своєчасність та відповідність законодавству;
- проаналізувати аналітичний і синтетичний облік розрахунків за виплатами працівникам у сільськогосподарських підприємствах та оцінити їх ефективність.
- охарактеризувати аналітичне забезпечення управління розрахунками з оплати праці на підприємстві та визначити наявні недоліки інформаційної системи;
- обґрунтувати напрями оптимізації облікового забезпечення

управління розрахунками з оплати праці, з урахуванням особливостей діяльності підприємства;

- запропонувати шляхи вдосконалення обліку розрахунків із працівниками із застосуванням сучасних інформаційних технологій, визначити їх ефективність та можливості впровадження.

Об'єктом кваліфікаційної роботи є процес управління розрахунками з оплати праці на підприємстві та організація їх обліково-аналітичного забезпечення.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та практичні аспекти удосконалення обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці, включаючи первинний, аналітичний і синтетичний облік, інформаційні джерела, методи аналізу та сучасні інформаційні технології.

Методи дослідження. У процесі дослідження застосовано - аналіз, синтез, узагальнення, індукція та дедукція, що застосовувалися для дослідження теоретичних аспектів обліково-аналітичного забезпечення та формування наукового підходу до вивчення системи розрахунків з оплати праці; метод системного підходу – для комплексного розгляду обліково-аналітичного забезпечення як взаємопов'язаної системи елементів, що впливають на управління трудовими ресурсами; метод порівняльного аналізу – для оцінки особливостей організації обліку і розрахунків з оплати праці на досліджуваному підприємстві та порівняння з нормативними вимогами й кращими практиками; методи економічного аналізу – горизонтальний, вертикальний, факторний аналіз, що застосовувалися при дослідженні фонду оплати праці, динаміки виплат, структури витрат на персонал.

Інформаційна база дослідження. Теоретичною та методологічною основою кваліфікаційної роботи стали наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених з питань організації бухгалтерського обліку, аналітичного забезпечення управління та методології розрахунків з оплати праці. У процесі дослідження використовувалися чинні нормативно-правові акти, що

регулюють порядок нарахування та виплати заробітної плати, оподаткування доходів працівників, ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності. Важливими інформаційними джерелами також слугували галузеві методичні рекомендації щодо обліку праці та її оплати, матеріали науково-практичних конференцій, публікації у фахових виданнях.

Емпіричну базу дослідження сформували дані бухгалтерського обліку та фінансової звітності селянського (фермерського) господарства «Ставки», первинні документи щодо обліку виплат працівникам, облікові реєстри, статистична звітність і внутрішні організаційно-розпорядчі документи підприємства. Методологічну основу роботи становлять законодавчо-нормативні акти у сфері бухгалтерського обліку та оплати праці, сучасна спеціальна економічна література, а також методичні підходи до організації обліково-аналітичного забезпечення управління виплатами працівникам.

Наукова новизна одержаних результатів визначена в основних положеннях кваліфікаційної роботи, що визначають її наукову новизну, полягають у наступному:

- удосконалено класифікацію джерел інформації для обліково-аналітичного забезпечення, з урахуванням сучасних цифрових інструментів, електронних форм первинних документів і можливостей автоматизованих облікових систем.

- обґрунтовано практичні рекомендації щодо впровадження сучасних інформаційних систем у процес обліку розрахунків із працівниками, що забезпечує підвищення точності облікових даних, скорочення часу обробки інформації та мінімізацію ризиків помилок.

Практичне застосування запропонованих автором пропозицій щодо удосконалення обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці дає можливість підвищити рівень об'єктивності, достовірності та аналітичної цінності обліково-економічної інформації про операції з нарахування та виплати заробітної плати. Реалізація рекомендацій сприяє посиленню наукової обґрунтованості процедур обліку та аналізу

розрахунків із працівниками, забезпечує своєчасний контроль за використанням фонду оплати праці та підвищує прозорість облікових процесів на підприємстві.

Упровадження удосконалених підходів до організації первинного, аналітичного й синтетичного обліку, а також застосування сучасних інформаційних систем у сфері оплати праці підвищить ефективність функціонування бухгалтерської служби та посилить роль бухгалтерського обліку в системі управління підприємством.

Особистий внесок автора полягає у розробці науково обґрунтованих теоретичних та організаційно-методичних засад обліку і контролю виробничих запасів, а також при формулюванні висновків і рекомендацій магістерської роботи було проведено апробацію результатів дослідження. Основні положення та результати роботи були представлені та обговорені на III Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Обліково-фінансове, інформаційне та мовно-комунікаційне забезпечення сталого розвитку аграрного сектору економіки: проблеми, пріоритети, перспективи», що відбулася на базі Дніпровського державного аграрно-економічного університету 22–23 жовтня 2025 року.

Кваліфікаційна робота складається з вступу, трьох розділів, висновку та пропозицій, списку використаних джерел та додатків. Робота викладена на 68 сторінках, містить 11 таблиць, 12 рисунків. Список використаних джерел містить 59 найменувань

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗРАХУНКАМИ З ОПЛАТОЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Сутність та структура обліково-аналітичного забезпечення

Обліково-аналітичне забезпечення постачає підприємству інформацію про внутрішнє та зовнішнє середовище, необхідну для виконання управлінських функцій. На сьогодні єдиної усталеного визначення цього поняття не існує, а погляди науковців суттєво різняться.

Так, Боднарчук Ю. В. трактує обліково-аналітичне забезпечення управління конкурентоспроможністю сільськогосподарських підприємств як процес збору, підготовки, реєстрації й обробки обліково-аналітичної інформації та прийняття на її основі управлінських рішень, спрямованих на ефективне функціонування підприємства і підвищення його конкурентних позицій на внутрішньому та зовнішньому ринках [4].

Камінська Т. Г. визначає систему обліково-аналітичного забезпечення фінансового менеджменту як безперервне і цілеспрямоване формування відповідних інформаційних потоків, підпорядкованих вимогам планування, аналізу, підготовки ефективних управлінських рішень і контролю за їх виконанням у фінансовій діяльності підприємства [28].

Пуцентейло П. Р. розглядає обліково-аналітичне забезпечення як сукупність заходів, інструментів і методів бухгалтерського обліку та аналізу, що сприяють формуванню інформаційного ресурсу при розробці фінансових прогнозів для встановлення причинно-наслідкових зв'язків, які виникатимуть у процесі підтримки стабільної фінансово-господарської діяльності та її окремих сторін у майбутньому [50].

Усі наведені визначення об'єднує тісний взаємозв'язок підготовки облікової інформації та її аналізу задля досягнення визначених управлінських цілей.

Підсумовуючи різні підходи науковців, обліково-аналітичне забезпечення можна визначити як організований процес збирання, обробки й аналізу облікової та іншої економічної інформації, що створюється спеціально для обґрунтування та прийняття управлінських рішень на підприємстві.

Поряд із терміном «обліково-аналітичне забезпечення» у науковій та практичній літературі часто вживаються близькі за змістом поняття «обліково-аналітична система» та «інформаційне забезпечення».

Швець В. Є. визначає обліково-аналітичну систему як організаційно-методологічну форму існування суб'єктів господарювання, створену людиною для виконання ділових функцій, яка об'єднує три взаємопов'язані підсистеми: облікову, аналітичну та контрольну [57].

Юзва Р. П. розглядає обліково-аналітичну систему як систему, що ґрунтується переважно на даних бухгалтерського обліку, доповнюється оперативними даними та використовує для економічного аналізу також статистичну, виробничу, довідкову й інші види інформації [59].

Таким чином, обліково-аналітична система являє собою структурований комплекс обліково-аналітичної інформації, який функціонує на підприємстві та забезпечує управлінські потреби.

Щодо поняття «інформаційне забезпечення», то тут також немає єдиної думки, зміст терміна залежить від кола завдань, які перед ним ставляться. Зокрема, Стецюк Л. С. трактує інформаційне забезпечення аналізу як систему організаційних заходів і технічних засобів, призначених для отримання, обробки, передачі та зберігання інформації з метою задоволення потреб користувачів у даних для ефективного управління господарською діяльністю підприємства [53].

Поняття «інформаційне забезпечення» є значно ширшим за «обліково-аналітичне забезпечення». До його структури входять функції не лише обліку й аналізу, а й контролю, регулювання та планування. Інформаційне забезпечення формується з багатьох інформаційних потоків: крім власне

обліково-аналітичних, до нього надходять дані нормативно-правових актів, управлінських рішень, розпорядчих і довідкових документів.

Виходячи з наведеного, обліково-аналітичне забезпечення є ключовою складовою інформаційного забезпечення управління підприємством і посідає в ньому центральне місце.

Обліково-аналітичне забезпечення органічно поєднує дві нерозривні складові: облікову інформацію, яка формується в системі бухгалтерського обліку, та аналітичну інформацію, яка виникає в процесі економічного аналізу цієї облікової інформації. Саме аналітична інформація стає безпосередньою основою для прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

Серед науковців існують різні думки щодо того, яка зі складових є первинною та визначальною. Одні дослідники вважають, що основу становить саме облік, оскільки саме з нього надходить переважна частина достовірної інформації про внутрішнє та зовнішнє середовище підприємства; без якісно організованої системи обліку неможливий надійний економічний аналіз. Інші наголошують, що без цілеспрямованого аналізу облікові дані залишаються лише набором цифр і не можуть слугувати підставою для управлінських висновків.

Зокрема, Боднарчук Ю. підкреслює особливу роль аналітичного забезпечення: воно здійснює обробку облікової інформації з метою перевірки її повноти, достовірності й своєчасності, виявляє проблемні ділянки та приховані резерви підприємства [4].

Таким чином, облікова й аналітична складові є взаємозалежними та взаємодоповнювальними елементами обліково-аналітичного забезпечення, а економічний аналіз виступає тим інструментом, який перетворює первинні облікові дані на управлінську інформацію.

Елементи обліково-аналітичної системи, за Юзвою Р. П., представлено на рисунку 1.1.

Як видно з рисунка 1.1, система обліку поділяється на фінансовий і управлінський. При цьому основним джерелом облікової інформації для зовнішніх і внутрішніх користувачів залишається саме фінансовий облік – сукупність процедур відкриття рахунків, складання кореспонденції, підбиття підсумків за звітний період та формування фінансової звітності.

Управлінський облік формує внутрішньогосподарську звітність, яка забезпечує керівництво підприємства оперативною та детальною інформацією про реальний стан господарських процесів, витрат, результатів діяльності окремих центрів відповідальності та підрозділів.



Рис. 1.1. Елементи обліково-аналітичної системи

За Кравченком О. В., управлінські рішення приймаються на основі планової, нормативної, технологічної, облікової та аналітичної інформації, яка систематизується і відображається в регістрах управлінського обліку [31].

На сьогодні чіткої, загальноприйнятої класифікації видів обліку не існує. Крім фінансового й управлінського, традиційно виділяють також оперативний, статистичний і податковий облік.

Оперативний облік забезпечує щоденне інформування керівництва про поточні події у фінансовій і виробничій діяльності підприємства. За своїм

функціональним призначенням він значною мірою перетинається з управлінським обліком.

Статистичний облік використовується підприємствами для подання звітності державним органам, формування узагальнених даних про економічне становище регіону та країни в цілому. Перелік обов'язкових форм статистичної звітності розміщено на офіційному веб-сайті Державної служби статистики України [10].

Податковий облік було запроваджено Державною податковою службою України. Він охоплює розрахунок податкових зобов'язань, формування та подання податкових декларацій. Зазвичай окремий податковий облік не ведеться – необхідні дані отримують безпосередньо з реєстрів фінансового обліку. Таким чином, фінансовий і податковий облік разом утворюють єдину систему бухгалтерського обліку.

Усі види обліку тісно взаємопов'язані, а їх розмежування зумовлене різними цілями використання інформації, застосованими методами, строками подання звітності та колом користувачів.

Фінансовий аналіз поділяють на зовнішній і внутрішній. Зовнішній аналіз проводять інвестори, кредитори, контрагенти та інші зацікавлені сторони на основі оприлюдненої фінансової звітності. Внутрішній фінансовий аналіз виконує саме підприємство, використовуючи повний масив облікових даних, які є недоступними для сторонніх осіб і становлять комерційну таємницю.

Управлінський аналіз здійснюється керівництвом і спеціалістами підприємства з метою обґрунтованого прогнозування, пошуку оптимальних управлінських рішень та визначення перспектив розвитку. Він є невід'ємною складовою управлінського обліку і має галузеву специфіку щодо методів і прийомів проведення.

1.2. Джерела формування обліково-аналітичного забезпечення

За Правдюк Н. Л., формування облікової інформації відбувається під впливом регулювання на трьох рівнях: державному (закони України, постанови Кабінету Міністрів), галузевому (інструкції, положення та методичні рекомендації профільних міністерств) та господарському (внутрішнє Положення про організацію бухгалтерського обліку, зокрема облікова політика підприємства) [49].

Облікова інформація, що слугує основою для аналізу, подається користувачам у формі звітності. Вибір конкретних способів відображення показників у звітності, плану рахунків, порядку проведення інвентаризації, методів оцінки активів і визначення собівартості, переліку первинних документів, а також форми та методів ведення обліку визначається саме обліковою політикою підприємства.

Розробка та затвердження власної облікової політики є важливим елементом організації бухгалтерського обліку. Вона дає змогу чітко зафіксувати порядок виконання господарських операцій, узгодити його з керівництвом, спростити процес заміни працівників бухгалтерії, полегшити контроль за правильністю ведення обліку з боку власників чи менеджменту та знизити ризик шахрайських дій.

В Україні інститут облікової політики з'явився в процесі гармонізації національного обліку з міжнародними стандартами. Завдяки йому підприємства отримали право адаптувати облік до власних потреб у межах, визначених законодавством, яке встановлює лише загальні принципи та пропонує альтернативні способи ведення обліку залежно від специфіки діяльності.

Згідно із Законом України № 996-XIV, облікова політика – це сукупність принципів, методів і процедур, які підприємство застосовує для ведення бухгалтерського обліку, складання та подання фінансової звітності [9]. Це визначення близьке до формулювання МСБО 8, проте не повною

мірою розкриває управлінську роль облікової політики. Окрім забезпечення відповідності законодавчим вимогам і формування звітності, вона безпосередньо впливає на організацію внутрішнього контролю, визначення стратегічних цілей підприємства та якість інформації для управлінського аналізу. Тому облікова політика має не лише відповідати нормам права, а й максимально задовольняти інформаційні потреби самого підприємства.

Таким чином, облікова політика виступає одним із інструментів управління підприємством саме через організацію системи обліку.

Зміст обраної облікової політики фіксується в Наказі про облікову політику. При його складанні враховуються положення національних стандартів бухгалтерського обліку або, за вибором підприємства, міжнародних стандартів фінансової звітності. Перелік суб'єктів, які зобов'язані застосовувати МСФЗ при формуванні облікової політики та складанні фінансової звітності, визначено Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [9].

Підприємство зобов'язане змінювати елементи облікової політики лише у разі внесення відповідних змін до законодавства України. Зміни за власною ініціативою допускаються виключно тоді, коли керівництво вважає їх доцільними для підвищення якості обліку, або коли відбуваються суттєві зміни у статутних документах підприємства.

Таким чином, до формування та зміни облікової політики керівництву слід підходити максимально відповідально, враховуючи вимоги національних і (за потреби) міжнародних стандартів, положення чинного законодавства України та специфіку діяльності самого підприємства. При цьому важливо оцінювати раціональність і довгострокову ефективність обраних методів. Зі свого боку державні органи мають постійно вдосконалювати нормативно-правову базу, розробляти чіткі методичні рекомендації та пропонувати оптимальні підходи до організації обліку на підприємствах.

Аналітичне забезпечення формується шляхом чіткого визначення цілей підприємства, оцінки можливих шляхів їх досягнення, комплексного аналізу фінансового стану, виявлення та прогнозування ризиків. Етапи формування аналітичного забезпечення управлінської діяльності, за Пуцентейлом П. Р.[50], представлено на рисунку 1.2.

На етапі обґрунтування управлінських рішень широко застосовуються різноманітні аналітичні методи. Серед найпоширеніших – визначення точки беззбитковості за допомогою побудови відповідного графіка, що дає змогу розрахувати мінімальний обсяг продажу товарів, надання послуг або виручки, необхідний для повного покриття всіх витрат підприємства.

Аналіз кон'юнктури ринку передбачає всебічне дослідження поточного стану ринку, оцінку платоспроможності та поведінки покупців, вивчення асортименту й цінової політики конкурентів, відстеження динаміки попиту та пропозиції, а також прогнозування подальшого розвитку ринкових тенденцій.

Аналіз кількісних показників дає змогу оцінити динаміку обсягів виробництва чи реалізації продукції, зміни чисельності персоналу, ступінь виконання виробничої програми. До цієї групи належать, зокрема, темпи приросту (зниження) обсягів виробництва, абсолютні та відносні обсяги випуску чи продажу.

Якісні показники характеризують ефективність господарської діяльності через систему коефіцієнтів: рентабельність окремих видів продукції, активів, власного капіталу та підприємства загалом, фондодіддача, фондомісткість, продуктивність праці тощо.

Аналіз фінансового стану підприємства проводиться на основі даних фінансової звітності та внутрішніх аналітичних реєстрів бухгалтерського обліку. У процесі такого аналізу оцінюються платоспроможність, ліквідність, фінансова стійкість, достатність власних джерел фінансування, структура та якість управління борговими зобов'язаннями, ефективність використання власних і залучених ресурсів.



Рис. 1.2. Етапи аналітичного забезпечення прийняття та реалізації управлінських рішень

Для комплексної оцінки часто застосовують рейтингові методики, порівнюючи поточні значення показників з попередніми періодами або з середньогалузевими чи показниками підприємств-конкурентів. За результатами аналізу розробляються рекомендації щодо покращення фінансового стану, запобігання кризовим ситуаціям та підвищення ефективності використання наявних ресурсів.

Аналіз ризиків виконується з використанням кількісних і якісних методів. Серед кількісних методів особливе місце посідає аналіз доцільності витрат, який передбачає порівняння окремих елементів витрат з рівнем пов'язаного з ними ризику з метою виявлення та скорочення неефективних напрямів використання коштів. Статистичний метод базується на накопиченні та аналізі даних про негативні наслідки аналогічних рішень у минулому. Метод аналогів полягає у вивченні досвіду прийняття подібних рішень іншими підприємствами та оцінці їх результатів.

На завершальному етапі обробки результатів аналізу формулюються обґрунтовані висновки щодо доцільності прийняття тих чи інших управлінських рішень, визначаються оптимальні способи та послідовність їх впровадження.

1.3. Нормативно-правове поле обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці

Сучасне українське законодавство приділяє особливу увагу питанням організації оплати праці. Заробітна плата визначається як грошова або інша винагорода, яку власник чи уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу. Заробітна плата залишається одним із ключових якісних показників ефективності економічного господарювання та рівня життя населення.

Правове регулювання оплати праці характеризується багат шаровістю: воно здійснюється комплексом нормативно-правових актів, прийнятих на державному, галузевому та локальному рівнях за участю профспілок і трудових колективів. Дані про нараховану та виплачену заробітну плату входять до складу обов'язкової звітності підприємств, що робить оплату праці важливим індикатором соціально-економічного та демографічного стану країни.

Питання регулювання та обліку розрахунків з оплати праці в сільськогосподарських підприємствах досліджувалися багатьма вітчизняними та зарубіжними вченими. Проте швидкий розвиток ринкових відносин, поява нових форм фінансових взаємовідносин в аграрному секторі та розширення інструментарію фінансових операцій вимагають постійного вдосконалення нормативної бази й адаптації системи обліку до сучасних реалій.

Регулювання оплати праці забезпечується цілою системою документів: законами України, постановами та розпорядженнями Кабінету Міністрів, наказами міністерств, галузевими інструкціями. Основні нормативно-правові акти, що визначають облік заробітної плати на сільськогосподарських підприємствах України, наведено в таблиці 1.1.

Зокрема, у статтях 43–46 Конституції України закріплено право кожного громадянина на працю, відпочинок, соціальний захист, безпечні та здорові умови праці, а також на заробітну плату не нижчу за визначений законом мінімальний розмір.

Кожен громадянин має гарантоване державою право на своєчасне одержання винагороди за виконану роботу, а держава зобов'язана створювати умови для повної реалізації цього права.

Основним нормативним актом, що регулює трудові відносини в Україні, є Основним нормативним актом, що регулює трудові відносини в Україні, є Кодекс законів про працю України (КЗпП). Саме він визначає: порядок укладення, зміни та припинення трудових договорів; права та обов'язки працівників і роботодавців; режим робочого часу та відпочинку; питання оплати праці; гарантії та компенсації; правила охорони праці та дисципліни.

Також трудові відносини доповнюються нормами інших законів, зокрема Закону «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про зайнятість населення», однак базовим правовим документом залишається КЗпП України., а також поступовому перетворенню праці на першу життєву

потребу кожної працездатної людини та підвищенню на цій основі матеріального й культурного рівня життя населення.

Таблиця 1.1

Діючі законодавчо-нормативні документи, які регулюють облік оплати праці

Назва документу	Остання редакція	Короткий зміст
Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР	24.08.2024	Встановлює економічні, правові та організаційні принципи оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами всіх форм власності, а також з фізичними особами. Регулює державне та договірне нормування оплати праці, забезпечує реалізацію відтворювальної та стимулюючої функцій заробітної плати.
Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-ХІІ	16.11.2022	Визначає правові засади розробки, укладення й виконання колективних договорів та угод, спрямованих на регулювання трудових відносин та захист соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців.
Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996	01.01.2023	Закріплює державні гарантії права на відпустки, визначає їх види, тривалість і порядок надання з метою відновлення працездатності працівників, зміцнення їхнього здоров'я, виховання дітей та задоволення інших життєво важливих потреб.
Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992	21.08.2025	Встановлює основні положення реалізації конституційного права громадян на охорону життя і здоров'я під час трудової діяльності, регулює відносини між роботодавцем і працівником у питаннях безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, визначає єдиний порядок організації охорони праці в Україні.

Вершиною всієї правової системи, на якій ґрунтується як загальне законодавство, так і вся сфера трудового права зокрема, є Конституція України.

Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» (затверджене Міністерство фінансів України наказом від 28.10.2003 № 601) станом на зараз має проект змін (не остаточно затверджених), оприлюднений у жовтні 2025 року, визначає методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у

грошовій і негрошовій формах) за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності.

Постанова Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100 «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» застосовується для обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) у всіх випадках, коли законодавством передбачено збереження за працівником середнього заробітку, зокрема: під час надання працівникам відпусток (щорічних, додаткових, навчальних, творчих тощо); при виплаті компенсації за невикористану відпустку; у разі службових відряджень; у разі виконання державних чи громадських обов'язків, коли працівник звільняється від основної роботи та інших випадках, при обрахуванні середньої заробітної плати. Вона є основним нормативним документом, який регламентує порядок визначення середньої заробітної плати для працівників підприємств, установ і організацій усіх форм власності, включно з бюджетними.

Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 № 996-XIV - встановлює правові засади регулювання, організації, ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності.

Кодекс законів про працю України (КЗпП) - хоча не спеціалізується лише на оплаті праці, визначає базові трудові відносини, права й обов'язки працівників і роботодавців, що суттєво впливає на систему оплати праці.

Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 № 2464 - регулює питання соціальних внесків, що пов'язані з виплатою зарплати. До Нормативів, що конкретизують обліково-аналітичні аспекти відносяться - Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку, затверджене Міністерство фінансів України Наказом від 24.05.1995 № 88, що регламентує документи, що використовуються при обліку, включно з виплатами працівникам та Положення про інвентаризацію активів та

зобов'язань, затверджене Міністерством фінансів Наказом від 02.09.2014 № 879 - хоча стосується інвентаризації, має значення для обліково-аналітичного забезпечення підприємства.

Крім того ще нормативні акти: Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136, який містить особливості трудових відносин, що впливають на оплату праці і, відповідно, на облік розрахунків з працівниками в період воєнного стану та Інструкції та методичні документи (наприклад, статистичні інструкції з заробітної плати, класифікатори професій) - хоча не закони, мають практичне значення для обліково-аналітичного забезпечення.

Висновки до розділу 1

1. Обліково-аналітичне забезпечення являє собою комплексний процес збирання, обробки та систематизації облікової й аналітичної інформації, необхідної для обґрунтування та прийняття управлінських рішень на підприємстві. Воно формує єдину обліково-аналітичну систему підприємства і є ключовою складовою ширшого інформаційного забезпечення. На відміну від останнього, яке додатково включає дані нормативно-правових актів, управлінських і довідкових документів та охоплює функції планування й регулювання, обліково-аналітичне забезпечення зосереджене саме на обліку та аналізі.

2. Формування облікової інформації відбувається на трьох рівнях: державному (закони та підзаконні акти), галузевому (інструкції, положення, методичні рекомендації профільних відомств) та внутрішньогосподарському (облікова політика підприємства). Облікова політика має розроблятися з обов'язковим дотриманням чинного законодавства та національних (або міжнародних) стандартів бухгалтерського обліку, з урахуванням галузевих особливостей і конкретних інформаційних потреб підприємства.

3. Аналітичне забезпечення формується поетапно: визначення цілей і завдань підприємства оцінка їх доцільності дослідження кон'юнктури ринку збуту аналіз кількісних і якісних показників діяльності комплексна оцінка фінансового стану виявлення та оцінка ризиків узагальнення отриманих результатів і формування висновків для прийняття управлінських рішень.

РОЗДІЛ 2. СТАН ВІДОБРАЖЕННЯ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗРАХУНКАМИ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

2.1. Організаційно-економічна характеристика селянське (фермерське) господарство «Ставки» Павлоградського району Дніпропетровської області

Селянське (фермерське) господарство «Ставки» розташоване на території Кочережківської сільської ради Павлоградського району Дніпропетровської області. Воно знаходиться на правому березі річки Самара, за 31 км на північний захід від міста Павлоград. На сході господарство межує із селом В'язівок, на півдні його територія омивається річкою Самара та прилягає до лісового масиву державного фонду, на заході – до села Василівка Новомосковського району, на півночі – до села Новов'язівське Юр'ївського району.

Основними напрямками діяльності С(Ф)Г «Ставки» є вирощування зернових (за винятком рису) і бобових культур, виробництва насіння олійних культур, свинарство, а також прісноводна аквакультура.

Станом на 01 січня 2024 року загальна площа сільськогосподарських угідь господарства становить 3112 га, які повністю складаються з ріллі. У 2024 році структура посівів була наступною: озима пшениця – 1600 га, озимий ячмінь – 237 га, соняшник – 510 га. Під урожай 2025 року посіяно: ярий ячмінь – 400 га, горох – 200 га, кукурудза на зерно – 300 га, просо – 200 га, соняшник – 900 га. Через несприятливі погодно-кліматичні умови весняно-літнього періоду 2025 року середня урожайність зернових культур склала лише 10,7 ц/га.

Для оцінки масштабів аграрного підприємства найважливішими показниками є площа сільськогосподарських угідь і ріллі, розмір умовного

поголів'я тварин, середньорічна балансова вартість основних засобів виробництва та середньооблікова чисельність працівників.

Для оцінки масштабів діяльності С(Ф)Г «Ставки» використано порівняльний підхід: обсяги виробництва сільськогосподарської продукції господарства зіставлено з середніми показниками аграрних підприємств Павлоградського району, а також проаналізовано динаміку зміни ключових показників за кілька років (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Порівняльна оцінка розміру С(Ф)Г «Ставки» за основними виробничими показниками

Показники	Роки			Середні показники на 1 підприємство Синельниківському району за 2024 р.	Господарство в 2024 р. у % до	
	2022	2023	2024		2023 р.	до середньорайонних даних
Вартість валової продукції сільськогосподарства, тис. грн	5869,1	6780,0	15057,9	7076,2	256,6	212,8
у тому числі рослинництво	5869,1	6780,0	15057,9	6545,0	256,6	230,1
Дохід від реалізації сільськогосподарської продукції, тис. грн	6893,7	7976,5	17509,3	8625,2	254,0	203,0
Середньорічна чисельність працівників, зайнятих у сільськогосподарському виробництві, осіб	45	47	43	62	95,6	69,3
Площа сільськогосподарських угідь, га	3830	4072	3112	3088,8	81,3	100,8
у тому числі рілля, га	3830	4072	3112	2860,5	81,3	108,8
Поголів'я худоби та птиці, ум. гол.	—	—	—	111	—	—

Аналіз показників за 2024 рік дозволяє класифікувати С(Ф)Г «Ставки» як велике аграрне підприємство Павлоградського району. Більшість ключових параметрів (вартість валової продукції, виручка від реалізації, обсяги виробництва) суттєво перевищують середньорайонні значення.

Водночас середньорічна чисельність працівників, зайнятих у сільськогосподарському виробництві, на 30,7 % нижча за середній рівень району, що свідчить про вищу продуктивність праці в господарстві.

Обсяги виробництва С(Ф)Г «Ставки» значно перевищують середні по району: вартість валової продукції (у постійних цінах) на 112,8 % вища, а грошова виручка від реалізації сільськогосподарської продукції становить 203 % від середньорайонного показника.

Незважаючи на скорочення площі сільгоспугідь у 2024 році порівняно з 2022 роком на 18,7 %, господарству вдалося суттєво наростити виробництво: вартість валової продукції зросла на 156,6 %, виручка від реалізації – на 154 %. При цьому чисельність працівників зменшилася лише на 4,4 %, що підтверджує підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

Вирішальний вплив на розміри та ефективність С(Ф)Г «Ставки» має спеціалізація виробництва. Скорочення кількості товарних галузей і культур сприяє спрощенню виробничої структури та концентрації ресурсів на найбільш рентабельних напрямках, що дає змогу збільшувати масштаби діяльності. Спеціалізація передбачає переважний розвиток однієї або кількох галузей з метою масового виробництва певного виду продукції з урахуванням природно-кліматичних та економічних особливостей зони. Саме вона визначає основний напрям розвитку господарства та забезпечує концентрацію виробництва окремих видів сільськогосподарської продукції в найбільш сприятливих регіонах і на спеціалізованих підприємствах, включно з окремими внутрішньогосподарськими підрозділами.

Отже, спеціалізація є однією з форм суспільного поділу праці – як на міжгалузевому рівні, так і всередині сільського господарства. Вона проявляється у міжгосподарській, внутрішньогосподарській та господарській кооперації, охоплюючи всі стадії виробничого процесу.

Проаналізуємо склад і структуру грошової виручки від реалізації продукції, робіт і послуг у С(Ф)Г «Ставки» за даними таблиці 2.2.

Дослідження доходів господарства за період 2021–2024 рр. показало, що єдиним джерелом грошових надходжень С(Ф)Г «Ставки» залишається реалізація власної сільськогосподарської продукції, яка забезпечує 100 % виручки підприємства.

У структурі сільськогосподарського виробництва беззаперечно домінує рослинництво – на його частку припадає також 100 % грошових надходжень. У межах рослинництва провідні позиції посідають дві культури: зернові (53,4 % виручки) та соняшник (45,9 %). Частка іншої продукції рослинництва є незначною і становить лише 0,7 %.

Таблиця 2.2

Розмір та структура доходу від реалізації продукції (робіт, послуг) у
С(Ф)Г «Ставки» Павлоградського району, тис.грн

Галузі та види продукції	Роки				Структура % в середньому за 3 роки,	
	2022	2023	2024	В середньому за 3 роки	по господарству	по виробництву с.-г. продукції
Зернові та зернобобові	3945,5	4721,1	8632,3	5766,3	53,4	53,4
Соняшник	2948,2	3255,4	8666,3	4956,6	45,9	45,9
Інша продукція рослинництва	210,7	70,2	–	70,2*	0,7	0,7
Разом по рослинництву	6893,7	7976,5	17509,3	10793,1	100	100
Всього по сільськогосподарському виробництву	6893,7	7976,5	17509,3	10793,1	100	100
Реалізація іншої продукції, робіт і послуг	0,3	–	–	0,1	X	–
Всього по господарству	6894,0	7976,0	17509,0	10793,2	100	X

Рівень інтенсифікації істотно впливає на результативність сільськогосподарського виробництва (табл. 2.3). Проведений аналіз показників свідчить, що у 2024 році фондозабезпеченість господарства значно підвищилася порівняно з 2022 та 2023 роками — на 86,2 % і 88,9 % відповідно. Така динаміка зумовлена збільшенням вартості виробничих

основних засобів та одночасним зменшенням площі сільськогосподарських угідь.

У С(Ф)Г «Ставки» у 2024 році витрати живої праці порівняно з 2023 роком скоротилися на 5,9 %. Водночас у розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь спостерігається істотне зростання поточних виробничих витрат — на 63,3 % відносно 2022 року та на 68,3 % порівняно з 2023 роком. Це сприяло значному збільшенню обсягів валової та товарної продукції на 100 га у 2024 році порівняно з попередніми періодами.

Крім того, у звітному році обсяг прибутку на 100 га сільськогосподарських угідь перевищив показники 2022–2023 років у 14 разів, що свідчить про суттєве підвищення економічної результативності виробництва.

Таблиця 2.3

Інтенсифікація сільськогосподарського виробництва та її економічної ефективності у С(Ф)Г «Ставки» Павлоградського району

Показники	2022 р.	2023 р.	2024 р.	2024 р. у % до 2022 р.	2024 р. у % до 2023 р.
Припадає на 100 га сільськогосподарських угідь:					
Виробничі основні засоби, тис. грн	68,6	67,6	127,7	186,2	188,9
Поточні виробничі витрати, тис. грн	238,1	230,9	388,7	163,3	168,3
Витрати живої праці, тис. люд.-год	1,6	1,7	1,6	100,0	94,1
Одержано в розрахунку на 100 га:					
Валової продукції, тис. грн	153,4	166,5	483,9	315,4	290,6
Товарної продукції, тис. грн	180,0	195,9	562,6	312,6	287,2
Прибутку, тис. грн	15,7	16,5	227,7	у 14,5 раз	у 13,8 раз
Вироблено валової продукції:					
На 1 грн поточних витрат, грн	0,64	0,72	1,24	193,8	172,2
На одного середньорічного працівника, тис. грн	130,4	144,3	350,2	268,6	242,7
На 1 грн основних виробничих фондів, грн	2,23	2,46	3,79	170,0	154,1

Для оцінки рівня забезпеченості С(Ф)Г «Ставки» основними засобами та енергетичними ресурсами доцільно розглянути відповідні показники у

розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь і на одного середньорічного працівника, зайнятого у виробництві (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Забезпеченість основними засобами та енергетичними ресурсами в
С(Ф)Г «Ставки» Павлоградського району

Показники	2022 р.	2023 р.	2024 р.	2024 р. у % до 2022 р.	2024 р. у % до 2023 р.
Вартість основних засобів:					
На 100 га сільськогосподарських угідь, тис. грн	68,6	67,6	127,7	186,2	188,9
На одного середньорічного працівника, тис. грн	58,5	58,6	92,4	157,9	157,7
Енергетичні ресурси:					
На 100 га сільськогосподарських угідь, тис. к.с.	309,2	321,5	334,8	108,3	104,1
На одного середньорічного працівника, тис. к.с.	244,3	265,6	267,4	109,5	100,7

Аналіз отриманих даних свідчить про позитивну динаміку забезпеченості господарства матеріально-технічними та енергетичними ресурсами. Зокрема, рівень фондозабезпеченості у 2024 році істотно зріс - на 86,2 % порівняно з 2022 роком та на 88,9 % відносно 2023 року. Показник фондоозброєності також демонструє приріст: у 2024 році він перевищив рівень 2022 року на 57,9 %, а 2023 року - на 57,7 %. Крім того, у звітному періоді зафіксовано підвищення рівня енергоозброєності та енергозабезпеченості підприємства, що свідчить про посилення його ресурсного потенціалу.

Для оцінки результативності використання основних засобів у С(Ф)Г «Ставки» було проаналізовано показники, наведені в табл. 2.5. Отримані дані свідчать про істотне покращення ефективності у 2024 році. Зокрема, на кожну 1 грн вартості основних засобів у цьому році припадає 3,79 грн валової продукції сільського господарства та 4,41 грн валового доходу, що перевищує рівень 2022 року відповідно на 70,0 % і 67,7 %. Це підтверджує

суттєве підвищення результативності використання основних засобів у звітному періоді.

Таблиця 2.5

Економічна ефективність використання основних виробничих засобів в С(Ф)Г «Ставки» Павлоградського району

Показники	2022 р.	2023 р.	2024 р.	2024 р. у % до 2022 р.	2024 р. у % до 2023 р.
Вартість валової продукції сільського господарства (пост. ціни 2010 р.), грн	2,23	2,46	3,79	170,0	154,1
Валового доходу від сільського господарства, грн	2,63	2,90	4,41	167,7	152,1
Прибутку, грн	0,22	0,24	1,78	у 8 разів	у 7 разів

У цілому економічна ефективність використання основних засобів у С(Ф)Г «Ставки» у 2024 році значно підвищилася. Так, на кожен 1 грн основних засобів у звітному році отримано 1,78 грн прибутку, тоді як у 2022 році цей показник становив лише 0,22 грн, що майже у 8 разів менше. Це свідчить про суттєве підвищення результативності використання матеріально-технічної бази господарства, ефективніше використання ресурсів та зростання рентабельності сільськогосподарського виробництва.

Завдяки такому зростанню прибутковості господарство має можливість збільшувати обсяг інвестицій у модернізацію основних фондів, впровадження новітніх технологій, підвищення енергоефективності та поліпшення умов праці, що сприятиме подальшому розвитку та стабільності діяльності підприємства.

2.2. Облікова політика підприємства та в частині обліку праці та її оплати

Важливу роль у процесі формування витрат підприємства відіграє бухгалтерський облік. Закон України «Про бухгалтерський облік та

фінансову звітність в Україні» № 996–XIV від 16.07.1999 р. надає підприємству право самостійно визначати власну облікову політику, яка включає принципи, методи та процедури, що застосовуються для узагальнення інформації про витрати та собівартість продукції, робіт або послуг. Найбільш значущими аспектами цієї політики є питання амортизації, оцінки виробничих запасів, визначення об'єктів і статей калькуляції та центрів відповідальності, а також методика розподілу загальновиробничих витрат. Крім того, підприємство має право обирати форму бухгалтерського обліку як систему реєстрів, способів реєстрації та узагальнення інформації, враховуючи єдині засади обліку та специфіку своєї діяльності.

Закон також передбачає можливість розробки власних систем і форм внутрішньогосподарського обліку, управлінської звітності та контролю господарських операцій, визначення прав працівників на підписання бухгалтерських документів, а також затвердження правил документообігу, технології обробки облікової інформації та додаткових рахунків і реєстрів аналітичного обліку. Таким чином, законодавство забезпечує підприємству гнучкість у виборі організаційних та методологічних підходів до обліку витрат і формування фінансової інформації.

Облікова політика підприємства є сукупністю принципів, методів і процедур, що застосовуються для складання та подання фінансової звітності. Іншими словами, під обліковою політикою слід розуміти комплекс способів ведення бухгалтерського обліку, прийнятих на підприємстві, що охоплює первинне спостереження, вартісний вимір, поточне групування та узагальнення фактів господарського життя. Вона розробляється на тривалий період і може змінюватися лише за певних умов, зокрема при зміні статутних вимог, змінах вимог органів, що затверджують положення чи стандарти бухгалтерського обліку, або якщо такі зміни забезпечують більш достовірне відображення подій та операцій у фінансовій звітності підприємства. Об'єктом дослідження даної роботи є С(Ф)Г «Ставки», яке має затверджений наказом документ про облікову політику. Цей документ містить інформацію

про тривалість кормового операційного циклу виготовлення продукції, методи обліку та принципи оцінки активів і зобов'язань підприємства, відомості про запаси, доходи та витрати, організацію бухгалтерського обліку та інші супутні дані й додатки. Оцінка стану організації та ведення бухгалтерського обліку в С(Ф)Г «Ставки» представлена у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

Організація та ведення бухгалтерського обліку в С(Ф)Г «Ставки»

Показники	Стан на підприємстві
Наявність наказу «Про організацію бухгалтерського обліку»	Присутній, відповідає вимогам щодо змісту
Відповідальний за організацію обліку	Головний бухгалтер
Форма ведення бухгалтерського обліку	Журнально-ордерна
Підписання договорів на матеріальну відповідальність	Виконується керівником та головним бухгалтером
Відповідальний за організацію податкового обліку	Бухгалтер
Методи нарахування зносу	Основні засоби – прямолінійний метод; нематеріальні активи – прямолінійний метод
Методи оцінки незавершеного будівництва та запасів	Сировина, матеріали, готова продукція та товари – методом середньозваженої собівартості; придбані товари – методом середньозваженої собівартості
Відображення загальновиробничих та адміністративних витрат	Відображаються одночасно зі зменшенням активів або збільшенням зобов'язань
Система оплати праці та колективний договір	Відрядна система оплати праці; колективний договір присутній
Перелік фондів та порядок розподілу прибутку	Резервний, додатковий капітал, статутний фонд, фонд оплати праці, фонд матеріального заохочення, фонд розвитку виробництва, фонд соціального розвитку та інші
Наявність автоматизації бухгалтерського обліку	Автоматизований облік присутній
Показники	Стан на підприємстві
Наявність наказу «Про організацію бухгалтерського обліку»	Присутній, відповідає вимогам щодо змісту

Отже, можна зробити висновок, що облікова політика С(Ф)Г «Ставки» є важливим елементом діяльності підприємства, оскільки вона включає сукупність принципів, методів і процедур, які використовуються для складання та подання фінансової звітності. Напрямок облікової політики визначається стратегічними цілями підприємства в основних сферах його

діяльності, а ефективність її розробки залежить від обґрунтованості застосованих підходів і безпосереднього зв'язку з функціями управління.

У сучасному управлінні виділяють три основні підходи до побудови управлінської системи підприємства - ресурсний, процесний та організаційний, які водночас можуть розглядатися як підходи до формування облікової політики. Серед них процесний підхід має суттєві переваги, оскільки більшість управлінських проблем у С(Ф)Г «Ставки» виникає внаслідок господарських процесів, що супроводжуються використанням ресурсів, отриманням доходів та формуванням фінансових результатів. Господарські процеси мають різний економічний зміст, що вимагає виділення однорідних сукупностей, для яких визначаються специфічні цілі, методи їх досягнення та проблеми, що підлягають вирішенню в рамках облікової політики.

На формування облікової політики С(Ф)Г «Ставки» впливає комплекс факторів, які, залежно від сфери охоплення системи обліку, можна поділити на дві групи: загальні та спеціальні. Загальні фактори впливають на всю систему обліку, тоді як спеціальні — стосуються конкретних об'єктів обліку, наприклад, оплати праці, запасів чи основних засобів.

Загальні фактори, що впливають на облікову політику суб'єкта господарювання, слід розділяти на зовнішні та внутрішні. Зовнішні фактори не залежать від діяльності підприємства і включають законодавство країни, умови на ринку товарів і послуг, рівень інфляції, процеси глобалізації та інші макроекономічні чинники. Внутрішні фактори визначаються специфікою діяльності підприємства і охоплюють форму власності, розмір і місцезнаходження підприємства, галузеву приналежність, організацію системи обліку, форму ведення фінансового обліку, технологію обробки облікової інформації, поріг суттєвості, методи калькулювання собівартості та інші характеристики внутрішнього середовища.

Облікова політика С(Ф)Г «Ставки» закріплена в Наказі про облікову політику, який визначає основні положення, затверджені керівником

підприємства. Доцільним є виділення окремих аспектів, зокрема питань обліку праці та її оплати, що можуть бути відображені в Наказі про облікову таблиця 2.7.

Таблиця 2.7

Аспекти обліку праці та її оплати, що відображаються в наказі про облікову політику підприємства

№	Аспект обліку праці та її оплати	Зміст положень, що можуть бути відображені в наказі	Відповідальний за виконання	Періодичність контролю / оновлення
1	Організація первинного обліку праці	Види первинних документів (табелі обліку робочого часу, наряди, відомості), порядок їх заповнення та зберігання	Бухгалтерія, кадрова служба	Щомісячно / при зміні форм
2	Нарахування заробітної плати	Методи нарахування (почасова, відрядна, премії, надбавки), порядок обліку, нарахування податків та внесків	Бухгалтерія	Щомісяця
3	Виплата заробітної плати	Графік виплат, порядок виплат (готівка, безготівковий розрахунок), контроль підписів та підтверджень	Головний бухгалтер	Щомісяця / щокварталу
4	Облік відпрацьованого часу	Порядок ведення табелів, врахування відпусток, лікарняних, надурочних годин	Кадрова служба, бухгалтерія	Щомісяця
5	Аналітичний облік розрахунків із працівниками	Система рахунків, аналітичні картки, розподіл по підрозділах та видах витрат	Бухгалтерія	Щомісяця / при зміні штатного розпису
6	Контроль та звітність	Регламент внутрішнього контролю, звіти про фонд оплати праці, відповідність законодавству	Бухгалтерія, керівник підрозділу	Щомісяця / щокварталу
7	Використання інформаційних систем	Програмне забезпечення для обліку зарплати, порядок формування електронних документів	ІТ-служба, бухгалтерія	При впровадженні / оновленні програм
8	Відповідальність та внутрішній контроль	Визначення посадових осіб, відповідальних за облік, контроль за правильністю та своєчасністю нарахувань	Керівництво, бухгалтерія	Постійно

Серед локальних нормативних документів підприємства, організації чи установи, що визначають основні положення щодо оплати праці працівників, значне місце займають Положення про оплату праці, про преміювання за виконання виробничих завдань і функцій, про винагороду за підсумками роботи за рік, а також штатний розпис. Під час розробки таких положень важливо визначити джерела фінансування оплати праці, якими зазвичай є частина доходів та інші кошти, отримані в результаті господарської діяльності підприємства. Крім того, слід встановити критерії формування рівня оплати праці залежно від результатів діяльності підприємства, рівня доходності, розміру місячних окладів, особистого внеску працівника у загальні результати роботи тощо.

Положення про оплату праці, преміювання та річну винагороду, як правило, розробляються відділом організації праці та заробітної плати і затверджуються наказом керівника підприємства або відповідним грифом. Такі документи повинні розроблятися з урахуванням чинного законодавства про оплату праці та мати чітку структуровану форму. Розробка положень здійснюється відповідними підрозділами підприємства — службою персоналу, відділом кадрів, відділом організації праці та заробітної плати, економічним відділом або окремими посадовими особами, відповідальними за організацію праці та заробітної плати, а остаточне затвердження здійснюється директором підприємства.

Штатний розпис є одним із ключових документів для вирішення кадрових питань на підприємстві. Він є внутрішнім нормативно-правовим документом підприємства, який у зведеному вигляді відображає організаційно-штатну структуру, чисельний склад працівників і місячний фонд заробітної плати, закріплює розподіл праці між працівниками, конкретизує перелік посад і професій та встановлює розмір основної заробітної плати за конкретною посадою чи професією, включаючи надбавки та доплати у разі передбачення положенням про оплату праці. На основі штатного розпису, Правил внутрішнього трудового розпорядку та посадових

(робочих) інструкцій керівник С(Ф)Г «Ставки» приймає управлінські рішення щодо кадрових питань, зокрема стосовно прийому громадян на роботу, переведення працівників на інші посади, встановлення посадових окладів і тарифних ставок відповідно до займаної посади та кваліфікації працівника.

2.3. Особливості організації первинного обліку розрахунків з оплати праці працівникам

Первинний облік розрахунків із працівниками є однією з найскладніших ділянок бухгалтерського обліку через значну трудомісткість, великий обсяг оброблюваної інформації та її важливе значення для управлінських процесів. Від правильності організації цього обліку залежить своєчасне та об'єктивне відображення обсягів виконаних робіт і відпрацьованого часу, нарахування заробітної плати з одночасним посиленням її стимулюючої функції, облік руху трудових ресурсів, а також контроль за трудовою дисципліною та продуктивністю праці.

У процесі виробництва сільськогосподарської продукції здійснюється низка послідовних господарських операцій, які підлягають документальному оформленню для ведення аналітичного та синтетичного обліку. Відповідно до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», підставою для бухгалтерського обліку господарських операцій є первинні документи, складені за результатами таких операцій.

Первинні бухгалтерські документи відрізняються за своєю суттю та змістом. Вони фіксують конкретну господарську операцію, факт здійснення якої визначає зміст документа, при цьому сам зміст господарської операції є результатом цілеспрямованої діяльності особи, яка його оформлює. Таким чином, первинний документ і господарська операція є нерозривно пов'язаними економічними категоріями.

У сільському господарстві впровадження комп'ютеризованого бухгалтерського обліку потребує значних змін у організації первинного обліку, оскільки передбачає ведення документування господарських операцій в електронному вигляді, використання електронних носіїв інформації та автоматизоване складання первинних документів [14].

Для оформлення розрахунків з працівниками щодо заробітної плати застосовується велика кількість типових і нестандартних облікових документів. Керівництво підприємства затверджує графік документообігу для кожного з таких документів, що забезпечує їх правильне використання та контроль.

Розрахунки з оплати праці, відповідно до П(С)БО 26 «Виплати працівникам», включають поточні виплати, такі як заробітна плата за окладами і тарифними ставками, інші нарахування з оплати праці, що охоплюють щорічні та додаткові відпустки, оплату часу перебування у відрядженні, виконання державних та громадських обов'язків, а також виплати за невідпрацьований час, зокрема пов'язані з народженням або похованням, оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок підприємства. До складу виплат також належать компенсації у разі припинення трудової діяльності, одноразові допомоги залежно від стажу, виплати при звільненні працівника, премії за виконання або перевиконання плану, інші довгострокові виплати, включно з цільовою матеріальною допомогою або сумами, що надаються на термін понад один рік без відсотків і підлягають поверненню [42].

На С(Ф)Г «Ставки» відповідно до КЗпП України, який регулює трудові відносини працівників та взаємовідносини підприємства з ними, має бути встановлено єдиний порядок оформлення прийому на роботу, звільнення або переведення співробітників, що забезпечує дотримання трудового законодавства та ефективне управління кадровими ресурсами. (рис. 2.1).

Для контролю дотримання працівниками встановленого режиму робочого часу, розрахунку заробітної плати та підготовки звітності з праці в

С(Ф)Г «Ставки» ведеться таблиць обліку використання робочого часу та нарахування заробітної плати [6. З урахуванням специфіки діяльності підприємства типова форма П-13 «Табель обліку виконання робочого часу» може бути доповнена додатковими реквізитами, хоча вона пристосована до різних виробничих умов та застосовується й у автоматизованих системах управління підприємством.



Рис. 2.1. Документальне оформлення змін облікового складу працівників

Для працівників із фіксованим місячним окладом або ставкою використовується форма П-14 «Табель обліку використання робочого часу». У випадках обліку понаднормових годин та розрахунку оплати праці за понаднормовий час застосовується форма П-15 «Список осіб, які працювали в понаднормовий час». Для документування простоїв використовується форма П-16 «Листок обліку простоїв», де майстер або інші відповідальні посадові особи відмічають фактичну кількість відпрацьованого понаднормового часу. Заповнений документ у єдиному примірнику передається до бухгалтерії для подальшого обліку та розрахунків.

Первинними документами, що відображають розмір доплат для робітників-відрядників, є таблиць обліку використання робочого часу (форма П-13), який застосовується для фіксації фактичної кількості годин нормової, понаднормової праці та роботи у нічний час; доплатний лист, що використовується у випадках відхилень від технологічного процесу через обставини, які не залежать від працівника, що призводять до додаткових витрат робочого часу; простійний лист (форма Т-16), який оформлюється для оплати часу простою, що виник не з вини працівника; акт про брак (форма Т-46), що застосовується у разі виникнення часткового браку продукції як з вини працівника, так і незалежно від нього [55].

Як уже зазначалося, табельний облік дозволяє вести контроль за використанням робочого часу та станом трудової дисципліни, а завдання цього обліку ілюструються на рисунку 2.3.

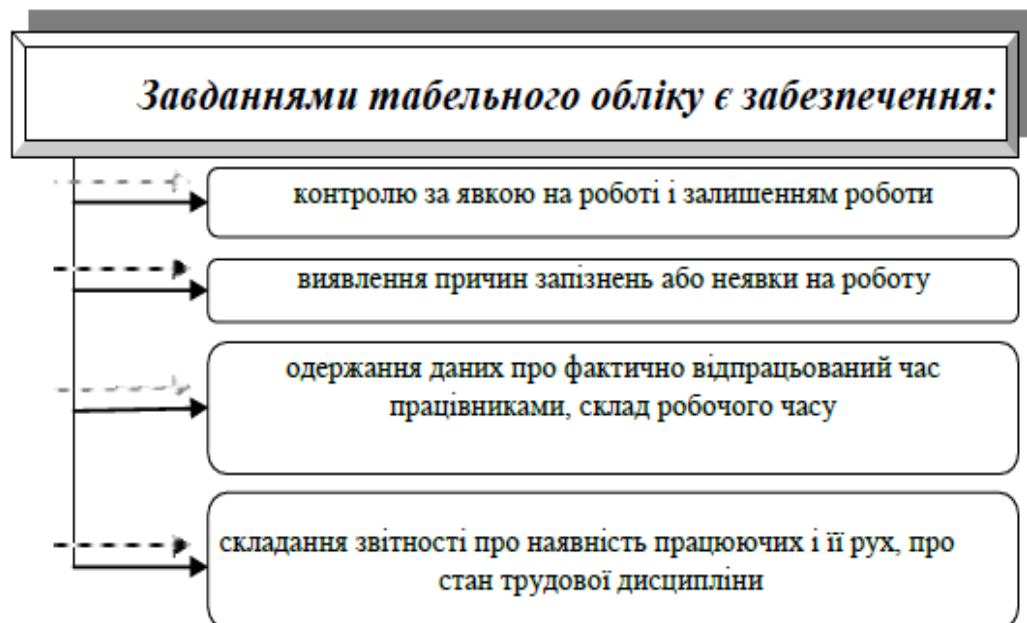


Рис. 2.2. Завдання табельного обліку

У С(Ф)Г «Ставки» існують певні специфічні особливості обліку розрахунків з оплати праці, які передбачають використання як типових, так і спеціалізованих первинних документів. До таких документів належать сільськогосподарські форми № 66 «Обліковий листок праці та виконаних

робіт», № 66а «Обліковий листок праці та виконаних робіт», № 67 «Обліковий лист тракториста-машиніста», № 68 «Подорожній лист трактора», № 69 «Розрахунок нарахування оплати праці працівникам» та № 70 «Накладна на відрядну роботу (для бригадира)». Для контролю за використанням фонду оплати праці та станом розрахунків із працівниками складається зведена відомість з розрахунків із робітниками та службовцями (форма № 5.3 с.-г.), у якій узагальнюються дані щодо загальної суми нарахованої заробітної плати, виплат, депонованої заробітної плати та утримань за їх видами. Таким чином, розрахунки з оплати праці відображаються у значній кількості документів, кожен із яких має власні особливості заповнення, що потребує від бухгалтера високої уваги та постійного відстеження змін у законодавстві, які регламентують оформлення та ведення цих документів.

2.4. Аналітичний та синтетичний облік розрахунків з оплати праці працівникам у сільськогосподарських підприємствах

Для фіксування інформації про господарські операції використовуються реєстри бухгалтерського обліку, які є невід'ємною складовою надійного інформаційного забезпечення облікового процесу. Функціональні можливості та зручність застосування цих реєстрів значною мірою визначають ефективність і повноту облікової системи підприємства, тому вдосконалення реєстрів журнально-ордерної форми обліку залишається актуальним завданням. Відповідно до чинних нормативних вимог, аналітичний і синтетичний облік виплат працівникам ведеться за допомогою спеціалізованих форм реєстрів журнально-ордерної системи. У таблиці 2.8 представлено перелік показників обліку заробітної плати, адаптований для потреб аналітичного та синтетичного обліку, а також для складання звітності з праці.

Таблиця 2.8

Перелік показників з обліку заробітної плати

Назва показників		Призначення показників	Носії інформації
Умовно постійні	Умовно змінні		
До основних реквізитів облікових даних належать назва структурного підрозділу, прізвище, ім'я та по батькові працівника, його ідентифікаційний номер та табельний номер, а також посада, робоча професія або розряд. Крім того, фіксуються посадовий оклад, тарифна ставка чи відрядна розцінка, нормативи премій, доплат та інших видів винагород, а також нормативи утримань за різними категоріями.	До показників обліку включаються платіжний період, кількість відпрацьованих днів та годин, а також обсяг виконаних робіт або виробітку.	Облік використовується для фіксації відпрацьованого часу, обліку виконаного виробітку, нарахування заробітної плати за платіжний період, узагальнення інформації про зарплату за видами, формами та категоріями працівників по підприємству, здійснення виплат, а також контролю поточної заборгованості з оплати праці.	Документи включають відомість обліку працівників підрозділу, штатний розпис, табель обліку відпрацьованого часу, наряд на відрядну роботу, маршрутний лист, розрахунково-платіжну відомість окремого працівника, зведену розрахунково-платіжну відомість та звіт з праці.

Аналітичні реєстри дозволяють деталізовано відображати інформацію про нарахування заробітної плати, її виплати, відрахування до державних і соціальних фондів, а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Це дає змогу контролювати правильність нарахувань, своєчасність виплат і відповідність облікових даних чинному законодавству. Ведення таких реєстрів забезпечує прозорість облікових процесів та полегшує підготовку управлінської та фінансової звітності для внутрішніх і зовнішніх користувачів.

Удосконалення реєстрів журнально-ордерної форми обліку також включає автоматизацію процесів заповнення, обробки та перевірки даних. Використання сучасних інформаційних систем дозволяє зменшити трудомісткість облікових робіт, підвищити точність нарахувань та

оперативність формування звітності. Крім того, автоматизовані реєстри полегшують контроль за дотриманням норм тарифікації, нормування праці та застосування систем матеріального стимулювання.

Важливо, що систематичне використання реєстрів у бухгалтерському обліку сприяє підвищенню ефективності управління персоналом і оптимізації фонду оплати праці. Це дозволяє керівництву своєчасно виявляти відхилення від планових показників, оцінювати ефективність використання трудових ресурсів та приймати обґрунтовані управлінські рішення щодо стимулювання працівників і планування витрат на оплату праці.

Як показано в табл. 2.8, показники поділяються на умовно постійні, що використовуються тривалий час без змін, та змінні, які щомісячно вводяться до системи обліку для нарахування заробітної плати. Синтетичний рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» у Плані рахунків обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій призначений для відображення бухгалтерських даних щодо відпрацьованого часу, нарахованої заробітної плати за об'єктами витрат і за кожним найманим працівником (рис. 2.3).

Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» включає такі субрахунки: 661 «Розрахунки за заробітною платою», 662 «Розрахунки з депонентами» та 663 «Розрахунки за іншими виплатами». На субрахунок 661 відображаються суми нарахованої заробітної плати працівникам як облікового, так і необлікового складу. У випадках, коли працівник не отримав нараховану зарплату з певних причин, суми несплаченої заробітної плати відображаються на субрахунку 662 «Розрахунки з депонентами». Якщо працівник не отримав заробітну плату у встановлений термін, сума депонованої зарплати перераховується з субрахунка 661. На субрахунок 663 обліковуються інші виплати працівникам, які не входять до фонду заробітної плати, наприклад, допомоги при тимчасовій непрацездатності або частковому безробітті.

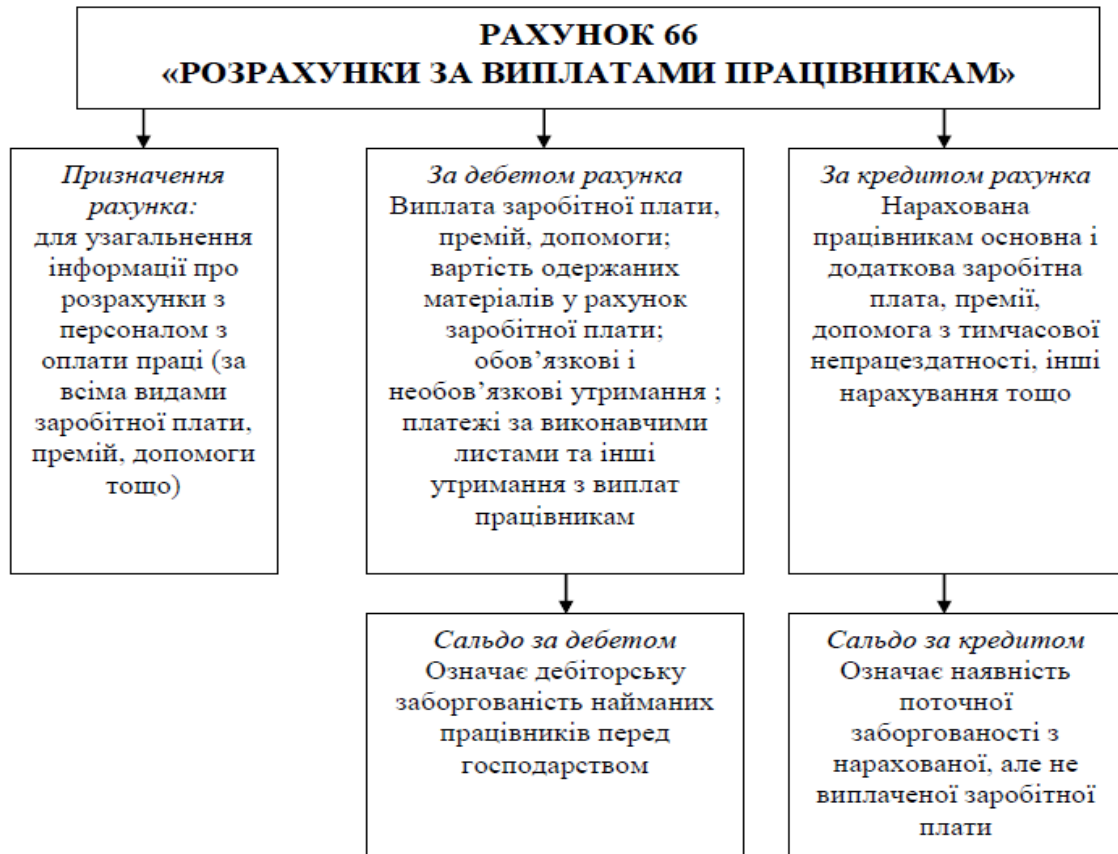


Рис. 2.3. Будова та призначення рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»

У С(Ф)Г «Ставки» для організації аналітичного обліку розрахунків з оплати праці застосовуються різні варіанти: за розрахунково-платіжними відомостями, окремо за розрахунковими або платіжними відомостями, а також за розрахунками, складеними машинним способом, що відображають суму нарахованої заробітної плати, утримання та суму до видачі. Перші два варіанти використовуються переважно в агропідприємствах із ручною обробкою документації та застосуванням чинних форм бухгалтерського обліку, що дозволяє вести аналітичний облік розрахунків з оплати праці окремо по кожному працівнику, використовуючи розрахунково-платіжну відомість (ф. П-49) або книгу обліку розрахунків з оплати праці (ф. № 44).

Книги обліку розрахунків з оплати праці ведуться окремо за структурними підрозділами підприємства, по одній на календарний рік. У

цих книгах відображаються прізвища всіх працівників підрозділу відповідно до категорій, їх табельні номери, посади та професії, відпрацьовані дні та години, а також сальдо за розрахунками на початок місяця як загалом по господарству, так і по кожному працівнику. Нараховані суми основної та додаткової заробітної плати за видами фіксуються у розділі «Нараховано» в окремих графах, при цьому підставою для записів служать первинні документи обліку відпрацьованого часу, листки тимчасової непрацездатності та інші документи. Після розрахунку нарахованої оплати за звітний місяць визначається сума у графі «всього належить», до якої додається або віднімається залишок заборгованості на початок місяця.

У розділі «Утримано і виплачено» окремо зазначаються суми заробітної плати, видані з каси, включаючи виплати за другу половину минулого місяця та аванс за першу половину. На підставі платіжних відомостей та звітів касира здійснюються обов'язкові утримання з заробітної плати, а також утримання за виконавчими листами, неповернутими підзвітними сумами, відшкодування витрат від браку продукції та інші відповідно до заяв працівників. Наприкінці місяця обчислюється загальна сума утримань, визначається залишок заборгованості підприємства працівникам і сума, яка підлягає виплаті.

Згідно з Методичними рекомендаціями № 390, реєстрами зведеного обліку оплати праці є зведена відомість нарахування та розподілу оплати праці та відрахувань за об'єктами обліку (ф. № 5.1 с.-г.) та зведена відомість за розрахунками з робітниками та службовцями (ф. № 5.3 с.-г.), тоді як журнал-ордер № 5 Б с.-г. виконує функцію реєстру синтетичного обліку [30].

Зведена відомість нарахування та розподілу оплати праці і відповідних відрахувань за об'єктами обліку складається щомісяця на підставі первинних документів обліку праці, накопичувальних відомостей та журналів обліку витрат. У ній фіксується кількість відпрацьованих людино-годин, сума нарахованої заробітної плати та відрахувань відповідно до чинного

законодавства за об'єктами обліку, виробничими підрозділами та в цілому по господарству.

У сільськогосподарських підприємствах, де застосовуються автоматизовані системи обліку розрахунків з оплати праці, аналітична та синтетична інформація про працю й оплату праці формується у вигляді машинограм або відеограм, таких як «Виплата заробітної плати», друкованих форм документів «Нарахування заробітної плати», друкованих форм особових рахунків та оборотно-сальдової відомості за субkonto по рахунку 66.

2.5. Аналітичне забезпечення управління розрахунків з оплати праці

Аналіз витрат на оплату праці є важливим елементом оцінки трудових показників підприємства. Основною метою такого аналізу є визначення ефективності застосування форм та систем оплати праці, оцінка результативності впровадженої системи матеріального стимулювання, а також виявлення нераціональних витрат на оплату праці, які потребують оптимізації або усунення.

Аналітичні реєстри дозволяють деталізовано відобразити інформацію про нарахування заробітної плати, її виплати, відрахування до державних і соціальних фондів, а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Це дає змогу контролювати правильність нарахувань, своєчасність виплат і відповідність облікових даних чинному законодавству. Ведення таких реєстрів забезпечує прозорість облікових процесів та полегшує підготовку управлінської та фінансової звітності для внутрішніх і зовнішніх користувачів.

Удосконалення реєстрів журнально-ордерної форми обліку також включає автоматизацію процесів заповнення, обробки та перевірки даних. Використання сучасних інформаційних систем дозволяє зменшити

трудомісткість облікових робіт, підвищити точність нарахувань та оперативність формування звітності. Крім того, автоматизовані реєстри полегшують контроль за дотриманням норм тарифікації, нормування праці та застосування систем матеріального стимулювання.

Важливо, що систематичне використання реєстрів у бухгалтерському обліку сприяє підвищенню ефективності управління персоналом і оптимізації фонду оплати праці. Це дозволяє керівництву своєчасно виявляти відхилення від планових показників, оцінювати ефективність використання трудових ресурсів та приймати обґрунтовані управлінські рішення щодо стимулювання працівників і планування витрат на оплату праці.

133

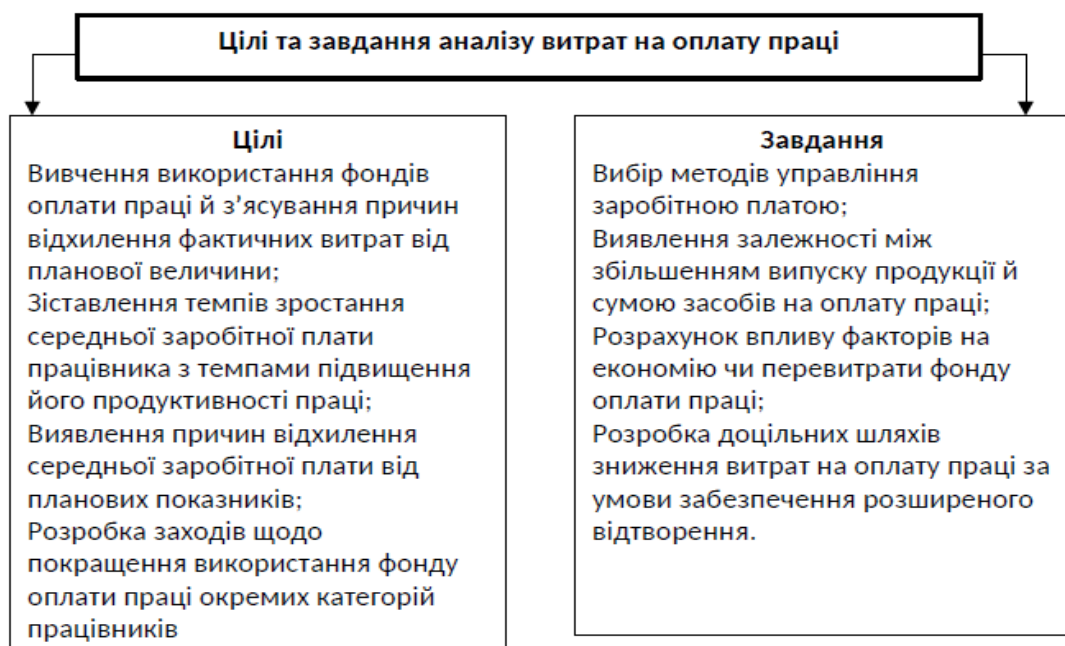


Рис. 2.4. Цілі та завдання аналізу витрат на оплату праці

Аналіз витрат на оплату праці включає оцінку процесів формування та використання фонду оплати праці на підприємстві (рис. 2.5).

До основних етапів такого аналізу належить:

Оцінка загального обсягу та динаміки фонду оплати праці – визначення абсолютного та відносного приросту чи зменшення фонду порівняно з

попереднім періодом, аналіз впливу зміни чисельності працівників, середньої заробітної плати та продуктивності праці на розмір фонду.

Дослідження структури фонду оплати праці – визначення питомої ваги основної, додаткової заробітної плати, надбавок, премій та інших заохочувальних виплат; аналіз змін у структурі та оцінка ефективності системи матеріального стимулювання.

Факторний аналіз витрат на оплату праці – виявлення впливу окремих факторів (чисельності працівників, тривалості робочого часу, середньої заробітної плати, надбавок та премій) на загальний фонд оплати праці; використання методу ланцюгових підстановок для визначення величини відхилень.

Порівняння фактичних витрат із плановими та нормативними показниками – оцінка доцільності використання трудових ресурсів, виявлення нераціональних витрат і резервів оптимізації фонду оплати праці.

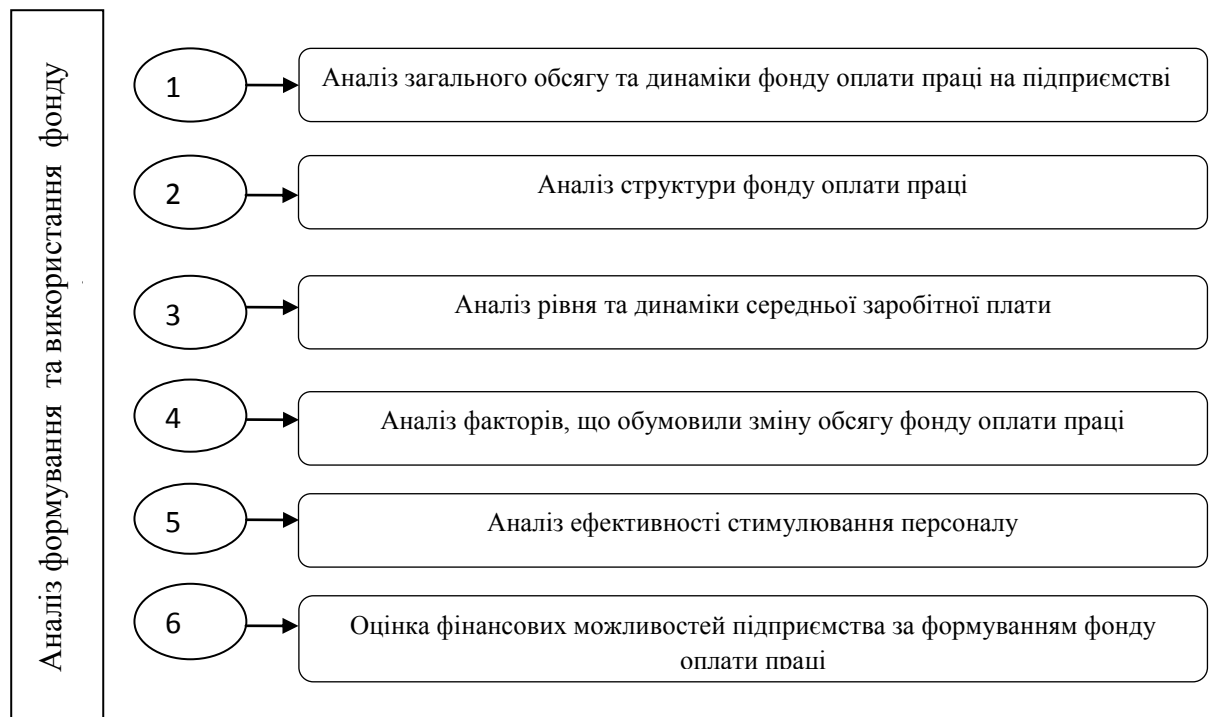


Рис. 2.5. Етапи проведення аналізу формування та використання фонду оплати праці

На першому етапі аналізу здійснюється оцінка загального обсягу та динаміки фонду оплати праці. При цьому визначають загальний розмір

фонду, а також аналізують абсолютні та відносні зміни його величини у порівнянні з попереднім періодом.

Наступним важливим етапом є дослідження структури фонду оплати праці. Тут визначають обсяги та питому вагу основної та додаткової заробітної плати, інших заохочувальних і компенсаційних виплат у складі загального фонду. Оцінюють зміни, що відбулися протягом аналізованого періоду, і виявляють співвідношення між різними напрямками стимулювання. Це дозволяє оцінити доцільність обраної системи матеріального заохочення на підприємстві. Високий рівень та зростання питомої ваги основної заробітної плати свідчать про пріоритетність принципів гарантованості та стабільності оплати праці для підприємства.

Фонд оплати праці тісно пов'язаний із іншими показниками, зокрема середньообліковою чисельністю працівників, продуктивністю праці та середньою заробітною платою. Таку взаємозалежність можна відобразити за допомогою відповідної послідовності розрахунків.:

$$\text{ФОП} = \text{Ч} \times \text{ЗП}$$

де Ч — середньооблікова чисельність працівників підприємства; ЗП — середня заробітна плата одного працівника.

Таким чином, чисельність працівників визначають як співвідношення обсягу виконаної господарської діяльності до рівня продуктивності праці:

$$\text{Ч} = \text{Q} / \text{ПП},$$

де Q — обсяг господарської діяльності підприємства, а ПП — продуктивність праці працівників.

Об'єднавши ці дві формули, фонд оплати праці можна подати у вигляді відповідної функціональної залежності:

$$\text{ФОП} = (\text{Q} \times \text{ЗП}) / \text{ПП},$$

Запропонована залежність свідчить про те, що при зростанні продуктивності праці фонд оплати праці має скорочуватися; у протилежному випадку виникають непродуктивні витрати фонду оплати праці. Детальніший

факторний аналіз фонду оплати праці можна провести за наведеною моделлю:

$$\text{ФОП} = \text{Ч} \times \text{Д} \times \text{Т} \times \text{ЗП год},$$

де Д — середня кількість відпрацьованих днів одним працівником за рік; Т — середня тривалість робочої зміни в годинах; ЗП год — середньогодинна заробітна плата одного працівника в гривнях.

Розглянемо послідовний вплив кожного з цих факторів на зміну фонду оплати праці за допомогою методу ланцюгових підстановок.

Зміни середньооблікової чисельності працівників підприємства:

$$\text{ФОП(Ч)} = (\text{Ч}_1 - \text{Ч}_0) \times \text{Д}_0 \times \text{Т}_0 \times \text{ЗП год}_0,$$

де: $\Delta\text{ФОП(Ч)}$ - зміна фонду оплати праці за рахунок зміни середньооблікової чисельності працівників; $\text{Ч}_0, \text{Д}_0, \text{Т}_0, \text{ЗП год}_0$ - трудові показники минулого періоду; $\text{Ч}_1, \text{Д}_1, \text{Т}_1, \text{ЗП год}_1$ - трудові показники звітного періоду.

Зміна кількості відпрацьованих днів одним працівником у середньому за рік:

$$\text{ФОП(Д)} = \text{Ч}_1 \times (\text{Д}_1 - \text{Д}_0) \times \text{Т}_0 \times \text{ЗП год}_0,$$

де: $\Delta\text{ФОП(Д)}$ — зміна фонду оплати праці внаслідок зміни кількості відпрацьованих днів одним працівником у середньому за рік.

Зміна середньої тривалості робочої зміни:

$$\text{ФОП(Т)} = \text{Ч}_1 \times \text{Д}_1 \times (\text{Т}_1 - \text{Т}_0) \times \text{ЗП год}_0,$$

де: $\Delta\text{ФОП(Т)}$ — зміна фонду оплати праці внаслідок зміни середньої тривалості робочої зміни.

Зміна середньогодинної заробітної плати одного працівника:

$$\text{ФОП(ЗП год)} = \text{Ч}_1 \times \text{Д}_1 \times \text{Т}_1 (\text{ЗП год}_1 - \text{ЗП год}_0),$$

де $\Delta\text{ФОП(ЗП год)}$ — зміна фонду оплати праці внаслідок зміни середньогодинної заробітної плати одного працівника.

Важливим елементом фінансового та трудового аналізу є дослідження витрат на оплату праці. Метою такого аналізу на підприємстві є оцінка ефективності застосування різних форм і систем оплати праці, перевірка

дієвості запровадженої системи матеріального стимулювання та виявлення нераціональних витрат на оплату праці, які потребують оптимізації або ліквідації.

Динаміку фонду оплати праці та його структуру на С(Ф)Г «Ставки» наведено у таблиці 2.8. За даними таблиці 3.14, у 2024 році фонд оплати праці збільшився на 254,2 тис. грн., що становить приріст на 30,6%. Водночас частка основної заробітної плати у загальному фонді зменшилася на 9,5%. Сума фонду додаткової заробітної плати зросла на 146,8 тис. грн., а її частка у загальному фонді оплати праці у 2024 році збільшилася на 9,5% порівняно з 2023 роком. Показник оплати за невідпрацьований час зменшився на 13,3 тис. грн., а надбавки та доплати до тарифних ставок і посадових окладів скоротилися на 15,5 тис. грн у порівнянні з попереднім роком.

Таблиця 2.9

Динаміка фонду оплати праці та його структури на підприємстві, тис.

Показники	2023 рік	2024 рік	Динаміка, %	Відхилення
	Сума, тис. грн.	Частка, %	Сума, тис. грн.	Частка, %
Фонд оплати праці всього	829,5	100	1083,7	100
у тому числі:				
Фонд основної заробітної плати	687,3	82,9	794,7	73,3
Фонд додаткової заробітної плати	142,2	17,1	289	26,7
з них:				
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	58,8	7,1	43,3	4,0
Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати	-	-	175,6	16,2
Оплата за невідпрацьований час	83,4	10,1	70,1	6,5

Необхідною умовою ефективного управління персоналом, виявлення резервів підвищення продуктивності праці та вдосконалення системи матеріального стимулювання є всебічний аналіз сучасного стану використання трудових ресурсів на підприємстві. Цей аналіз здійснюється у межах кожного напрямку аналітичної роботи шляхом оцінки звітних даних та проведення аудиту в трудовій сфері.

Звітність виступає специфічною формою отримання інформації в процесі реалізації управлінських функцій і в трудовій сфері відображає динаміку ключових трудових показників та ефективність управління персоналом на підприємстві.

Вирішення завдань фінансово-господарської діяльності підприємства з метою оцінки ефективності формування та використання трудових ресурсів здійснюється на основі проведення аудиту у сфері праці.

Висновки до розділу 2

1. Підсумовуючи, можна констатувати, що С(Ф)Г «Ставки» функціонує стабільно, проте динаміка показників не свідчить про значне зростання. Головним завданням для керівництва підприємства є оптимізація балансу, що дозволить розширити діяльність та підвищити ефективність роботи господарства.

2. Підприємство веде бухгалтерський облік за журнально-ордерною формою та використовує автоматизовану систему на базі програми 1С:Бухгалтерія. Однак ця програма є морально застарілою та не має низки сучасних функцій, таких як інтеграція з Інтернетом та мобільними застосунками, сумісність із сучасними бухгалтерськими програмами, а також відсутні нові форми звітності та документообігу.

3. Ознайомлення з наказом про облікову політику виявило його недоліки. У документі відсутні відомості про форми первинних документів, що застосовуються на підприємстві; терміни проведення інвентаризації; розмежування постійних та змінних витрат; види формованої звітності; метод калькуляції собівартості та статті калькулювання; форма фінансової звітності; програмне забезпечення для ведення обліку; специфічні особливості обліку, зумовлені галуззю та масштабом діяльності.

4. Аналітичний облік заробітної плати на підприємстві є досить трудомістким і виконується на основі первинних документів. Для відображення операцій з оплати праці використовуються «Аналіз рахунка» та оборотно-сальдова відомість по рахунку 661 «Розрахунки за виплатами працівникам». «Аналіз рахунка» ведеться щомісячно і містить дані про нараховану заробітну плату та пов'язані з нею відрахування, при цьому дебетові обороти формуються на підставі розрахунково-платіжних відомостей.

5. Проведений аналіз облікової діяльності підприємства показав, що програмне забезпечення є застарілим, наказ про облікову політику сформовано недостатньо детально та потребує доопрацювання, а також на підприємстві відсутні аудиторські перевірки та системна управлінська звітність.

6. Серед недоліків законодавчої бази слід виділити відсутність чітких рекомендацій щодо ведення управлінського обліку, невизначеність у поділі основних засобів та інших активів, відсутність єдиних правил встановлення мінімальної вартості основних засобів, відсутність методик нарахування зносу на нематеріальні активи та недосконалість класифікації витрат на постійні та змінні, що ускладнює їх облік та відображення у звітності.

РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗРАХУНКАМИ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЗАСТОСУВАННЯ СУЧАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

3.1. Шляхи оптимізації та регулювання обліково забезпечення управління розрахунками з оплати праці на підприємстві

У діяльності господарюючого суб'єкта особливу увагу приділяють обліку розрахунків із працівниками за фактично відпрацьований час та за час, який не було відпрацьовано, зокрема відпускні та виплати за лікарняними листками. Організація обліку таких розрахунків потребує дотримання фінансово-розрахункової та організаційно-економічної дисципліни, своєчасної та правильної фіксації відпрацьованого часу й нарахованої заробітної плати за обсяги виробленої продукції, наданих послуг і виконаних робіт, а також правильного оподаткування нарахованих виплат із врахуванням соціальних гарантій та пільгових категорій працівників.

Процес організації оплати праці на будь-якому підприємстві здійснюється відповідно до тарифної системи, що охоплює тарифні ставки, схеми посадових окладів, тарифно-кваліфікаційні характеристики, тарифні сітки та інші регулюючі елементи.

Ефективність діяльності суб'єкта господарювання значною мірою залежить від роботи та мотивації найманих працівників, тоді як високий рівень мотивації формується за рахунок належних соціально-економічних умов праці. Водночас сучасний механізм розрахунків за виплатами працівникам у нашій країні ще не є достатньо ефективним і потребує вирішення низки проблем. Науковці Іващенко Є. Є., Меліхова Т. О., Чкалова Н. С. [26] виділяють ключові проблеми обліку праці та розрахунків за виплатами працівникам, які можна узагальнити у такі групи: недосконала структура окремих первинних документів, що стосуються обліку праці та її оплати, що потребує додаткових зусиль для обробки обліково-економічної

інформації; недостатньо відпрацьована організація методичного супроводу розрахунків за виплатами працівникам у комплексі з виконанням інших управлінських завдань; обмежені можливості автоматизованих систем обліку розрахунків за виплатами працівникам, що ускладнює формування звітності; а також проблеми автономного регулювання процесу розрахунків за виплатами працівникам.

Як зазначають Г.Є. Павлова, І.П. Приходько, Л.В. Волчанська [42], при визначенні розміру заробітної плати надзвичайно важливим є чіткий облік розрахунків за виплатами працівникам як у структурних підрозділах, так і на підприємстві в цілому. Організація праці, на думку авторів, базується на трьох складових: нормуванні праці, її тарифікації та системах і формах оплати. При цьому нормування забезпечує кількісну оцінку праці, тарифікація — якісну, а системи та форми оплати регламентують порядок нарахування заробітної плати.

Застосування кількох аналітичних ознак у процесі групування інформації, на думку Круш П. В [32], розширює аналітичні можливості даних, дозволяючи використовувати їх у різних процесах: нарахуванні заробітної плати, узагальненні даних за структурними підрозділами та працівниками, а також при складанні форм звітності з праці.

Натомість Дейнека Л. М. [13] підкреслюють необхідність удосконалення та спрощення структури первинних документів. На їхню думку, це дозволяє забезпечити своєчасне, достовірне та об'єктивне відображення облікових даних щодо витрат на оплату праці, у тому числі в галузі тваринництва, а також зменшити трудомісткість облікових процедур і покращити якість економічної інформації.

Для реформування бухгалтерського обліку заробітної плати та інших виплат працівникам необхідне поетапне вдосконалення чинної моделі обліку, що включає: модернізацію первинних документів із врахуванням існуючих виробничо-облікових умов, оптимізацію структури аналітичного та синтетичного обліку. Це забезпечує своєчасне формування економічної

інформації та чітке розмежування її за об'єктами обліку під час проведення господарських операцій.

Удосконалення обліку розрахунків за виплатами працівникам слід розпочинати з покращення облікової політики щодо цього об'єкта обліку, оскільки облікова політика є детальною інструкцією для обліково-економічної служби підприємства. Для врегулювання питань, пов'язаних із розрахунками за виплатами працівникам, законодавство передбачає, що кожен суб'єкт господарювання формує відповідні нормативні документи (рис. 3.1).



Рис. 3.1. Нормативне забезпечення обліку розрахунків за виплатами працівникам

Отже, грамотно сформована облікова політика підприємства сприяє об'єктивності відображення інформації в обліку та звітності, підвищує ефективність прийняття управлінських рішень і планування стратегічних цілей.

Своєчасне оформлення первинних документів, порядок їх обробки та руху регламентується графіком документообігу, який розробляє головний бухгалтер, а дотримання цього графіка є обов'язковим для всіх відповідальних осіб. Дотримання виробничо-облікової дисципліни забезпечує своєчасне та об'єктивне формування вхідних масивів даних, їх

опрацювання та отримання вихідної інформації, необхідної для управління, проведення аналізу, аудиту та стратегічного планування.

Вдосконалення організації праці та обліку розрахунків за виплатами працівникам слід здійснювати через оптимізацію й регулювання системи оплати праці (рис. 3.2).

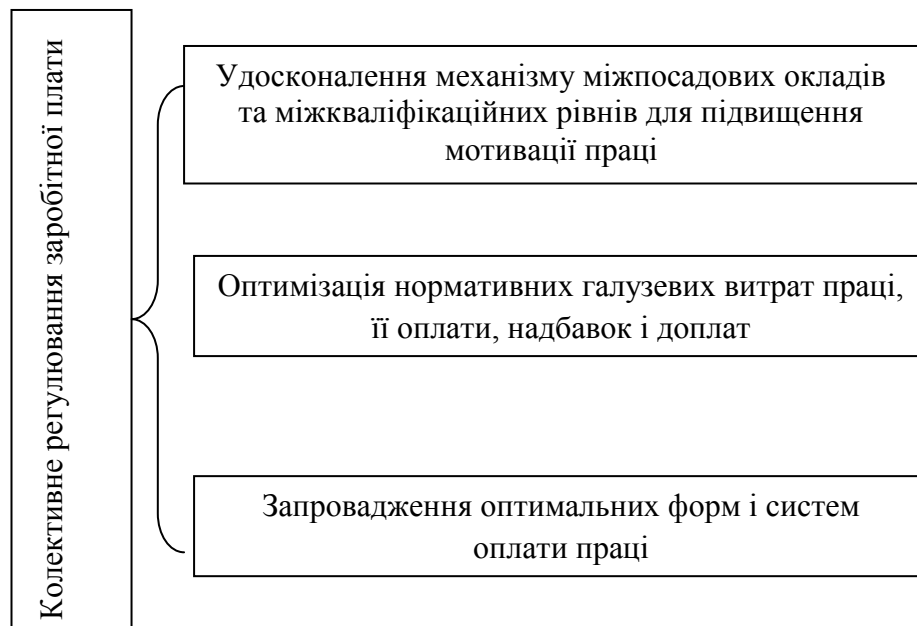


Рис. 3.2. Шляхи оптимізації та регулювання заробітної плати

Комплексне і систематичне регулювання праці і оплати праці сприятиме покращанню якості процесу організації обліку розрахунків за виплатами працівникам і підвищенню продуктивності праці. Оптимізувати роботу обліково-економічної служби дозволяють сучасні інформаційні системи й технології, що застосовуються в облікових процесах. Модульна побудова сучасних технологій виконання завдань обліку розрахунків за виплатами працівникам дає змогу розрахувати оптимальний фонд оплати праці й інших виплат за структурними підрозділами, виявити відхилення фактичних показників від запланованих з метою ухвалення управлінських рішень. В кінці звітного періоду здійснюється автоматична перевірка

розрахункової відомості, нарахувань і утримань, визначається кінцеве сальдо, що стане початковим у наступному звітному періоді.

Впорядкована схема обліку розрахунків за виплатами працівникам наведена на рис. 3.3.

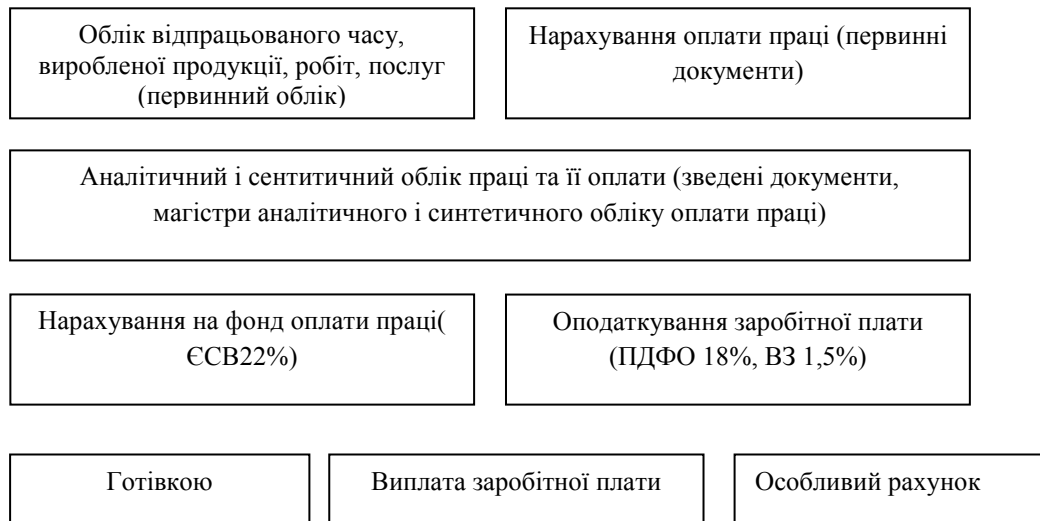


Рис. 3.3. Упорядкована схема обліку розрахунків за виплатами працівникам

Облік розрахунків за виплатами працівникам вимагає особливої уваги й виваженого підходу щодо здійснення господарських операцій, які пов'язані з обліком праці та оплати праці.

Отже, комплексний підхід до розв'язання проблем обліку й аудиту розрахунків за виплатами працівникам може бути забезпечений вдосконаленням облікової політики підприємства щодо обліку розрахунків за виплатами працівникам, розробленням належного документального забезпечення, оптимізацією й регулюванням заробітної плати, впорядкуванням схеми обліку праці, її оплати й оподаткування.

3.2. Вдосконалення обліку розрахунків з оплати праці працівникам із застосуванням сучасних інформаційних систем

Облік розрахунків за виплатами працівникам є важливою ділянкою роботи, яка потребує оперативних і точних даних. Через постійні зміни законодавства, що стосується оплати праці, не втрачають своєї актуальності питання покращання організації на підприємстві розрахунків за виплатам працівникам і визначення заходів з удосконалення обліково-аналітичного забезпечення, зокрема з використанням сучасних інформаційних систем.

Оплата праці регулює ринок праці та зайнятість, вона є для населення основним джерелом доходів і в системі мотивації праці відіграє провідну роль.

Поточні виплати працівникам, які визначені відповідно до П(С)БО 26, фактично відповідають поділу заробітної плати за видами, наведеному в Законі України «Про оплату праці» [54].

Організацію обліку розрахунків з оплати праці здійснюють згідно з внутрішніми розпорядчими документами підприємства (положення про організацію бухгалтерського обліку, наказ про облікову політику тощо), які регламентовані П(С)БО 26 «Виплати працівникам». Так, обліковою політикою розрахунків з оплати праці мають бути охоплені всі аспекти облікового процесу, а саме: методичний, організаційний і технічний (табл. 3.1). На порядок обліку оплати праці безпосередньо впливають окремі напрями облікової політики, вибраної підприємствами. Це стосується, зокрема, самостійного вибору підприємствами порядку ведення обліку витрат: зі застосуванням рахунків лише класу 9 «Витрати діяльності»; із застосуванням одночасно рахунків класу 8 «Витрати за елементами» і класу 9 «Витрати діяльності»; зі застосуванням лише рахунків класу 8 «Витрати за елементами».

З викладеного випливає, що організаційна складова облікової політики щодо оплати праці має врегульовувати основні питання стосовно визначення

відповідальних осіб у веденні бухгалтерського обліку оплати праці, а це забезпечить для працівників бухгалтерської служби функціональність їхніх обов'язків.

Таблиця 3.1

Складові облікової політики розрахунків з оплати праці

Організаційна	Методична	Технічна
- встановлення порядку організації роботи облікового апарату; - визначення осіб, відповідальних за облік оплати праці, та їх посадових інструкцій; - визначення центрів витрат і сфер відповідальності; - забезпечення комерційної таємниці та заходи її захисту; - організація системи внутрішнього контролю.	- вибір систем та форм оплати праці, що використовуються на підприємстві; - перелік робіт, які підлягають нормуванню; - правила визнання нарахованих виплат як поточних зобов'язань; - порядок нарахування виплат за невідпрацьований час, премій та інших заохочувальних виплат; - варіанти обліку витрат із застосуванням різних класів рахунків (0–9, за винятком 8 чи 9 класу); - визначення об'єктів витрат і калькулювання.	- робочий план рахунків із розподілом за центрами витрат і відповідальності; - форми первинних документів для обліку розрахунків з оплати праці; - облікові реєстри; - схеми та графіки документообігу; - обрана технологія обробки облікової інформації; - склад, порядок і строки подання внутрішньої звітності; - правила проведення інвентаризації зобов'язань за оплатою праці.

Методична складова облікової політики повинна включати основні прийоми та методи ведення бухгалтерського обліку оплати праці.

Технічна складова обліку розрахунків з оплати праці охоплює: визначення первинних документів, що стосуються оплати праці; встановлення форм внутрішньої звітності з цього питання; порядок складання внутрішньої бухгалтерської звітності та строки її подання; а також інформаційне та програмне забезпечення для ведення обліку оплати праці.

Важливим аспектом ефективного виконання завдань бухгалтерського обліку є застосування комп'ютерних програм для автоматизації облікових процесів. Використання автоматизованих систем дозволяє не лише скоротити час на розрахунки та ведення обліку оплати праці, а й оперативно отримувати необхідну управлінську інформацію з мінімальними витратами.

Компанія IT-Enterprise, яка спеціалізується на розробці програмного забезпечення для управління підприємствами в Україні, створила низку

продуктів MASTER [24]. Для обліку розрахунків з оплати праці застосовується програмний продукт «Заробітна плата та табельний облік», що автоматизує розрахунок заробітної плати та управління персоналом у малих і середніх підприємствах. Програма містить два функціональні модулі: «Зарплата» та «Кадри», і повністю адаптована до вимог українського законодавства (рис. 3.4).

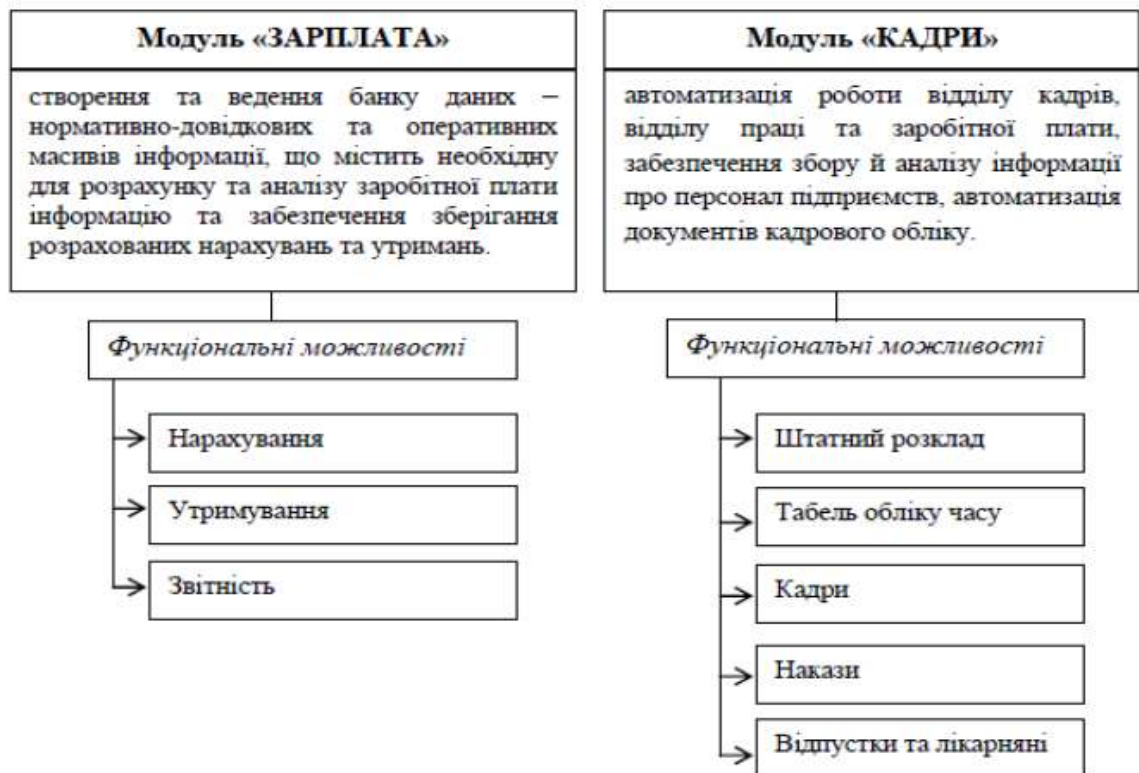


Рис. 3.4. Функціональні модулі конфігурації «MASTER: Зарплата і Кадри» та їхні можливості [24]

Детальна характеристика функцій цієї конфігурації наведена в додатку К. У системі «MASTER: Бухгалтерія» для ведення табельного обліку з максимально достовірним відображенням робочого часу передбачені такі підготовчі кроки: для кожного співробітника встановлюється його робочий графік; формуються планові фонди робочого часу відповідно до графіків; вносяться документи про відсутність працівників. Після цього при запуску функції створення табеля система автоматично підтягує інформацію про всі зазначені підготовчі дії.

Процес формування заробітної плати в системі є лінійним. Тому у разі виявлення помилок у внесених даних табеля на етапі складання платіжних відомостей доведеться повторно пройти весь процес формування, починаючи з введення первинних документів і проходячи всі наступні етапи, наведені на рис. 3.5.

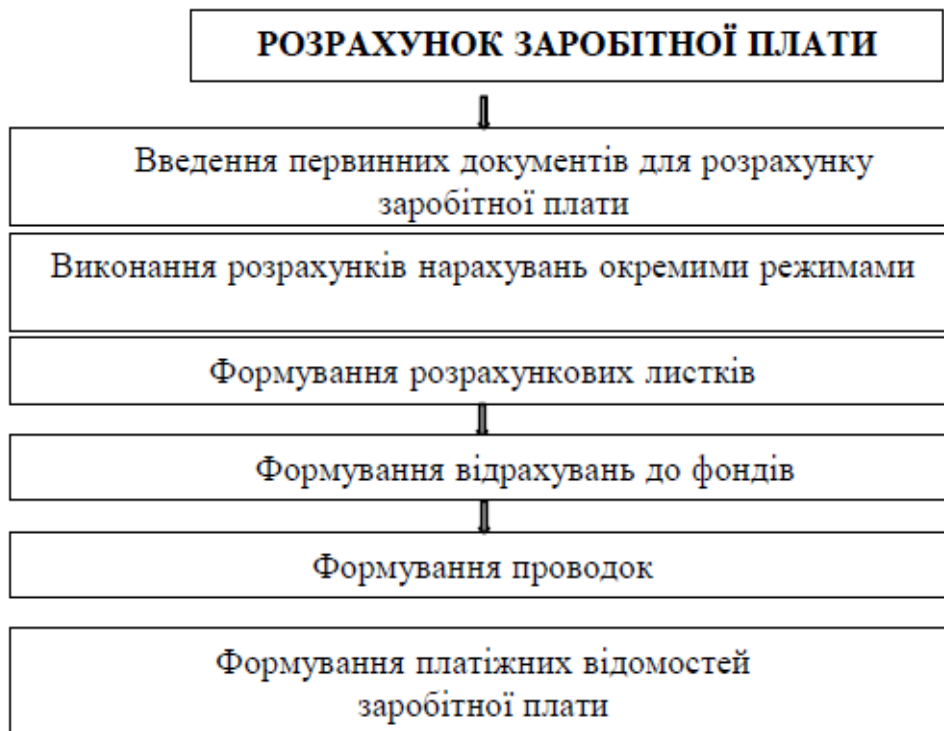


Рис. 3.5. Загальна схема розрахунку заробітної плати в конфігурації «MASTER: Зарплата і Кадри»

Система містить динамічний довідник нарахувань та утримань, адаптований до потреб користувачів, хоча існує потреба у розширенні видів нарахувань і утримань. Для бухгалтера передбачено єдине робоче місце, де зосереджена вся інформація щодо розрахунку заробітної плати для кожного працівника та здійснюється автоматичний розрахунок авансу за обраний період з урахуванням усіх обов'язкових утримань. Під час нарахування авансу система розраховує утримання до фондів для окремих працівників та груп нарахувань (зарплата, відпускні, лікарняні). Також автоматично нараховується ЄСВ від мінімальної заробітної плати. Конфігурація «Зарплата і Кадри» легко інтегрується з основним програмним продуктом лінійки

MASTER, призначеним для ведення бухгалтерського та податкового обліку – «MASTER: Бухгалтерія для малого та середнього бізнесу».

Отже, від належної організації процесу обліку оплати праці залежать своєчасність, точність і повнота розрахунків із персоналом, а також продуктивність праці. Одним із ключових напрямів удосконалення обліку розрахунків за оплатою праці є систематичний контроль і аналіз кадрової політики підприємства, своєчасності виплат, змін у законодавстві та нормативних документах, що регулюють облік оплати праці.

Висновки до розділу 3

1. Для ефективного ведення бухгалтерського обліку оплати праці важливим напрямом є автоматизація облікових процесів. Ознайомившись із функціональними можливостями конфігурації «MASTER: Зарплата і Кадри», можна вважати її оптимальним рішенням серед сучасних програмних продуктів для підприємств, які автоматизують облік розрахунків з персоналом. Система забезпечує розрахунок заробітної плати, формування звітності з персоніфікації (Форма 1ДФ, Звіт з праці), введення первинних документів, обчислення нарахувань за різними режимами, формування розрахункових листків, відрахувань до фондів, бухгалтерських проводок та платіжних відомостей із заробітної плати.

2. Програмний продукт «MASTER: Бухгалтерія», призначений для ведення бухгалтерського обліку в підприємствах малого та середнього бізнесу, доступний у хмарному та локальному варіантах. Він має зручний і зрозумілий інтерфейс, забезпечує швидке внесення первинних документів щодо кадрового обліку, обліку праці та розрахунків з оплати праці, дозволяє отримувати повний аналітичний розріз даних за співробітниками, а також автоматично формувати податкову та статистичну звітність.

ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ

У процесі виконання кваліфікаційної роботи магістра було комплексно досліджено теоретичні, методичні та практичні аспекти удосконалення обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці на підприємстві, що дозволило сформувавши системне уявлення про особливості організації та розвитку даної ділянки обліку.

Перш за все, розкрито теоретичну сутність, структуру та зміст обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці. Доведено, що воно являє собою цілісну інформаційну систему, яка включає методи, процедури, джерела даних, показники аналізу та інструменти контролю, необхідні для формування достовірної інформації про трудові витрати. Уточнено зміст її основних елементів та визначено ключову роль у забезпеченні економічно обґрунтованих управлінських рішень щодо використання трудового потенціалу.

У результаті дослідження охарактеризовано джерела формування обліково-аналітичної інформації, встановлено їх структуру, інформаційну насиченість та значення для управління персоналом. Визначено, що повнота та якість первинних документів, облікових регістрів і внутрішньої управлінської інформації безпосередньо впливають на точність розрахунків з оплати праці, своєчасність контролю та ефективність аналізу фонду оплати праці.

Важливою складовою роботи стало вивчення нормативно-правового регулювання оплати праці та її обліку. На основі аналізу законодавства встановлено ключові вимоги до організації нарахування та виплати заробітної плати, оподаткування доходів працівників, ведення персоналізованого обліку та подання звітності. Виявлено, що нормативно-правове поле є достатньо комплексним та динамічним, що вимагає від підприємств регулярного перегляду та удосконалення облікової політики.

На основі опрацювання даних підприємства надано організаційно-економічну характеристику СФГ «Ставки» Павлоградського району, визначено його виробничу специфіку, кадровий потенціал, сезонність робіт та інші фактори, що впливають на формування фонду оплати праці. Це стало важливою базою для подальшої оцінки ефективності облікових процесів.

У роботі також оцінено облікову політику підприємства у сфері організації праці та її оплати. Встановлено, що окремі елементи політики потребують оновлення та деталізації відповідно до сучасних вимог, зокрема щодо документування трудових операцій, регламентації обліку відпрацьованого часу, формування внутрішніх стандартів контролю.

Проведене дослідження системи первинного документування розрахунків із працівниками дозволило визначити її ключові характеристики: повноту, своєчасність та відповідність законодавству. Виявлено окремі проблеми, пов'язані з дублюванням інформації та недостатньою автоматизацією документообігу, що призводить до додаткових витрат часу та підвищує ризик технічних помилок.

У роботі здійснено аналіз аналітичного та синтетичного обліку розрахунків за виплатами працівникам, на основі якого встановлено загалом достатній рівень організованості цієї ділянки обліку на підприємстві. Разом з тим визначено необхідність розширення аналітичності облікової інформації, що сприятиме глибшій оцінці структури фонду оплати праці та ефективності його використання.

Особливу увагу приділено оцінці аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці. Виявлено, що підприємство потребує розширення системи управлінської інформації, запровадження додаткових показників оцінки витрат на персонал, а також удосконалення процесу моніторингу трудової продуктивності та мотиваційної складової.

У межах дослідження обґрунтовано напрями оптимізації облікового забезпечення управління розрахунками з оплати праці, зокрема оновлення облікової політики, удосконалення первинного документообігу, підвищення

аналітичності показників, посилення контролю за використанням фонду оплати праці та удосконалення внутрішньої регламентації.

Важливою практичною складовою роботи є пропозиції щодо застосування сучасних інформаційних технологій для вдосконалення обліку розрахунків із працівниками. Запропоновано впровадження програмних рішень, які забезпечують автоматизацію процесів нарахування заробітної плати, формування розрахункових листків, контролю трудових витрат та подання регламентованої звітності. Доведено, що їх використання дозволить суттєво підвищити оперативність обробки інформації, мінімізувати ризики помилок та зміцнити аналітичний потенціал облікової служби.

Загалом результати кваліфікаційної роботи підтверджують, що вдосконалення обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці є одним із ключових напрямів підвищення ефективності діяльності підприємства. Упровадження запропонованих рекомендацій сприятиме формуванню якісної, достовірної та аналітично цінної інформації, необхідної для прийняття обґрунтованих управлінських рішень, оптимізації витрат на персонал, підвищення прозорості облікових процесів та зміцнення фінансової дисципліни.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андросова В. Ю. Облік розрахунків з оплати праці в умовах цифровізації. Бухгалтерський облік і аудит. 2023. № 4. С. 32-41.
2. Баран Л. М. Вплив сучасних інформаційних систем на ефективність обліку розрахунків із персоналом. Економіка та суспільство. 2022. № 44. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2456>.
3. Бездушна О. В. Оптимізація податкового навантаження на фонд оплати праці. Фінанси України. 2021. № 5. С. 87-101.
4. Боднарчук Ю. В. Аналітичне забезпечення управління персоналом підприємства. Економіка та суспільство. 2021. № 32. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1082>.
5. Бойко І. С. Стратегічні аспекти управління заробітною платою в аграрному секторі. Аграрна економіка. 2020. Т. 13. № 1-2. С. 5-12.
6. Бурлака Є. В. Обліково-аналітичне забезпечення контролю витрат на оплату праці. Облік і фінанси. 2023. № 1(99). С. 64-72.
7. Ващенко О. П. Трансформація бухгалтерського обліку під впливом МСФЗ. Міжнародний бухгалтерський облік. 2022. № 5. С. 15-29.
8. Вергун В. П. Удосконалення моделі аналізу фонду оплати праці на підприємстві. Економічний аналіз. 2021. Т. 31. № 2. С. 123-130.
9. Гангал Л. С. Обліково-аналітичне забезпечення управління конкурентоспроможністю сільськогосподарських підприємств. Ефективна економіка. 2020. № 11. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=8376>
10. Герасимчук Л. І. Розвиток системи внутрішнього контролю розрахунків із заробітної плати. Інвестиції: практика та досвід. 2024. № 2. С. 55-60.
11. Горбачова С. М. Бухгалтерський облік виплат працівникам відповідно до П(С)БО 26: проблеми та перспективи. Вісник КНЕУ. 2019. № 4. С. 98-110.

12. Грицак М. Ю. Аналіз ефективності використання коштів на оплату праці. Економіка і регіон. 2023. № 1(88). С. 45-51.
13. Дейнека Л. М. Управління трудовим потенціалом аграрного підприємства. Економіка АПК. 2022. № 5. С. 65-74.
14. Державна податкова служба України. Офіційний веб-сайт. URL: <https://tax.gov.ua>
15. Державна служба статистики України. Офіційний веб-сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
16. Дмитренко Г. М. Концептуальні засади обліково-аналітичного забезпечення управління підприємством. Бізнес Інформ. 2021. № 3. С. 279-285.
17. Жукова І. С. Методичні підходи до аналізу руху трудових ресурсів. Економіка та держава. 2023. № 5. С. 76-81.
18. Захарчук В. В. Облік розрахунків із депонованою заробітною платою. Бухгалтерський облік, аналіз та аудит: проблеми теорії та практики. 2020. С. 112-115.
19. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 № 996-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text>
20. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>
21. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>
22. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
23. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
24. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

25. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 № 2464-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>
26. Іващенко Є. Є., Меліхова Т. О., Чкалова Н. С. Проблеми обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах. Бухгалтерський облік, аналіз та аудит: проблеми теорії та практики. 2020. С. 89-94.
27. Іщенко О. В. Вплив цифровізації на організацію бухгалтерського обліку в Україні. Цифрова економіка та економічна безпека. 2023. № 1(7). С. 33-38.
28. Камінська Т. Г. Система обліково-аналітичного забезпечення фінансового менеджменту. Фінанси України. 2019. № 3. С. 112-125.
29. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
30. Коваленко А. А. Удосконалення документообігу з обліку праці. Молодий вчений. 2022. № 1(101). С. 321-325.
31. Кравченко О. В. Управлінський облік як основа прийняття управлінських рішень. Економічний вісник. 2018. № 2. С. 145-152.
32. Круш П. В. Облік та контроль розрахунків з оплати праці в умовах воєнного стану. Економіка та суспільство. 2023. № 52. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2781>
33. Кузьмін О. Є. Інформаційні системи в бухгалтерському обліку: сучасний стан та перспективи. Інформаційні технології в освіті, науці та виробництві. 2021. № 1(15). С. 45-52.
34. Лисенко Т. В. Аудит розрахунків з оплати праці: сучасні виклики та шляхи їх подолання. Аудит та фінансовий аналіз. 2024. № 1. С. 22-30.
35. Лучко М. Р. Нормативно-правове регулювання оплати праці в Україні: проблеми та шляхи вдосконалення. Юридичний науковий електронний журнал. 2023. № 2. С. 234-237.
36. Марчук В. І. Економічний аналіз витрат на персонал. Економіка і організація управління. 2020. № 3(35). С. 88-97.

37. Миронова Ю. Ю., Панасенко В. А. Організація обліку розрахунків за виплатами працівникам. Облік і фінанси. 2021. № 3 (93). С. 120-126.
38. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 11 "Зобов'язання", затверджене наказом Міністерства фінансів України від 31.01.2000 № 20. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0391-00#Text>.
39. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 "Виплати працівникам", затверджене наказом Міністерства фінансів України від 28.10.2003 № 601. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1216-03#Text>.
40. Олійник О. В. Оптимізація оподаткування заробітної плати. Податкова політика та практика. 2023. № 4(154). С. 18-25.
41. Оляднічук Н. В., Шайко О. Г. Вдосконалення первинного обліку витрат на оплату праці. Інноваційна економіка. 2022. № 5-6. С. 117-122.
42. Павлова Г.Є. Нормативно-правові засади обліку та аналізу розрахунків за виплатами працівникам аграрної сфери / Г.Є. Павлова, І.П. Приходько, Л.В. Волчанська // Проблеми системного підходу в економіці. Випуск № 3(71). 2019. С. 216-222.
43. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затверджений наказом Міністерства фінансів України від 30.11.1999 № 291. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text>.
44. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>.
45. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 8 "Зобов'язання", затверджене наказом Міністерства фінансів України від 01.02.2012 № 23. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0336-12#Text>
46. Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку, затверджене наказом Міністерства фінансів України від 24.05.1995 № 88. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0390-95#Text>

47. Положення про інвентаризацію активів і зобов'язань, затверджене наказом Міністерства фінансів України від 02.09.2014 № 879. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1445-14#Text>
48. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» від 08.02.1995 № 100. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text>
49. Правдюк Н. Л. Формування облікової інформації: вплив регулювання на різних рівнях. Вісник ЖДТУ. 2019. № 1 (87). С. 178-183.
50. Пуцентейло П. Р. Обліково-аналітичне забезпечення як основа фінансового прогнозування. Світ фінансів. 2020. № 4 (65). С. 124-135.
51. Савчук Л. І. Бухгалтерський облік в аграрних формуваннях: особливості ведення. Аграрна економіка. 2021. Т. 14. № 1-2. С. 78-85.
52. Селіванова Н. М., Ветренюк Б. Б. Аналітичні можливості групування інформації з обліку заробітної плати. Економіка та держава. 2023. № 4. С. 94-99.
53. Стецюк Л. С. Інформаційне забезпечення аналізу господарської діяльності підприємства. Ефективна економіка. 2018. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6778>.
54. Суворова А.В. Обліково-аналітичне забезпечення управління розрахунків з оплати праці на підприємстві / Г.Є. Павлова, Л.В. Волчанська, А.В Суворова // Current Problems of Sustainable Development / №. 2, № 7, 2025. С.107-111.
55. Суворова А.В. Трансформація обліку оплати праці під впливом сучасних економічних і соціальних факторів / А.В Суворова // Обліково-фінансове, інформаційне та мовно-комунікаційне забезпечення сталого розвитку аграрного сектору економіки: проблеми, пріоритети, перспективи: збірник тез III Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції 22-23 жовтня 2025 р. Дніпро: ДДАЕУ, 2025. С.119-120.

56. Ткаченко Н. М. Управління витратами на персонал: обліковий аспект. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. 2022. № 1(220). С. 45-51.

57. Швець В. Є. Обліково-аналітична система: організаційно-методологічний аспект. Бізнес-навігатор. 2021. № 3-4 (64-65). С. 85-90.

58. Шевченко І. В. Автоматизація як інструмент вдосконалення обліку розрахунків з оплати праці. Інноваційна економіка. 2023. № 3-4. С. 156-162.

59. Юзва Р. П. Сутність та структура обліково-аналітичної системи підприємства. Молодий вчений. 2019. № 1 (65). С. 614-617.