

**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:**

**Завідувач кафедри,
к.е.н., доцент**

_____ **Ольга ГУБАРИК**

« ____ » _____ 20__ р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

**Удосконалення організації обліку та контролю розрахунків за
виплатами працівникам на підприємстві**

Освітньо-професійна програма «Облік і оподаткування»
Спеціальність 071 «Облік і оподаткування»
Рівень вищої освіти: другий (магістерський)

Здобувачка

Анастасія КАЛІНЕЦ

**Науковий керівник,
к.е.н., доцентка**

Альона МІНЬКОВСЬКА

Дніпро – 2025

ДНІПРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**Факультет:** Обліку і фінансів**Кафедра:** Обліку, оподаткування та управління фінансово-економічною безпекою**Освітньо-професійна програма:** «Облік і оподаткування»**Спеціальність:** 071 «Облік і оподаткування»**Рівень вищої освіти:** другий (магістерський)**ЗАТВЕРДЖУЮ**Зав. кафедри _____ **Ольга ГУБАРИК**

« _____ » _____ 202_ р.

ЗАВДАННЯ**Калінець Анастасії Сергіївни**

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи: Удосконалення організації обліку та контролю розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві**Науковий керівник:** Міньковська Альона Вікторівна, к.е.н., доцентка

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

затверджені наказом по ДДАЕУ від 14 жовтня 2025 року № 3069**2. Термін подання здобувачем роботи:** 05 грудня 2025 р.**3. Вихідні дані до роботи:** Закони України, Кодекси законів, Національні Положення (стандарти) бухгалтерського обліку, Інструкції, Положення, публікації статей у фахових виданнях, тези доповідей на міжнародних та всеукраїнських конференціях, спеціалізовані інтернет - видання з питань організації обліку і контролю, облікові дані та звітність ПП «Агро Дім-К» Синельниківського району Дніпропетровської області**4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити)**Вступ. Теоретико-методичні основи обліку та контролю розрахунків за виплатами працівникам Оцінка сучасного стану організації обліку розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві. Напрямки удосконалення організації контролю розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві Висновки і пропозиції.**5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)**Класифікація виплат працівникам відповідно НПСБО 26 «Виплати працівникам». Основні елементи структури виплат працівникам. Тенденції розвитку показників майна та капіталу в ПП «Агро Дім-К». Динаміка змін частки поточних зобов'язань у структурі капіталу ПП «Агро Дім-К». Аналіз динаміки основних фінансових показників діяльності підприємства. Динаміка зміни показників маневреності капіталу ПП «Агро Дім-К». Аналіз динаміки показників ліквідності ПП «Агро Дім-К». Організаційна побудова бухгалтерської служби та розмежування функцій працівників ПП «Агро Дім-К». Основні первинні документи з обліку праці та їх характеристика на ПП «Агро Дім-К». Документальний алгоритм обліку розрахунків за виплатами працівникам в ПП «Агро Дім-К». Порядок податкового обліку виплат працівникам у ПП «Агро Дім-К». Контрольні процедури за правильністю нарахувань працівникам. Електронний табель обліку робочого часу та виробітку. Система преміювання працівників ПП «Агро Дім-К» на основі КРІ. Електронний лист перевірки нарахувань

заробітної плати. Схема процесу впровадження автоматизованої системи контролю нарахувань заробітної плати ПП «Агро ДІМ-К».

6. Консультанти розділів роботи

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

7. Дата видачі завдання 12 лютого 2025

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1.	Теоретико-методичні основи обліку та контролю розрахунків за виплатами працівникам	лютий-березень 2025р.	
2.	Аналіз показників ефективності діяльності підприємства та організаційних аспектів обліку.	квітень-червень 2025р.	
3.	Оцінка сучасного стану організації обліку розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві	липень – серпень 2025р.	
4.	Напрямки удосконалення організації контролю розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві	вересень – жовтень 2025р.	
5.	Вступ	листопад 2025	
6.	Висновки і пропозиції	грудень 2025р.	
7.	Оформлення роботи	грудень 2025р	

Здобувачка _____
(підпис)

Анастасія КАЛІНЕЦ _____
(прізвище та ініціали)

Науковий керівник _____
МІНЬКОВСЬКА _____
(підпис)

_____ Альона _____
(прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

РЕФЕРАТ	5
ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ТА КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ	11
1.1. Економічна сутність, класифікація та структура виплат працівникам.	11
1.2. Теоретичні підходи до організації обліку оплати праці та інших виплат.	15
1.3. Нормативно-правове регулювання розрахунків за виплатами працівникам	19
Висновки до розділу 1	23
РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ НА ПІДПРИЄМСТВІ	26
2.1. Аналіз показників ефективності діяльності ПП «Агро Дім-К»	26
2.2. Організаційні аспекти роботи бухгалтерської служби та оцінка основних положень облікової політики ПП «Агро Дім-К»	33
2.3. Організація документального оформлення розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві .	36
2.4. Порядок податкового обліку виплат працівникам	40
2.5. Напрямки удосконалення організації обліку розрахунків за виплатами працівникам підприємства	42
Висновки до розділу 2	45
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ НА ПІДПРИЄМСТВІ	48
3.1. Роль організації контролю у забезпеченні достовірності розрахунків з працівниками.	48

3.2. Стан діючої системи організації контролю розрахунків за виплатами працівникам	52
3.3. Удосконалення системи організації внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам	57
Висновки до розділу 3	59
ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ	62
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	65
ДОДАТКИ	72

РЕФЕРАТ

Тема: «Удосконалення організації обліку та контролю розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві»

Кваліфікаційна робота містить: 71с., 8 рис., 6 табл., 63 літературних джерел.

Об'єктом дослідження виступає процес організації обліку та контролю розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві.

Предмет дослідження є методичні, організаційні та інформаційні засади обліку, контролю та документального забезпечення розрахунків за виплатами працівникам, а також напрями їх удосконалення.

Метою кваліфікаційного дослідження є теоретичне обґрунтування та розробка рекомендацій щодо удосконалення системи організації обліку і контролю розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві з метою підвищення її ефективності, прозорості та достовірності.

Методи дослідження: теоретичний – аналіз, синтез та узагальнення наукових джерел з питань обліку й контролю розрахунків з персоналом; емпіричний – оцінювання діючої системи обліку і контролю на підприємстві та аналітичний.

Досліджено теоретико-методичні основи обліку та контролю розрахунків за виплатами працівникам. Проаналізовано показники ефективності діяльності підприємства. Розкрито організаційні аспекти побудови обліку досліджуваного підприємства. Проаналізовано стан організації обліку та контролю та запропоновано напрями їх удосконалення на підприємстві.

Результати впроваджені в діяльність ПП «Агро Дім-К» Синельниківського району Дніпропетровської області.

КЛЮЧОВІ СЛОВА

ОБЛІК ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ, КОНТРОЛЬ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ, ВИПЛАТИ, ПЕРСОНАЛ, ЗАРОБІТНА ПЛАТА, ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ.

ABSTRACT

Topic: "Improving the organization of accounting and control of payments for payments to the company's employees"

The qualification work contains: 71 pages, 8 figures, 6 tables, 63 literary sources.

The object of the study is the process of organization of accounting and control of payments to employees at the enterprise.

The subject of the research is methodical, organizational and informational principles of accounting, control and documentation of payments to employees, as well as directions for improvement in the conditions of digitization of accounting processes.

The purpose of the qualification study is to theoretically substantiate and develop recommendations for improving the system of accounting and control of payments to the company's employees in order to increase its efficiency, transparency and reliability.

Research methods: theoretical - analysis, synthesis and generalization of scientific sources on accounting and control of personnel settlements; empirical - evaluation of the current system of accounting and control at the enterprise and analytical.

The theoretical and methodological foundations of accounting and control of payments to employees were studied. The performance indicators of the enterprise were analyzed. The organizational aspects of building the records of the enterprise under study are disclosed. The state of the organization of accounting and control was analyzed and directions for their improvement at the enterprise were proposed.

The results have been implemented in the activities of PE "Agro Dim-K" of Sinelnykiv district, Dnipropetrovsk region.

KEY WORDS

ACCOUNTING OF PAYMENTS TO EMPLOYEES, PAYROLL CONTROL, PAYMENTS, STAFF, PAYROLL, ORGANIZATION OF ACCOUNTING.

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. У сучасних умовах господарювання ефективна організація обліку і контролю розрахунків за виплатами працівникам набуває особливої важливості, оскільки витрати на оплату праці є однією з ключових складових собівартості продукції та значною статтею бюджету будь-якого підприємства. Постійні зміни у податковому та трудовому законодавстві, зростання вимог до прозорості фінансової інформації, а також необхідність забезпечення своєчасності і точності розрахунків з персоналом вимагають удосконалення методичних підходів до ведення обліку й контролю.

На фоні активної цифрової трансформації підприємств особливо актуальним стає впровадження сучасних інформаційних систем, які забезпечують автоматизацію процесів нарахування заробітної плати, обліку відпрацьованого часу, формування звітності та контролю за виплатами. Це сприяє підвищенню точності облікових даних, мінімізації помилок, оптимізації трудових ресурсів та зміцненню фінансової дисципліни.

Крім того, належним чином організований контроль розрахунків з працівниками є важливою умовою дотримання соціальних гарантій, запобігання порушенням у сфері оплати праці, підвищення довіри персоналу та забезпечення стабільного функціонування підприємства. Усе це зумовлює необхідність комплексного дослідження теоретичних і практичних аспектів удосконалення системи обліку та контролю розрахунків за виплатами працівникам.

Тема удосконалення організації обліку і контролю розрахунків за виплатами працівникам досліджувалася науковцями, серед яких: Варламова І.С., Боденчук Л., Гуренко Т., Гуріна Н., Гуцаленко Л.В., Жидєєва Л.І., Замула І.В., Копчикова, І., Гладій, І., Кузьмінська, К. І., Кравчук Д.І., Артюх О.В., Лизунова О. М., Макаренко А.П., Матюха М. М., Машевська А.А., Онищенко А.В., Подмешальська Ю.В., Попова В.Д., Селіванова Н.М. та інші.

Зростаюча важливість організації обліку та контролю розрахунків за

виплатами працівникам, а також потреба у підвищенні прозорості й ефективності цих процесів зумовили вибір теми кваліфікаційного дослідження.

Мета і завдання дослідження. Метою кваліфікаційного дослідження є теоретичне обґрунтування та розробка рекомендації щодо удосконалення системи організації обліку і контролю розрахунків за виплатами працівникам підприємства з метою підвищення її ефективності, прозорості та достовірності.

Для реалізації поставленої мети у кваліфікаційній роботі визначено завдання, що потребують вирішення:

- дослідити економічну сутність, класифікацію та структуру виплат працівникам, а також теоретичні підходи до організації обліку оплати праці та інших виплат;
- розкрити нормативно-правове регулювання розрахунків за виплатами працівникам;
- провести аналіз показників ефективності діяльності підприємства;
- розкрити організаційні аспекти обліку досліджуваного підприємства та зробити аналіз його господарських процесів;
- провести оцінку сучасного стану організації обліку розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві;
- запропонувати напрями удосконалення організації обліку розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві;
- дослідити роль контролю у забезпеченні достовірності розрахунків з працівниками;
- проаналізувати стан діючої системи організації внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам;
- розробити удосконалення системи внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам.

Об'єктом дослідження виступає процес організації обліку та контролю розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві.

Предмет дослідження є методичні, організаційні та інформаційні засади обліку, контролю та документального забезпечення розрахунків за виплатами

працівникам, а також напрями їх удосконалення.

Методи дослідження: теоретичний – аналіз, синтез та узагальнення наукових джерел з питань обліку й контролю організації розрахунків за виплатами працівникам; емпіричний – оцінювання діючої системи обліку і контролю на підприємстві та аналітичний.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у впорядкуванні теоретичних підходів щодо організації обліку й контролю розрахунків за виплатами працівникам підприємства та обґрунтуванні практичних рекомендацій щодо їх удосконалення, що можна узагальнити наступним чином:

удосконалено:

- дефініцію «заробітної плати» як грошова винагорода, яку працівник отримує від роботодавця за виконану роботу або надані послуги, що водночас відображає оцінку його кваліфікації, трудових зусиль і результативності, а також слугує засобом забезпечення матеріальної стабільності працівника і мотивації до підвищення продуктивності праці.

- електронний табель, інтегрований з BAS Бухгалтерія, що дозволить автоматизувати первинний облік виконаних польових робіт;

- Положення про оплату праці, що забезпечить формування єдиної та структурованої системи управління працею і заробітною платою, створить підґрунтя для цифровізації облікових процедур, підвищить відповідальність працівників та рівень автоматизації управлінських рішень на підприємстві

- модель преміювання працівників на основі ключових показників ефективності (КПІ), що дозволить усунути суб'єктивність у прийнятті рішень про преміювання та підвищить мотивацію працівників

- робочі документи контролерів: електронний контрольний лист, що дозволить мінімізувати ризики неправильних нарахувань і штрафних санкцій; Аналітичний звіт з контролю фонду оплати праці, що дозволить своєчасно виявляти та усувати проблемні зони в оплаті праці, а також приймати обґрунтовані управлінські рішення

Апробація результатів кваліфікаційної роботи. Основні наукові

положення, висновки та пропозиції було представлено для обговорення на ІХ Всеукраїнській науково-практичній Інтернет-конференції «Облік, аудит, оподаткування та звітність у системі забезпечення економічної стійкості підприємств» (м. Дніпро, ДДАЕУ, 8-9 травня 2025 р.) та на III Міжнародній науково-практичній інтернет конференції « Обліково-фінансове, інформаційне та мовно-комунікаційне забезпечення сталого розвитку аграрного сектору економіки: проблеми, пріоритети, перспективи» (м. Дніпро, ДДАЕУ, 22-23 жовтня 2025 р.).

Публікації. Основні положення кваліфікаційної роботи представлені у 3 наукових працях, зокрема, 1 фахова стаття та 2 тези доповіді – у збірниках матеріалів науково-практичних конференцій.

Структура і обсяг кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел з 63 найменувань. Загальний обсяг роботи складає 71сторінок комп'ютерного тексту, робота містить 6 таблиць та 8 рисунків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ТА КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ

1.1. Економічна сутність, класифікація та структура виплат працівникам.

Ефективна система винагороди працівників є ключовим елементом кадрової та фінансової політики підприємства, оскільки вона безпосередньо впливає на мотивацію персоналу, продуктивність праці та загальний розвиток організації. Виплати працівникам виступають не лише як засіб відтворення робочої сили, забезпечуючи належний рівень матеріального забезпечення працівників, але й як важливий інструмент формування їхньої лояльності, підвищення задоволеності роботою та зміцнення стабільності кадрового складу. Система винагороди створює умови для залучення, утримання та розвитку кваліфікованих кадрів, що безпосередньо позначається на конкурентоспроможності підприємства на ринку праці.

За визначенням О. Гончарука [25], виплати працівникам — це сукупність економічних вигід, які роботодавець надає працівнику в обмін на виконання ним трудових функцій. Такий підхід узгоджується з міжнародною практикою: відповідно до МСБО 19 «Виплати працівникам», під виплатами розуміють усі форми компенсацій, соціальних гарантій і винагород, наданих працівникам теперішнього та минулих періодів. У контексті національного законодавства, згідно з НПСБО 26, виплати працівникам трактуються як всі форми винагороди, які підприємство надає своїм працівникам за виконану ними працю або у зв'язку з припиненням трудових відносин, включаючи пенсійні та інші довгострокові виплати.

Дослідження М. Чумаченка та Л. Нападовської [12] підкреслюють подвійну економічну природу виплат працівникам: з одного боку, це безпосередні витрати підприємства, які впливають на фінансові результати, а з іншого — важливий інструмент забезпечення ефективного функціонування

трудового потенціалу, сприяючи підвищенню продуктивності та якості праці. Завдяки правильно організованій системі виплат підприємство може стимулювати працівників до досягнення стратегічних цілей, сприяти впровадженню інновацій та покращенню робочих процесів.

Крім того, як зазначає О. Кириленко [6], структура виплат визначає рівень соціального захисту працівників, що є не лише питанням внутрішньої корпоративної політики, але й чинником формування позитивного іміджу підприємства в очах суспільства та потенційних працівників. Соціально орієнтована політика виплат підвищує довіру до роботодавця, знижує плинність кадрів і сприяє стабільності трудових відносин, що особливо актуально в умовах сучасних викликів ринку праці та економічної нестабільності.

Таким чином, виплати працівникам виконують комплексну економічну функцію, поєднуючи в собі роль витратної статті підприємства та важливого фактору забезпечення стабільності, мотивації і розвитку персоналу, що у підсумку позитивно впливає на конкурентоспроможність і довгострокову стійкість підприємства.

Після визначення економічної сутності виплат працівникам, які представляють собою винагороду за виконану працю та засіб забезпечення соціального захисту, важливо розглянути їхню структуру та різновиди. Класифікація виплат дозволяє систематизувати різні форми винагороди відповідно до їхніх характеристик, строків надання та умов виплати. Це є необхідним для правильного обліку, контролю та управління кадровими витратами на підприємстві.

Наступним кроком є розподіл виплат працівникам за основними категоріями, що закріплені у нормативних актах, зокрема відповідно до Міжнародного стандарту бухгалтерського обліку (МСБО 19) та Національного положення стандарту бухгалтерського обліку (НП(С)БО 26).

Науковці переважно спираються на класифікацію, передбачену МСБО 19 «Виплати працівникам», що є міжнародним стандартом, який чітко визначає

основні категорії виплат працівникам, орієнтуючись на їхню часову характеристику та специфіку зобов'язань. Зокрема, стандарт виділяє такі основні групи: поточні виплати за період праці, виплати при припиненні трудових відносин, довгострокові виплати, а також пенсійні виплати після завершення трудового періоду., що наведено у таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Класифікація виплат працівникам відповідно до МСБО 19.

Група виплат	Зміст
Короткострокові виплати	Заробітна плата, премії, надбавки, оплата відпусток, соціальні внески роботодавця
Виплати після закінчення трудової діяльності	Пенсійні програми, страхові внески, накопичувальні пенсійні системи
Інші довгострокові виплати	Винагороди за вислугу років, програми преміювання, довгострокові відпустки
Виплати при звільненні	Вихідна допомога, інші одноразові виплати при припиненні трудових відносин.
Виплати за участю у прибутку або акціонерні програми	Програми участі у прибутку, опціони та акції, довгострокові стимулюючі програми.

Джерело:[32].

В Україні для регулювання обліку виплат працівникам застосовується Національний стандарт бухгалтерського обліку 26 (НПСБО 26), який базується на положеннях МСБО 19, адаптуючи їх до національного законодавства та практичних особливостей ведення бухгалтерського обліку. Як і міжнародний стандарт, НПСБО 26 класифікує виплати працівникам за схожими категоріями, зокрема: поточні виплати працівникам за фактично виконану роботу, виплати, пов'язані з припиненням трудових відносин, виплати після завершення періоду праці, що включають пенсійні та інші довгострокові виплати, а також інші довгострокові виплати, які надаються протягом або після тривалого періоду праці, що представлено у таблиці 1.2

Таблиця 1.2

Класифікація виплат працівникам відповідно НПСБО 26 «Виплати працівникам»

Категорія виплат	Приклади
Поточні виплати працівникам	Заробітна плата, премії, оплата відпусток
Виплати при припиненні трудових відносин	Вихідні допомоги, компенсації при звільненні

Виплати після завершення періоду праці	Пенсії, довгострокові соціальні виплати
Інші довгострокові виплати працівникам	Додаткові відпустки, довгострокові бонуси.

Джерело:[63].

Таким чином, класифікація виплат працівникам за НПСБО 26 зберігає основну структуру, закладену в МСБО 19, при цьому враховуючи особливості українського бухгалтерського і податкового законодавства.

Після визначення основних категорій виплат працівникам за класифікацією, доцільно розглянути їхню структуру. Структура виплат відображає складові елементи, які формують загальний фонд оплати праці, а також різні види винагороди і компенсацій, що забезпечують мотивацію та соціальний захист працівників. Аналіз структури допомагає більш глибоко зрозуміти характер витрат підприємства на персонал і ефективно планувати кадрову політику

У працях С. Голубової [25] додатково запропоновано поділ виплат за економічним змістом на основні, додаткові, компенсаційні та соціальні, що дозволяє враховувати специфіку фінансової політики підприємства.

Структура виплат визначає співвідношення складових системи винагороди. За даними досліджень Г. Безверхого [42], у більшості підприємств України основна заробітна плата становить 50–70 % усіх виплат, тоді як частка соціальних гарантій зростає в умовах цифровізації та реформування трудових відносин.

Таблиця 1.3

Основні елементи структури виплат працівникам

Елемент структури	Зміст та приклади
Основна заробітна плата	Оплата за посадовими окладами, тарифними ставками, відрядними розцінками.
Додаткова заробітна плата	Доплати, надбавки, премії, оплата понаднормових робіт
Компенсаційні та заохочувальні виплати	Разові премії, компенсації, доплати за шкідливі умови, оплата часу простою.
Соціальні виплати	Відпустки, лікарняні, медичне страхування, навчання, транспорт
Виплати при звільненні	Вихідна допомога, інші гарантії при розірванні трудового договору

Ефективна система виплат працівникам є ключовим інструментом кадрової та фінансової політики підприємства, що забезпечує не лише відтворення трудового потенціалу, але й мотивує працівників, формує їхню лояльність та сприяє стабільності колективу. Виплати працівникам, як комплекс економічних вигід, мають подвійний характер — вони є одночасно витратами підприємства і механізмом забезпечення соціального захисту. Класифікація виплат, закріплена у міжнародному стандарті МСБО 19 та національному стандарті НП(С)БО 26, дозволяє систематизувати різні форми винагороди відповідно до їхнього економічного змісту, строків та умов надання. Збереження загальної структури цих стандартів забезпечує як дотримання міжнародних підходів, так і адаптацію до особливостей українського законодавства.

Аналіз структури виплат допомагає розкрити співвідношення між основною, додатковою, компенсаційною та соціальною складовими фонду оплати праці, що є важливим для ефективного управління кадровими ресурсами та формування конкурентоспроможності підприємства на ринку праці.

Таким чином, комплексний підхід до вивчення економічної сутності, класифікації та структури виплат працівникам сприяє формуванню дієвих механізмів мотивації персоналу та підвищенню загальної ефективності діяльності підприємства.

1.2. Теоретичні підходи до організації обліку оплати праці та інших виплат.

Матеріальна зацікавленість працівників вважається одним із ключових принципів стимулювання їхньої праці. Процес створення та впровадження системи оплати праці передбачає чітке визначення її мети і завдань. Для працівника заробітна плата завжди була і залишатиметься основним джерелом доходу.

Заробітна плата як економічне явище є однією з найскладніших категорій через особливості її формування, які досліджують численні науковці. Правильно організована система оплати праці на підприємстві забезпечує прямий зв'язок між отриманими доходами та кількістю й якістю виконаної роботи. Через оплату праці оцінюються професійна кваліфікація працівника, складність виконаних завдань, а також обсяг виробленої продукції чи наданих послуг.

Машевська А.А. визначає сутність заробітної плати з позиції: економіки праці - як «винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано», найманого працівника – як «основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили», підприємця – як «елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці» [29].

Беручи до уваги наведені підходи, власне бачення заробітної плати можна сформулювати так: заробітна плата — це складне економічне явище, що відображає вартість праці працівника у грошовому вимірі. Вона виступає не лише як винагорода за виконану роботу, а й як важливий інструмент мотивації та оцінки професійної кваліфікації, складності завдань і результатів трудової діяльності. Для працівника заробітна плата є основним джерелом доходу, яке забезпечує відтворення його робочої сили і стабільність життя. З позиції підприємства вона є важливою складовою виробничих витрат, а також ключовим фактором стимулювання ефективної праці та досягнення високих результатів. Таким чином, заробітна плата є взаємозв'язаним явищем, що поєднує інтереси працівника, роботодавця та економіки в цілому.

Пропонуємо власну дефініцію «заробітної плати» як грошова винагорода, яку працівник отримує від роботодавця за виконану роботу або надані послуги, що водночас відображає оцінку його кваліфікації, трудових зусиль і

результативності, а також слугує засобом забезпечення матеріальної стабільності працівника і мотивації до підвищення продуктивності праці.

Облік заробітної плати в бухгалтерії вважається одним із найскладніших і найбільш трудомістких процесів. Саме тому ефективна та грамотно побудована система ведення обліку має велике значення для отримання точних і надійних даних про об'єкти обліку.

Головними цілями організації обліку розрахунків із працівниками за виплатами є:

- забезпечення своєчасного і точного нарахування заробітної плати та інших виплат;
- контроль за правильністю і повнотою розрахунків з працівниками;
- своєчасне відображення нарахувань і утримань у бухгалтерському обліку;
- формування достовірної інформації для управлінських, фінансових і статистичних звітів;
- забезпечення відповідності розрахунків вимогам законодавства та внутрішніх нормативних документів підприємства [24].

Наказ про облікову політику є саме тим основним документом на підприємстві, що відображає правила та методи обліку виплат працівникам та розкриває її основні елементи: «форми і системи оплати праці; забезпечення виплат відпусток; первинні та синтетичні реєстри та їх документообіг; перелік синтетичних та аналітичних рахунків» [50]; «відповідальних за дану ділянку обліку посадових осіб; форми внутрішньої звітності та порядок здійснення внутрішнього контролю»[50].

На думку авторів Склярук І.П. та Поліщук М.В. «для ефективної організації робочого процесу в умовах війни роботодавці можуть запроваджувати дистанційну форму праці» [51], а також обумовити запровадження «гнучких форм та систем оплати праці, таких як контрактних і безтарифних систем, для підвищення ефективності господарської діяльності» [51].

Одним із ключових аспектів організації та методики обліку розрахунків з оплати праці й інших виплат працівникам є визначення підходу до ведення синтетичного та аналітичного обліку таких операцій [50]. Згідно з Інструкцією про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку [12], дані про розрахунки з працівниками узагальнюються на синтетичному рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», який містить три субрахунки: для обліку заробітної плати, депонованих сум та інших виплат. Підприємства мають можливість самостійно обирати модель аналітичного обліку і спосіб відображення витрат на оплату праці. До наказу про облікову політику організації обов'язково додається робочий план рахунків, включно з рахунками для обліку розрахунків з працівниками.

На думку Кузьмінської К.І та Іванової В.С. необхідно значну увагу приділяти «організації аналітичних процедур та поточного контролю, основними завданнями якого є систематичне спостереження за використанням фонду оплати праці, нарахуванням заробітної плати по кожному працівнику» [21].

Ми погоджуємося з науковцями Мармуль Л.О., Перчук О.В. та Пеньковський С.В., які стверджують, що «основою первинного обліку праці є табельний облік, а також первинні документи — картки, таблиці робочого часу; особові рахунки; розрахунково-платіжні відомості» [26].

На підприємствах аналітичний облік розрахунків з працівниками здійснюється окремо за кожним працівником і за категоріями нарахованих виплат.

Для якісної організації обліку розрахунків за оплату праці підприємства мають враховувати оновлення чинного законодавства, впроваджувати сучасні механізми регулювання трудових відносин і приймати ефективні управлінські рішення щодо всіх аспектів оплати праці працівників.

Підсумовуючи, можна зазначити, що матеріальна зацікавленість працівників є ключовим фактором стимулювання їхньої праці, а заробітна плата залишається основним джерелом доходу для найманих працівників. Вона

є складним економічним явищем, яке відображає не лише винагороду за виконану роботу, а й служить засобом оцінки кваліфікації, трудових зусиль і результатів праці. Організація системи оплати праці та бухгалтерського обліку розрахунків із працівниками має забезпечувати точність, своєчасність і відповідність законодавству, що сприяє ефективному управлінню фондом оплати праці.

Важливим інструментом у цьому є облік на синтетичних та аналітичних рахунках із застосуванням чітко визначеної облікової політики підприємства. Сучасні виклики, зокрема умови війни, вимагають гнучких підходів до організації праці та оплати, включаючи дистанційну роботу і нові форми оплати.

Таким чином, заробітна плата і облік розрахунків із нею є комплексними процесами, що поєднують інтереси працівників, роботодавців і держави, сприяючи стабільності та розвитку підприємства.

1.3. Нормативно-правове регулювання розрахунків за виплатами працівникам

Розрахунки за виплатами працівникам в Україні регулюються комплексом джерел різного рангу: Конституцією України, Кодексом законів про працю України (КЗпП), галузевим та спеціальним законодавством, Податковим кодексом України (ПКУ), Законом про збір та облік єдиного внеску (ЄСВ), а також підзаконними актами Кабінету Міністрів України, наказами центральних органів виконавчої влади та методичними роз'ясненнями контролюючих органів. Ця ієрархія визначає порядок встановлення, нарахування, утримання та виплати заробітної плати, додаткових виплат, компенсацій та соціальних гарантій, розглянемо їх.

КЗпП містить базові норми, що визначають види виплат (заробітна плата, доплати, надбавки, премії, компенсації за невикористану відпустку тощо),

строки та порядок їх виплати, гарантії працівників при звільненні та захист прав на оплату праці. Законодавство також регламентує форму трудового договору, оплату праці при сумісництві, режим роботи (надурочні, нічні години) та інші підстави для нарахування. При цьому підзаконні акти деталізують механізми обчислення середньої заробітної плати, порядок документального оформлення нарахувань і виплат та форми звітності [16].

Нормативи ПКУ визначають правила обкладення податком на доходи фізичних осіб (ПДФО), загальні підстави звільнення від оподаткування окремих виплат, порядок нарахування військового збору та формування податкової бази для різних видів доходів працівників. Обов'язки роботодавця як податкового агента включають своєчасне нарахування, утримання та перерахування ПДФО до бюджету, а також відображення виплат у податковій звітності [39].

Правове регулювання ЄСВ визначено окремим законом, який встановлює платників, базу нарахування, ставки та порядок сплати внеску. ЄСВ формує соціальні гарантії — пенсійне, тимчасово-і непрацевдатності та інші страхові виплати — і тісно пов'язаний з обліком фонду оплати праці. Нормативні зміни щодо бази нарахування та ставок ЄСВ мають прямий вплив на загальні витрати роботодавця на оплату праці [63].

Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» регламентує порядок визнання, оцінки та відображення в обліку й фінансовій звітності зобов'язань підприємства щодо виплат працівникам. Стандарт визначає класифікацію виплат на короткострокові, довгострокові, вихідну допомогу та виплати у формі участі у капіталі, а також встановлює критерії їх відображення на рахунках. НП(С)БО 26 забезпечує єдиний підхід до формування витрат на оплату праці, визначає момент виникнення зобов'язань (у періоді надання працівником послуг) та порядок розкриття інформації у примітках до фінансової звітності. Стандарт наближений до міжнародних вимог, однак не містить процедур актуарної оцінки, що спрощує його застосування на практиці [63].

МСБО 19 «Employee Benefits» встановлює міжнародні правила обліку всіх форм виплат працівникам — короткострокових, довгострокових, виплат після звільнення та програм участі в капіталі. Стандарт визначає методику оцінки зобов'язань на основі принципу нарахування та передбачає застосування актуарних розрахунків для пенсійних програм і інших довгострокових виплат. Особливу увагу МСБО 19 приділяє визначенню теперішньої вартості зобов'язань, оцінці вартості послуг працівників у періоді їх надання та детальному розкриттю інформації у фінансовій звітності. На відміну від НП(С)БО 26, МСБО 19 є більш комплексним, містить значну кількість методичних вимог і орієнтований на забезпечення високого рівня прозорості у відображенні зобов'язань перед персоналом [32].

Закон України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» визначає правові засади регулювання бухгалтерського обліку, порядок організації облікового процесу та вимоги до складання фінансової звітності на підприємствах.

У межах регулювання розрахунків із працівниками Закон:

— встановлює загальні принципи обліку, зокрема принцип нарахування та відповідності доходів і витрат, які є основою для правильного відображення витрат на оплату праці;

— визначає обов'язковість застосування НП(С)БО або МСФЗ, у тому числі НП(С)БО 26 та МСБО 19;

— регламентує порядок документального підтвердження господарських операцій, зокрема операцій з нарахування зарплати, відпускних, премій та інших виплат працівникам;

— встановлює вимоги до розкриття інформації у фінансовій звітності щодо зобов'язань перед персоналом;

— визначає відповідальність за порушення правил ведення обліку та складання фінансової звітності.

Закон №996-ХІV є базовим нормативним актом, на якому ґрунтується всі інші стандарти та інструкції, що регламентують облік розрахунків із

працівниками [44].

Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку, затверджена наказом МФУ № 291, є ключовим підзаконним актом, який визначає правила ведення бухгалтерського обліку на підприємствах України. Документ регламентує призначення та структуру кожного рахунку, порядок ведення аналітичного і синтетичного обліку, а також кореспонденцію рахунків для відображення всіх господарських операцій [12].

У контексті розрахунків за виплатами працівникам Інструкція встановлює:

— порядок ведення розрахунків з персоналом на рахунку 66 «Розрахунки з оплати праці»;

— відображення забезпечень майбутніх виплат на рахунку 47 «Забезпечення майбутніх витрат і платежів»;

— формування витрат на оплату праці на рахунках класу 9 «Витрати діяльності»;

— правила документування та кореспонденції при нарахуванні заробітної плати, утриманні податків і зборів, нарахуванні ЄСВ, оплаті відпусток, премій і компенсацій.

Інструкція забезпечує єдину методику обліку на підприємствах, що сприяє правильності формування фінансових результатів і достовірності фінансової звітності [12].

Закон України «Про відпустки» визначає правові засади надання працівникам різних видів відпусток, порядок їх тривалості, оплати та документального оформлення. Нормативний акт встановлює державні гарантії щодо щорічних основних та додаткових відпусток, соціальних, навчальних та творчих відпусток, а також інших видів, передбачених законодавством. Особливе значення для системи розрахунків із персоналом має регламентація механізму обчислення середньої заробітної плати для оплати часу відпустки та визначення умов її виплати не пізніше ніж за три дні до початку відпустки.

Закон забезпечує уніфіковані вимоги до кадрового оформлення та бухгалтерського відображення відпускних виплат [45].

Закон України «Про оплату праці» встановлює основні державні гарантії в оплаті праці, структуру заробітної плати (основна, додаткова та інші заохочувальні і компенсаційні виплати), принципи її організації та регулювання. Документ визначає повноваження роботодавця і держави у сфері визначення систем та форм оплати праці, нормування праці, встановлення мінімальної заробітної плати, індексації та компенсацій. Закон також регулює строки виплати заробітної плати, відповідальність роботодавця за порушення термінів розрахунків із працівниками та порядок забезпечення прозорості у відображенні нарахованих та виплачених сум. У контексті бухгалтерського обліку Закон виступає основою для формування політики підприємства щодо нарахування виплат та їх облікового відображення [46].

У період 2020–2025 рр. були прийняті та оновлені низка підзаконних актів, що вплинули на порядок розрахунків із працівниками. Наприклад, постанови Кабінету Міністрів, що коригували механізми обчислення середньої заробітної плати (включно зі змінами у 2020 р., пов'язаними з Порядком обчислення середньої), а також нормативні рішення щодо перегляду посадових окладів у державному секторі (переліки та підвищення, затверджені у 2021–2023 рр.). Ці зміни позначилися на методиці нарахування відпускних, середнього заробітку при відпустках і у разі простою, а також на порядку документального підтвердження підстав для доплат і надбавок.

Державні органи (Державна податкова служба, Пенсійний фонд, органи праці) регулярно публікують роз'яснення щодо застосування норм ПКУ і Закону про ЄСВ, у тому числі щодо оподаткування одноразових та періодичних виплат, правильного формування звітності та відповідальності роботодавців. Практика контролю останніх років підкреслює увагу на документальному оформленні виплат, правомірності нарахувань та своєчасності перерахувань податків і внесків.

У 2020–2025 рр. відбувався поступовий перехід до електронних сервісів подання звітності, автоматизованих систем обліку кадрів та заробітної плати, що вплинуло на організацію внутрішніх розрахунків і зменшило ризики помилок при перерахунках. Поява електронних форм звітності та інтеграція реєстрів прискорили процедури перевірок і підвищили вимоги до точності первинної документації.

Висновки до розділу 1

1. Економічна сутність, класифікація та структура виплат працівникам формують основу системи мотивації та соціального захисту персоналу. Виплати працівникам мають подвійний характер: вони є як витратами підприємства, так і інструментом забезпечення продуктивності, лояльності та стабільності трудового колективу. Класифікація, визначена МСБО 19 та адаптована НП(С)БО 26, дозволяє систематизувати всі види виплат за їх економічним змістом, строками надання та умовами виникнення зобов'язань, що забезпечує коректне відображення їх у бухгалтерському обліку.

2. Аналіз структури виплат демонструє, що вона охоплює основну, додаткову, компенсаційну та соціальну складові, а їх співвідношення визначає ефективність кадрової політики підприємства. Правильне формування структури виплат сприяє підвищенню мотивації працівників, оптимізації витрат та зміцненню конкурентоспроможності організації. Отже, комплексний підхід до розгляду виплат працівникам забезпечує цілісне розуміння їх ролі у фінансово-економічному механізмі підприємства.

3. Матеріальна зацікавленість працівників є фундаментальним чинником стимулювання праці, а заробітна плата — складним економічним явищем, що відображає не лише винагороду за працю, але й оцінку кваліфікації, трудових зусиль та результатів. Ефективна система оплати праці на підприємстві забезпечує прямий зв'язок між доходом працівника та якістю й обсягом

виконаної роботи. Запропоновано власну дефініцію «заробітної плати» як грошова винагорода, яку працівник отримує від роботодавця за виконану роботу або надані послуги, що водночас відображає оцінку його кваліфікації, трудових зусиль і результативності, а також слугує засобом забезпечення матеріальної стабільності працівника і мотивації до підвищення продуктивності праці.

4. Організація обліку розрахунків із працівниками повинна гарантувати своєчасність, точність і відповідність законодавству, що досягається через правильно вибудовану облікову політику, застосування синтетичних і аналітичних рахунків, а також адаптацію до сучасних умов, включно з впровадженням гнучких форм праці та оплати.

5. Нормативно-правове регулювання розрахунків за виплатами працівникам в Україні формує цілісну систему, що охоплює трудове, податкове, соціальне та бухгалтерське законодавство. КЗпП, Закони «Про оплату праці», «Про відпустки», Податковий кодекс і Закон про ЄСВ визначають порядок нарахування зарплати, види виплат, правила оподаткування та соціального страхування. Підзаконні акти деталізують механізми обчислення середнього заробітку, оформлення виплат і подання звітності, що особливо актуалізувалося в умовах оновлень 2020–2025 рр. У сфері бухгалтерського обліку НП(С)БО 26 та МСБО 19 встановлюють вимоги до визнання та оцінки зобов'язань щодо виплат персоналу, а Закон № 996-XIV та Інструкція №226 забезпечують єдиний методичний підхід до їх облікового відображення. Загалом чинна нормативна база забезпечує прозорість, своєчасність і коректність розрахунків, а цифровізація останніх років підвищує їх ефективність і контрольованість.

РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

2.1. Аналіз показників ефективності діяльності ПП «Агро Дім-К»

Приватне підприємство «Агро Дім-К» створено у 2006 році та з цього часу офіційно здійснює підприємницьку діяльність, перебуваючи на податковому обліку в установленому державою порядку. Підприємство розташоване на території Синельниківського району Дніпропетровської області та веде виробничу діяльність як на власних, так і на орендованих земельних угіддях. Основними напрямками діяльності компанії є вирощування зернових та олійних культур, а також розвиток тваринницької галузі.

Для виконання виробничих завдань товариство залучає як власні, так і орендовані ресурси — земельні площі, технічні засоби та матеріальні активи. Штат підприємства налічує понад 200 працівників, а з виплат їхнього доходу здійснюється сплата всіх передбачених законодавством податків. ПП «Агро Дім-К» працює на спрощеній системі оподаткування, будучи платником єдиного податку четвертої групи, а також зареєстроване платником податку на додану вартість.

Специфіка діяльності підприємства потребує наявності достатніх виробничих ресурсів та кваліфікованого персоналу, здатного забезпечити високий рівень організації та результативності виробничих процесів. Від ефективності використання цих ресурсів залежить фінансово-економічний стан підприємства та його позиції на ринку. Саме тому важливо оцінити рівень забезпеченості ПП «Агро Дім-К» необхідними активами та проаналізувати ефективність їхнього використання в основних бізнес-процесах.

Раціональне управління майном і капіталом є ключовою умовою стабільного функціонування та розвитку будь-якого підприємства. Саме структура, обсяг і стан активів, а також джерела їх формування визначають фінансову стійкість, інвестиційну привабливість і можливості підприємства

щодо нарощування виробничого потенціалу. Оцінювання показників майна та капіталу дає змогу встановити, наскільки ефективно суб'єкт господарювання використовує наявні ресурси, чи оптимально співвідносяться власні та залучені джерела фінансування, а також які тенденції спостерігаються в динаміці його фінансового розвитку. Рисунок 2.1 ілюструє динаміку оборотних і необоротних активів, а також власного капіталу підприємства у 2020–2024 роках.

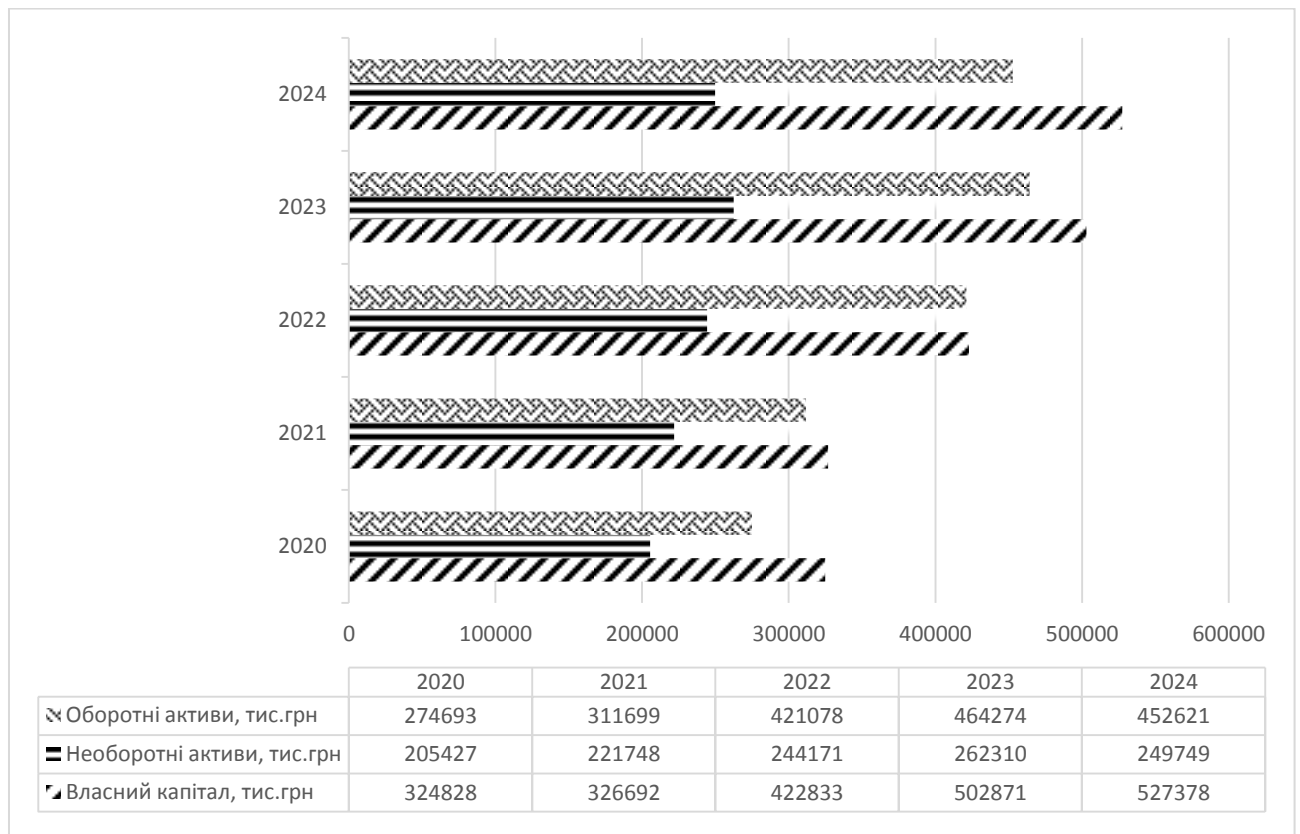


Рис.2.1 Тенденції розвитку показників майна та капіталу в ПП «Агро Дім-К»

Аналіз даних, відображених на рисунку 2.1, показує, що за досліджуваний період підприємство демонструє стабільне зростання як оборотних, так і необоротних активів, що свідчить про поступове розширення господарської діяльності та підвищення інвестиційної активності. Найдинамічніше зростання спостерігається у складі оборотних активів, що може бути ознакою збільшення обсягів виробництва та продажів. Паралельне збільшення власного капіталу підтверджує посилення фінансової стійкості підприємства та зменшення залежності від зовнішніх джерел фінансування. Загалом тенденції розвитку є

позитивними, що характеризує підприємство як стабільного та надійного суб'єкта господарювання.

Для оцінювання фінансової стійкості підприємства важливо не лише проаналізувати динаміку власного капіталу, а й дослідити рівень боргового навантаження, яке формується за рахунок поточних зобов'язань. Саме показник їхньої питомої ваги у структурі майна дозволяє визначити ступінь залежності підприємства від зовнішнього фінансування та ризику, пов'язані з короткостроковими боргами. У рисунку 2.2 наведено динаміку власного капіталу ПП «Агро Дім-К» та зміну частки поточних зобов'язань у структурі його майна протягом 2020–2024 років.

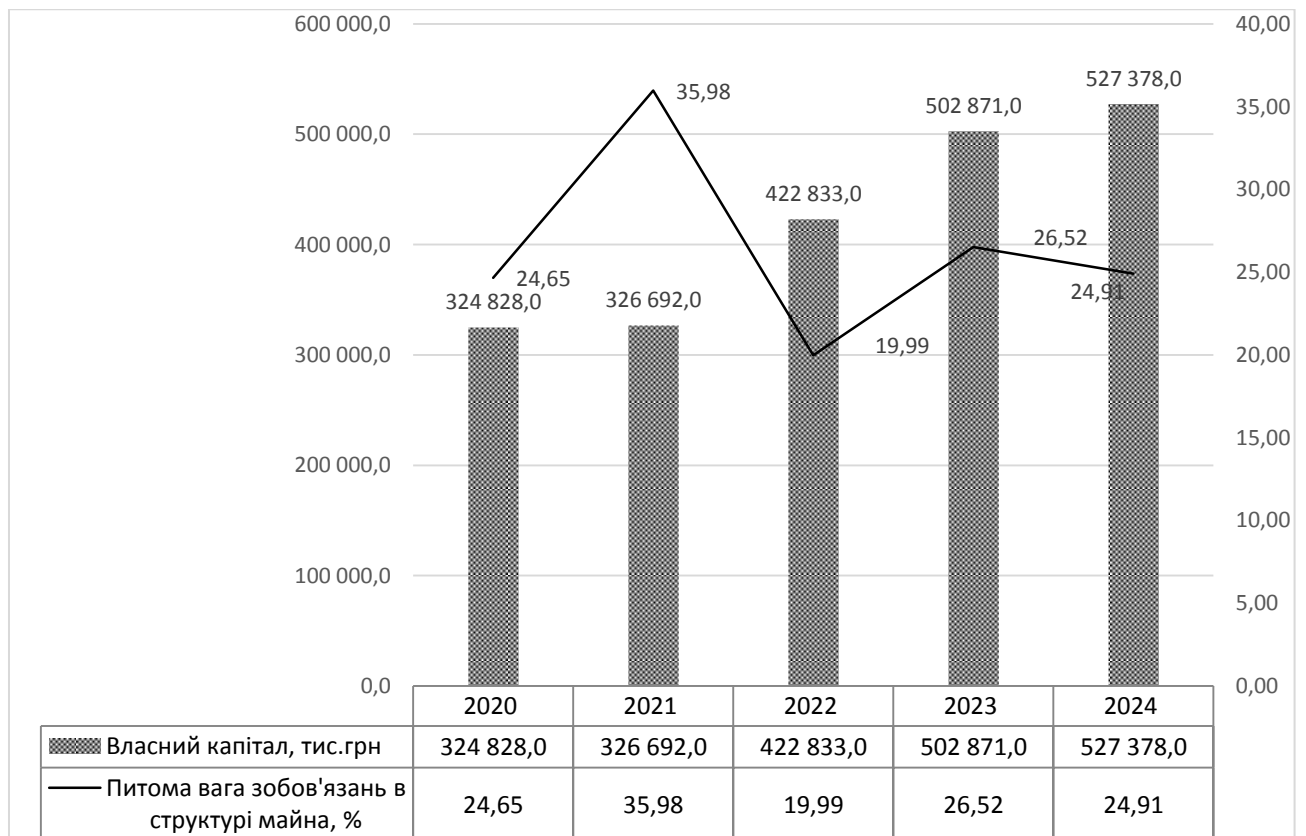


Рис.2.2 Динаміка змін частки поточних зобов'язань у структурі капіталу ПП «Агро Дім-К»

Аналіз даних, поданих на рисунку 2.2, свідчить про позитивну динаміку зростання власного капіталу підприємства: з 324 828 тис. грн у 2020 р. до 527 378 тис. грн у 2024 р. Це демонструє зміцнення фінансового потенціалу та нарощення власних ресурсів. Разом із тим показник питомої ваги поточних

зобов'язань характеризувався хвилеподібною динамікою. У 2021 році він досяг максимуму — 35,98 %, що свідчить про підвищення боргового навантаження. У 2022 р. цей показник суттєво знизився до 19,99 %, що можна розглядати як покращення платоспроможності та зменшення кредиторської залежності. У 2023р. спостерігається повторне зростання до 26,52 %, а у 2024 р. — незначне зменшення до 24,91 %, що свідчить про певну стабілізацію рівня короткострокових зобов'язань. Загалом підприємство демонструє тенденцію до зміцнення власного капіталу за помірного коливання боргового навантаження, що вказує на відносно збалансовану політику управління капіталом. Однак періодичні пікові значення питомої ваги зобов'язань потребують посилення контролю за своєчасністю розрахунків та оптимізацією структури поточного боргу.

Для забезпечення комплексної характеристики результатів діяльності підприємства важливо дослідити зміну основних фінансових показників, які найбільш повно відображають ефективність операційної діяльності. На рис. 2.3 наведено динаміку чистого доходу від реалізації, собівартості реалізованої продукції та чистого прибутку (збитку) за 2020–2024 роки.

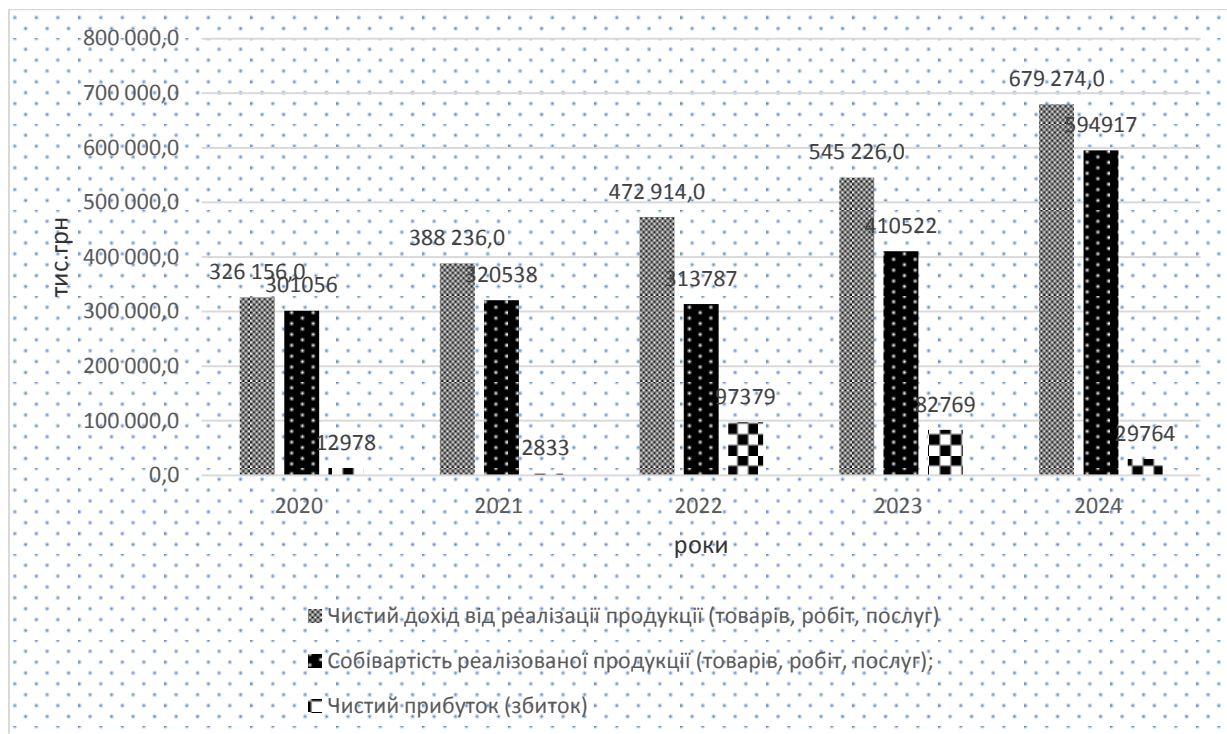


Рис.2.3 Аналіз динаміки основних фінансових показників діяльності підприємства.

Графічне представлення цих даних дозволяє простежити взаємозв'язок між доходами, витратами та фінансовим результатом, а також визначити ключові тенденції, що впливають на прибутковість підприємства.

Аналіз динаміки фінансових показників свідчить про стале зростання чистого доходу від реалізації продукції протягом досліджуваного періоду. Зокрема, дохід зріс з 326 156 тис. грн у 2020 році до 679 274 тис. грн у 2024 році, що характеризує розширення масштабів діяльності підприємства та підвищення його ринкової активності. Собівартість реалізованої продукції також демонструє зростання, проте темпи її збільшення є помірнішими порівняно з темпами зростання доходу. Це створює підґрунтя для покращення маржинальності та формування позитивного фінансового результату.

Чистий прибуток підприємства має нестабільну, але загалом позитивну динаміку. Після збитковості у 2020 році та незначного зменшення показника у 2021 році, у наступні роки підприємство демонструє покращення результатів – особливо в 2023–2024 роках. Найвищий фінансовий результат досягнуто у 2024 році (29764 тис. грн), що свідчить про ефективні управлінські рішення, оптимізацію витрат та стабільне зростання обсягів реалізації.

Загалом аналіз показує, що підприємство послідовно покращує свою рентабельність, підвищує обсяги виробництва та зміцнює конкурентні позиції на ринку, хоча збереження контролю за витратами залишається важливою умовою подальшого розвитку.

Для більш глибокої оцінки фінансового стану підприємства доцільно проаналізувати рівень маневреності капіталу, адже він відображає здатність підприємства оперативно перерозподіляти власні фінансові ресурси та забезпечувати гнучкість у процесі господарської діяльності. З цією метою розглянемо динаміку зміни показників маневреності капіталу ПП «Агро Дім-К», що подано на рис. 2.4. Візуалізація дає змогу простежити тенденції та виявити найбільш суттєві відхилення, які впливають на фінансову стабільність підприємства. Аналіз динаміки показників маневреності капіталу ПП «Агро Дім-К» за опрацьований період свідчить про поступове зміцнення фінансової

стійкості підприємства.

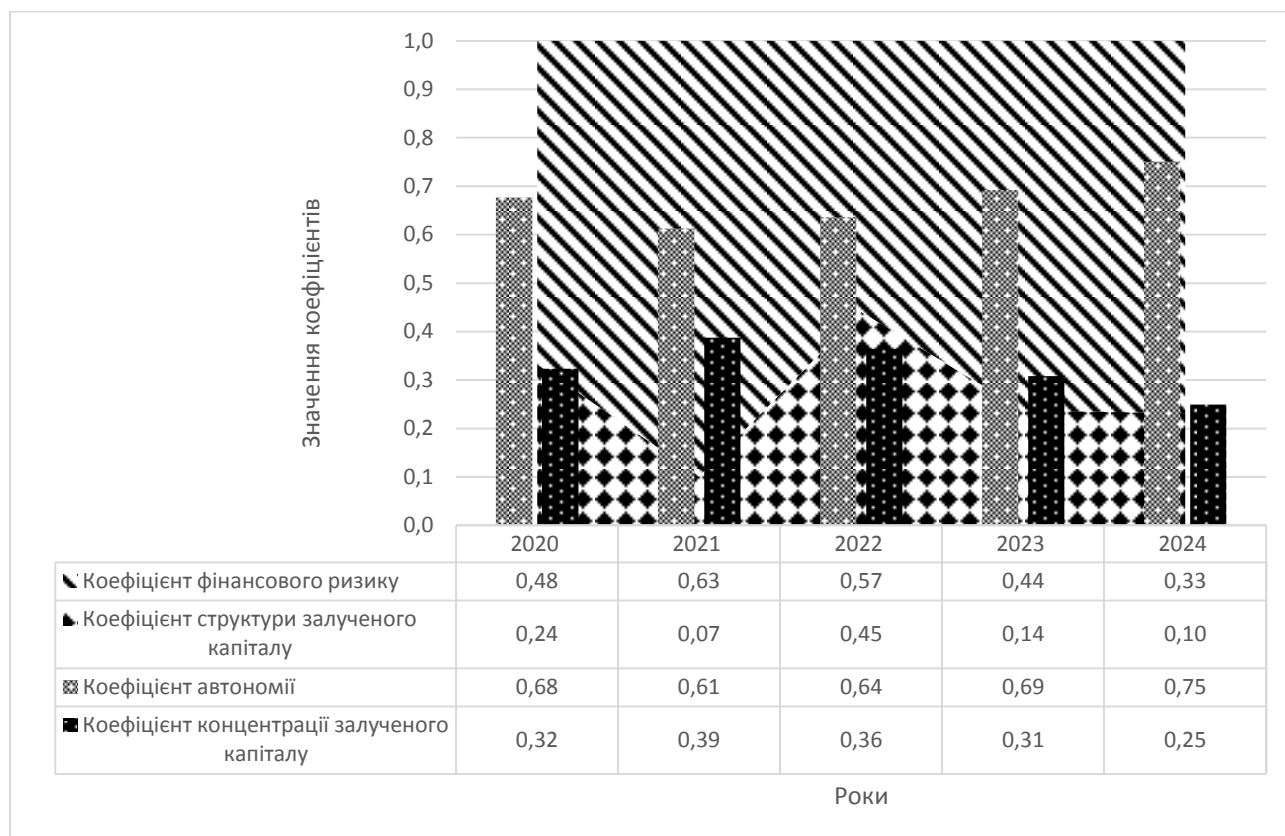


Рис.2.4. Динаміка зміни показників маневреності капіталу ПП «Агро Дім-К»

За досліджуваний період коефіцієнт фінансового ризику знизився з 0,48 у 2020 р. до 0,33 у 2024 р., що підтверджує скорочення боргового навантаження. Аналогічну тенденцію демонструє коефіцієнт структури залученого капіталу, який зменшився з 0,24 до 0,10, вказуючи на зниження частки позикових коштів у фінансуванні діяльності. Водночас коефіцієнт автономії зріс з 0,68 до 0,75, що свідчить про підвищення рівня самофінансування та посилення незалежності підприємства від зовнішніх джерел. Коефіцієнт концентрації залученого капіталу також зменшився з 0,32 до 0,25, демонструючи зниження залежності від кредиторів. Сукупність цих змін засвідчує покращення структури капіталу та формування більш стабільної фінансової моделі, що створює передумови для подальшого розвитку та підвищення інвестиційної привабливості підприємства.

Таким чином, дослідження маневреності капіталу ПП «Агро Дім-К» показало позитивні зрушення у напрямі підвищення фінансової стійкості та зменшення залежності від позикових коштів. Проте для комплексної оцінки

фінансового стану важливо проаналізувати не лише структуру капіталу, а й рівень ліквідності, який визначає здатність підприємства своєчасно покривати поточні зобов'язання. З огляду на це, наступним етапом оцінювання є аналіз динаміки показників ліквідності, результати якого наведені на рисунку 2.5.

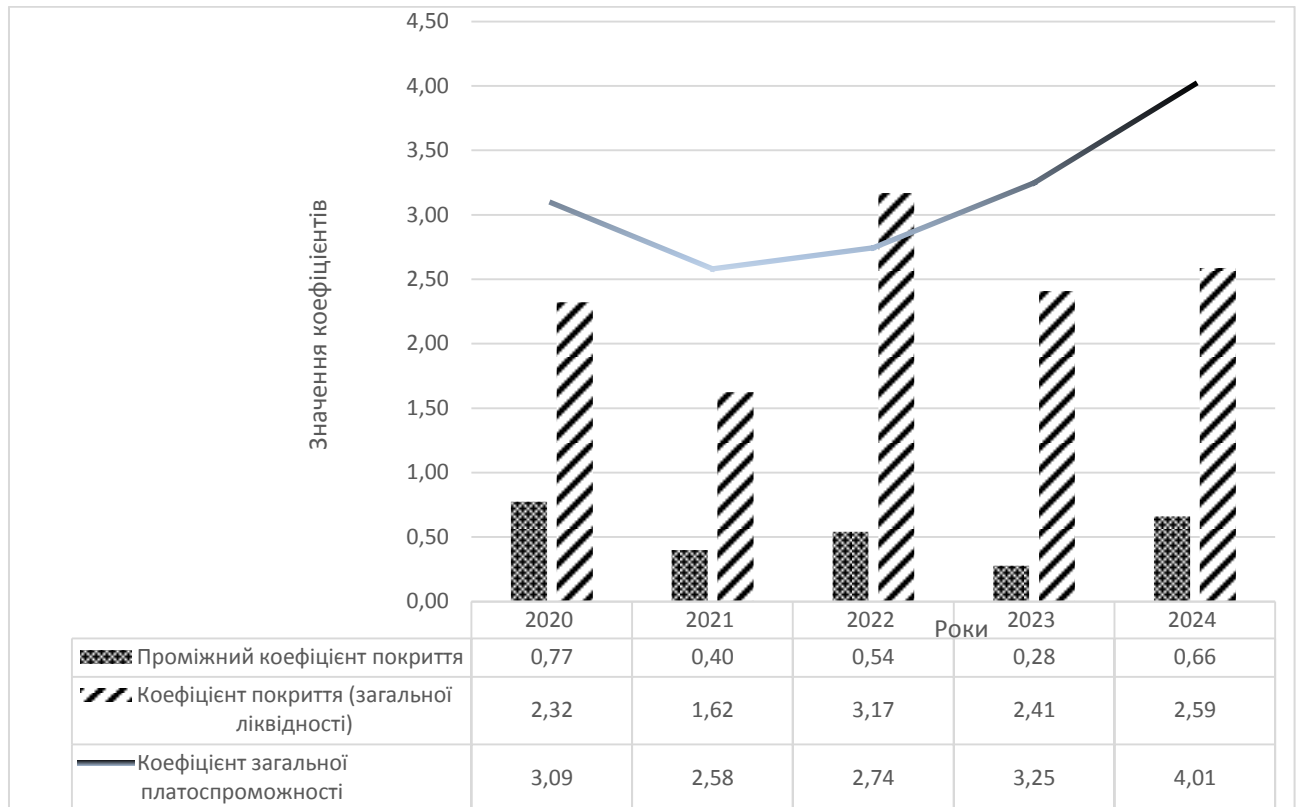


Рис. 2.5. Аналіз динаміки показників ліквідності ПП «Агро Дім-К»

Аналіз динаміки показників ліквідності підприємства свідчить про неоднорідність змін, однак загальна тенденція є позитивною. Проміжний коефіцієнт покриття варіюється в межах 0,28–0,77. Найнижче значення зафіксовано у 2023 р. (0,28), що вказувало на тимчасове зниження частки найбільш мобільних активів. Проте вже у 2024 р. значення зросло до 0,66, що свідчить про часткове відновлення ліквідності. Коефіцієнт покриття (загальної ліквідності) протягом аналізованого періоду утримується вище нормативного рівня (1,0), змінюючись від 1,62 до 3,17. Максимальне значення спостерігалось у 2022 р. (3,17), що характеризує високий рівень забезпеченості поточних зобов'язань оборотними активами. У 2024 р. показник становить 2,59, що також є позитивною ознакою. Коефіцієнт загальної платоспроможності демонструє

стійку висхідну тенденцію: від 3,09 у 2020 р. до 4,01 у 2024 р. Таке зростання підтверджує поступове зміцнення платоспроможності підприємства та зростання обсягів ресурсів, здатних покривати всі зобов'язання.

Узагальнюючи, можна зазначити, що ПП «Агро Дім-К» загалом характеризується достатнім рівнем ліквідності та платоспроможності протягом усіх років аналізу. Незважаючи на окремі коливання мобільності активів, підприємство підтримує стабільну здатність своєчасно виконувати поточні зобов'язання, що свідчить про його фінансову надійність і сприятливі перспективи подальшого розвитку.

Проведений аналіз свідчить, що ПП «Агро Дім-К» є стабільним та фінансово стійким сільськогосподарським підприємством, діяльність якого базується на раціональному використанні виробничих ресурсів та поступовому нарощуванні капіталу. У 2020–2024 роках підприємство демонструвало зростання обсягів майна, збільшення власного капіталу та покращення ключових фінансових показників. Позитивні тенденції в структурі активів, капіталу, рентабельності та ліквідності підтверджують зміцнення його ділової активності та конкурентоспроможності. Водночас коливання боргового навантаження потребують подальшого контролю, проте загальний фінансовий стан підприємства можна оцінити як стабільний та перспективний для розвитку.

2.2. Організаційні аспекти роботи бухгалтерської служби та оцінка основних положень облікової політики ПП «Агро Дім-К»

Ефективна організація бухгалтерського обліку є важливою складовою управління діяльністю ПП «Агро Дім-К», яке функціонує у сфері аграрного виробництва та поєднує два напрямки – рослинництво та тваринництво. Специфіка цих галузей зумовлює значний обсяг облікової інформації, необхідність точного документування господарських операцій та застосування

галузевих методик обліку біологічних активів, готової продукції та витрат.

Організація бухгалтерської служби на підприємстві базується на принципах розподілу обов'язків, централізації облікових функцій та належного контролю за здійсненням господарських операцій. Бухгалтерський облік в ПП «Агро Дім-К» веде бухгалтерська служба, до складу якої входить п'ять працівників, один з яких – головний бухгалтер, що здійснює загальне керівництво та відповідає за достовірність фінансової, податкової та статистичної звітності.

Функціональні обов'язки між працівниками бухгалтерії розподілено таким чином, щоб забезпечити безперервність облікового процесу та контроль за основними напрямками підприємства, схематично відображено на рис.2.6.

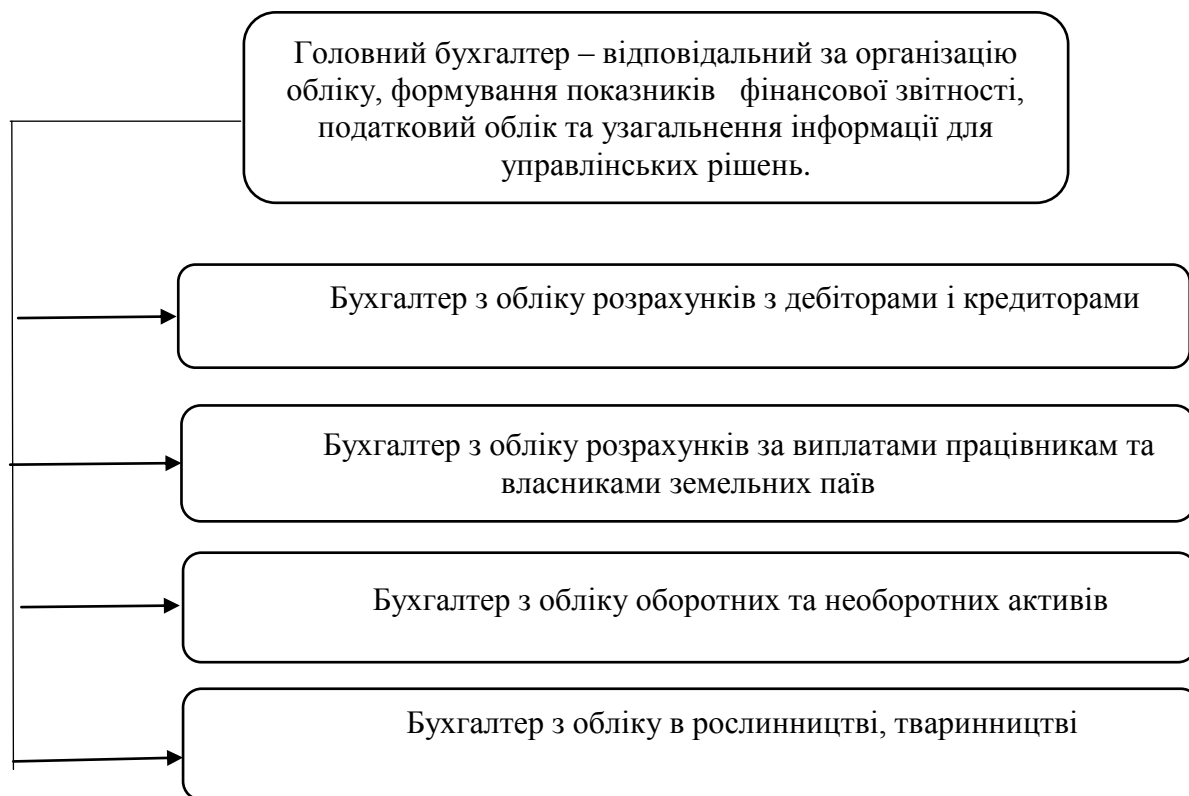


Рис. 2.6. Організаційна побудова бухгалтерської служби та розмежування функцій працівників ПП «Агро Дім-К».

З огляду вибору теми кваліфікаційного дослідження, особливе значення має діяльність бухгалтера, який безпосередньо здійснює облік нарахувань і виплат працівникам, адже саме він забезпечує дотримання законодавчих норм,

правильність розрахунків та своєчасність їх відображення в обліку. До основних професійних обов'язків даного фахівця належать:

- збір, перевірка, обробка первинних документів щодо робочого часу, виконаних робіт, нарахувань та утримань;
- нарахування заробітної плати, премій, доплат, компенсацій, матеріальної допомоги та інших виплат згідно з трудовим законодавством та внутрішніми нормативами підприємства;
- розрахунок податків і зборів щодо нарахованих виплат працівникам, зокрема ПДФО, військового збору та ЄСВ;
- ведення аналітичного та синтетичного обліку розрахунків за виплатами працівникам;
- контроль за дотриманням встановлених норм та правил, що регламентують оплату праці, а також за правильністю документального оформлення кадрових рішень;
- консультаційна підтримка працівників з питань оплати праці, податкових утримань, кадрових змін і коригувань нарахувань;
- взаємодія з іншими структурними підрозділами та забезпечення збереження персональних даних, конфіденційності інформації про доходи працівників та дотримання вимог законодавства щодо захисту інформації.

Координацію та контроль за діяльністю бухгалтерії здійснює головний бухгалтер, який забезпечує дотримання вимог законодавства, своєчасне подання звітності та правильність застосування норм облікової політики.

Облікова політика ПП «Агро Дім-К» розроблена відповідно до Закону України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність», НПСБО та галузевих нормативів. Її основні положення визначають методичні підходи до ведення обліку, способи оцінки активів і зобов'язань, порядок документування та організації внутрішнього контролю У межах досліджуваної проблематики було детально опрацьовано внутрішні нормативні документи підприємства, що регламентують порядок проведення розрахунків із працівниками, зокрема Наказ про облікову політику, Колективний договір, Положення про оплату праці та Положення про преміювання. У результаті вивчення цих документів встановлено:

- заробітна плата працівникам перераховується двічі на місяць – 15 та 30 числа;
- щорічна відпустка надається працівникам на підставі їхньої заяви тривалістю 24 календарні дні;
- окремі категорії працівників користуються правом на соціальні відпустки відповідно до вимог чинного законодавства;
- виплати на користь персоналу здійснюються шляхом перерахування коштів на індивідуальні банківські карткові рахунки, відкриті в АТ «Приватбанк».

Застосування такої облікової політики забезпечує можливість достовірного визначення фактичної собівартості продукції аграрного виробництва, оперативного контролю за витратами, а також формування повної та об'єктивної фінансової інформації для потреб управління.

Загалом, організація роботи бухгалтерської служби ПП «Агро Дім-К» відповідає вимогам ведення обліку в аграрній сфері та забезпечує належний рівень обліково-аналітичної підтримки управлінських рішень. Раціональний розподіл обов'язків між працівниками, поєднаний із чітко визначеною обліковою політикою, дозволяє підвищити якість формування облікової інформації та ефективність контролю за господарськими процесами.

2.3. Організація документального оформлення розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві.

Ефективна організація документального оформлення операцій за виплатами працівникам є ключовою умовою забезпечення достовірності бухгалтерського обліку та контролю розрахунків з персоналом. В ПП «Агро Дім-К» процес документування ґрунтується на вимогах Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», Кодексу законів про працю, Податкового кодексу України та наказах Мінфіну щодо ведення первинної документації.

На підприємстві використовується типова форма таблиця обліку

використання робочого часу (форма №П-5), яку веде табельник в кожному структурному підрозділі. Табелювання здійснюється щоденно, а зведений табель передається до бухгалтерії один раз на місяць.

Система табелювання в ПП «Агро Дім-К» характеризується наступними особливостями: використовуються коди причин неявок (лікарняні, відпускні, відрядження, прогули, простої); облік надурочних годин погоджується з керівником підрозділу; таблиці ведуться в електронному вигляді (Excel), але затверджуються на папері. Перелік основних первинних документів з обліку праці та їх характеристика на ПП «Агро Дім-К» наведена в таблиці 2.1

Таблиця 2.1

Основні первинні документи з обліку праці та їх характеристика на ПП
«Агро Дім-К»

№	Назва документа	Форма (типова)	Хто заповнює	Основне призначення
1	Табель обліку робочого часу	П-5	Табельник / керівник підрозділу	Фіксація фактично відпрацьованого часу, неявок, понаднормових
2	Наказ про прийняття на роботу	П-1	Директор / відділ кадрів	Підстава для нарахування зарплати та включення до штату
3	Наказ про надання відпустки	П-3	Кадрова служба	Підтвердження права працівника на відпустку та оплата відпускних
4	Листок непрацездатності	—	Працівник + бухгалтер	Підстава для оплати лікарняних
5	Розрахунково-платіжна відомість	П-6	Бухгалтерія	Відображення всіх нарахувань та утримань працівників
6	Наряди на виконані роботи (для сезонних працівників)	Внутрішня	Керівник підрозділу	Фіксація обсягу виконаних робіт у сезон
7	Штатний розпис	Внутрішня	Бухгалтерія + директор	Визначення окладів, посад, тарифних ставок
8	Особова картка працівника	П-2	Кадрова служба	Облік персональних даних та умов праці

Для підтвердження правомірності нарахувань із заробітної плати застосовуються такі документи: накази з кадрових питань (форми П-1, П-2): прийняття на роботу, переведення, суміщення, звільнення; накази на надання відпусток відповідно до графіка або заяв працівників; листки непрацездатності, які перевіряються на коректність заповнення та передаються до бухгалтерії для оплати; графіки виходу та наряди для працівників, зайнятих на сезонних

роботах. Бухгалтерія формує розрахунково-платіжні відомості (форма П-6 або електронний аналог), де зазначаються всі суми нарахувань та утримань. ПП «Агро Дім-К» дотримується регламенту, згідно з яким: таблиці подаються до 5 числа та до 20 числа поточного місяця; відомості нарахувань погоджуються головним бухгалтером та директором; документи зберігаються в архіві підприємства протягом термінів, встановлених законодавством. Документальне забезпечення обліку за виплатами працівникам включає комплекс послідовних етапів, що охоплюють увесь цикл взаємодії з персоналом – від кадрового оформлення до архівування бухгалтерських документів рис.2.7.

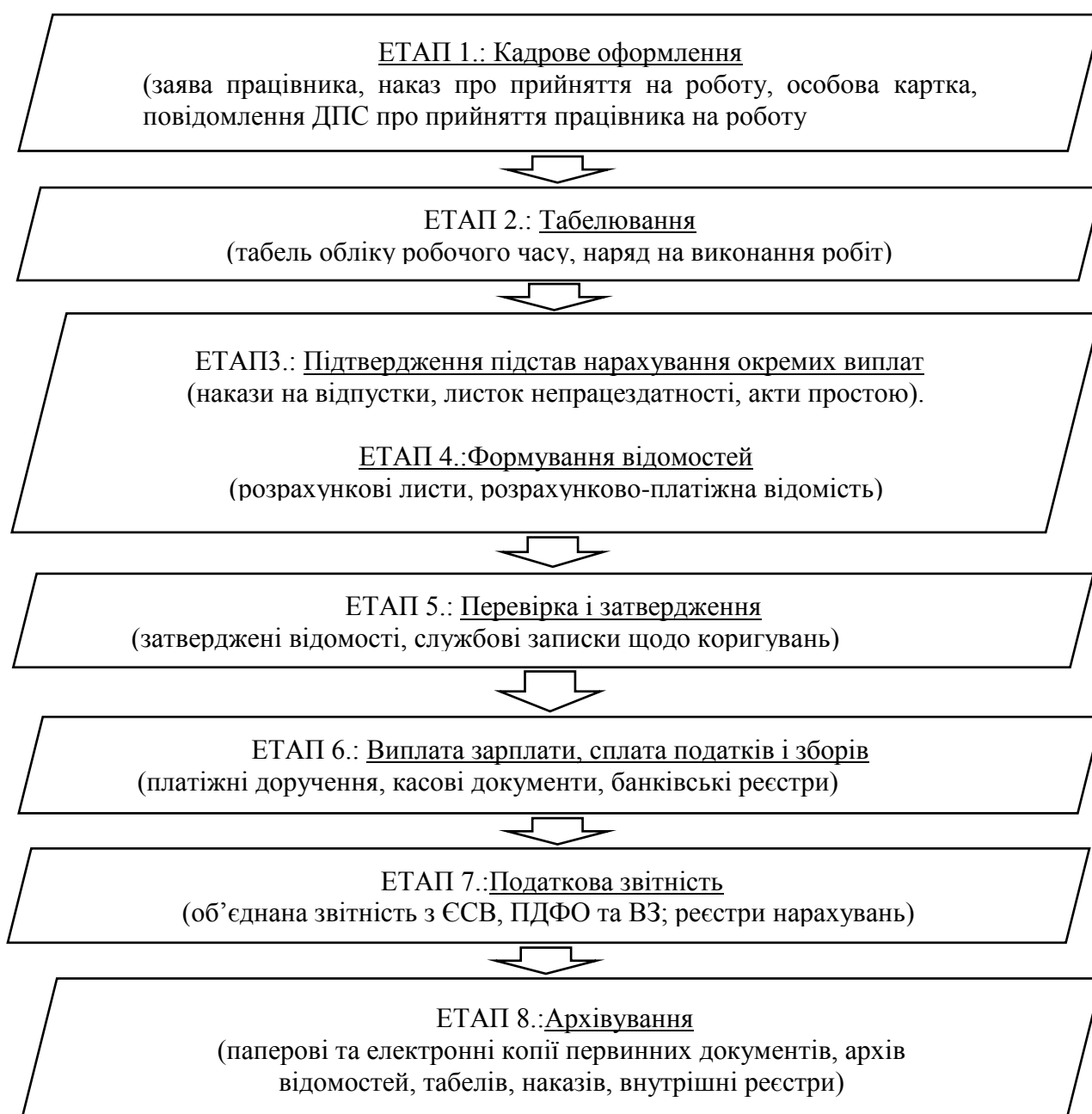


Рис. 2.7 Документальний алгоритм обліку розрахунків за виплатами працівникам в ПП «Агро Дім-К».

На першому етапі обліку розрахунків за виплатами працівникам формується правова основа трудових відносин і визначаються умови оплати праці (посада, тариф, оклад, вид зайнятості). На другому – відображається фіксація відпрацьованого часу, простоїв, відпусток, відряджень, лікарняних, понаднормових. На підприємстві цей етап є ключовим, оскільки застосовується помісячне табелювання в електронній формі. На третьому етапі збираються документи, що підтверджують право працівника на додаткові або компенсаційні виплати. Під час четвертого етапу бухгалтерія здійснює розрахунок заробітної плати, відображення всіх видів нарахувань та утримань, підготовку документів для виплати. На п'ятому етапі головний бухгалтер та директор перевіряють правильність нарахувань, відповідність документів даним табелів та наказів. Цей етап мінімізує ризики арифметичних і документальних перевірок. На шостому етапі здійснюється виплата заробітної плати працівникам (як правило шляхом перерахування на карткові рахунки, рідко - через касу). Одночасно проводиться перерахування податків і зборів. Сьомий етап – це формування та подання квартальної звітності, контроль за коректністю нарахованих податків та дотримання строків сплати. На останньому восьмому етапі документи зберігаються відповідно до законодавчих вимог (від 35 до 75 років). Архів ведеться у паперовому вигляді, частково – в електронному форматі.

Аналіз внутрішніх документів ПП «Агро Дім-К» показав: ведення табелів у електронному вигляді зменшує ризик арифметичних помилок; кадрова документація оформлюється відповідно до чинних вимог; є чітка система відповідальності за формуванням первинних документів.

Проте було виявлено і недоліки у організації документального оформлення розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві:

- відсутня автоматизована система обліку робочого часу (часткова автоматизація);
- затвердження документів здійснюється в ручну, що уповільнює процес;
- немає внутрішніх інструкцій щодо руху первинних документів.

Ці фактори створюють потенційні ризики для точності розрахунків та потребують удосконалення.

Отже, система документального оформлення та обліку розрахунків із персоналом на ПП «Агро Дім-К» загалом є функціональною та забезпечує виконання основних вимог законодавства, однак потребує удосконалення в напрямі цифровізації, підвищення оперативності та контролю, а також впровадження внутрішніх нормативних регламентів.

2.4.Порядок податкового обліку виплат працівникам

Податковий облік витрат працівникам на підприємстві здійснюється відповідно до Податкового кодексу України, Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», а також інших нормативно-правових актів.

В ПП «Агро Дім-К» під час нарахування заробітної плати здійснюються такі утримання:

- податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) – 18%. База оподаткування: нарахована заробітна плата та прирівняні до неї платежі мінус сума податкової соціальної пільги (за її наявності). На підприємстві ПСП застосовується рідко, оскільки більшість працівників не подають заяв або не мають на неї права;
- військовий збір (до 01.12. 2024 року – 1,5%, після – 5%) – база оподаткування: нарахований дохід працівника у вигляді заробітної плати та прирівняних до неї платежів.

На фонд оплати праці кожного працівника нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (ЄСВ) – 22% та відноситься до витрат підприємства. На підприємстві застосовується типовий порядок відображення податкових операцій, таблиця 2.2

Порядок відображення податкових операцій за виплатами працівникам

№ п/п	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків	
		Дебет	Кредит
1	Нараховано ЄСВ	23, 91,92	651
2	Утримано із заробітної плати ПДФО, ВЗ	661	641, 642
3	Виплачено заробітну плату	661	301,311

Перерахування податків і зборів здійснюється в день виплати зарплати, що відповідає вимогам Податкового кодексу України.

ПП «Агро Дім-К» подає до держаних податкових контролюючих органів такі обов'язкові звіти:

- повідомлення про прийняття на роботу – до початку роботи працівника:
- податковий розрахунок (об'єднаний звіт – що поєднує дані ПДФО, ВЗ та ЄСВ). Даний документ містить персоніфіковані дані щодо нарахувань та утримань. Підприємство, як роботодавець, подає даний документ до ДПС та виступає податковим агентом, щодо «зазначених осіб, тобто посередником у подачі звітності та сплаті ЄСВ, ПДФО та ВЗ». Раніше Податковий розрахунок подавали щоквартально, а з 01.01.2025 дана зарплатна звітність є місячною. Наразі податкова декларація «подається впродовж 20 к.д. після звітного місяця».

Для формування та подачі звітності, у тому числі зарплатної, бухгалтерія підприємства використовує програмне забезпечення для електронного документообігу та подання звітності - М.Е.Дос.

Оскільки податковий облік виплат працівникам охоплює низку взаємопов'язаних етапів, його структуру доцільно відобразити у табличній формі. Систематизований порядок подано в таблиці 2.3

Таблиця 2.3

Порядок податкового обліку виплат працівникам у ПП «Агро Дім-К»

Етап податкового обліку	Зміст операції	Податкові документи	Відповідальний виконавець
1	2	3	4
1. Визначення бази оподаткування	Розрахунок зарплати, визначення суми нарахувань і утримань	Табелі, накази, відомості	Бухгалтер
2. Розрахунок податків та зборів	Нарахування ПДФО (18%), ВЗ (5%), ЄСВ (22%)	Розрахунково-платіжна відомість	Бухгалтерія
3. Відображення	Проведення операцій на	Синтетичні	Головний

податків у бухобліку	рахунках 641, 642, 651	реєстри	бухгалтер
4. Сплата податків	Перерахування ПДФО та ВЗ та ЄСВ у день виплати зарплати	Платіжні доручення, банківські реєстри	Бухгалтер
5.Формування звітності	Підготовка об'єднаної звітності з ПДФО, ВЗ та ЄСВ	Податковий розрахунок (ДПС)	Бухгалтерія

продовження таблиці 2.3

1	2	3	4
6.Подання звітності	Подання електронних звітів до ДПС та ПФУ	Квитанції №1 та №2	Бухгалтер
7.Звірка та коригування даних	Контроль правильності нарахувань, уточнюючі розрахунки за потреби	Реєстри, акти звірки	Головний бухгалтер
8.Архівування документів	Зберігання паперових та електронних документів	Архівні справи, електронні файли	Бухгалтерія

Аналіз податкових розрахунків ПП «Агро Дім-К» дозволяє виділити такі характеристики: звіти подаються вчасно без прострочень; нарахування на заробітну плату та утримання здійснюють відповідно до чинних ставок. Серед виявлених недоліків є:

- відсутня автоматизована інтеграція обліку зарплати з податковою звітністю (операції дублюються вручну);
- іноді виникають розбіжності між формами первинних документів та даними звітності через ручне перенесення інформації.

Виявлені недоліки свідчать про необхідність модернізації системи податкового обліку шляхом цифровізації та впровадження інтегрованих програмних рішень, що забезпечить підвищення точності, оперативності та контролю за розрахунками за виплатами працівникам.

2.5. Напрямки удосконалення організації обліку розрахунків за виплатами працівникам підприємства

Ефективна організація обліку виплат розрахунків за виплатами працівникам є важливою складовою управлінської та фінансової стратегії

підприємства. Проведений аналіз системи обліку в ПП «Агро Дім-К» засвідчив, що попри загальну відповідність чинному законодавству України, існує низка проблем, пов'язаних із недостатнім рівнем автоматизації процесів, фрагментарністю внутрішнього контролю, затримками у формуванні облікових документів та обмеженими можливостями аналітики. Для підвищення точності, оперативності та прозорості розрахунків за виплатами працівникам доцільно реалізувати такі напрямки удосконалення.

Пропонуємо запровадження цифровізації первинного обліку праці та автоматизації контрольних процедур. Одним із ключових напрямів модернізації є перехід від паперових носіїв (табелів, нарядів, актів) до електронних форм обліку, що дозволить: зменшити кількість помилок, пов'язаних із ручним введенням даних; прискорити передачу інформації між підрозділами та бухгалтерією; забезпечити своєчасний контроль за дотриманням режиму робочого часу; формувати оперативну аналітику щодо продуктивності праці.

Для цього доцільно впровадити електронний табель, інтегрований з програмою BAS Бухгалтерія (Додаток А). Запропонована форма електронного табеля, дозволяє автоматизувати облік виконаних польових робіт. Документ містить дані про поля, культури, технічні операції та обсяги виробітку, що забезпечує точний розрахунок відрядної та погодинної оплати. Завдяки інтеграції з BAS Бухгалтерія система автоматично формує наряди на відрядні роботи, розраховує заробітну плату та відображає фактичне навантаження працівників і техніки. У перспективі передбачено використання мобільних додатків для фіксації польових робіт безпосередньо на місцевості, що підвищує оперативність і достовірність первинних даних.

У межах удосконалення системи обліку розрахунків за виплатами працівникам в ПП «Агро Дім-К» запропоновано оновлення та формалізацію внутрішніх нормативних документів, зокрема Положення про оплату праці (додаток Б). Розроблений приклад документа відображає сучасні підходи до організації оплати праці у підприємстві рослинницького профілю та забезпечує

підвищення прозорості, об'єктивності й контрольованості процесів нарахування заробітної плати.

Оновлене положення включає чітко визначені форми та системи оплати праці, критерії преміювання на основі KPI, а також порядок документування робіт у сезонні періоди із застосуванням електронних нарядів та інтегрованих табелів. Особлива увага приділена впровадженню погодинного й позмінного обліку, актуалізації посадових інструкцій та періодичному перегляду внутрішніх регламентів відповідно до чинного законодавства й технологічних змін виробничих процесів.

Запропонований документ забезпечує формування єдиної та структурованої системи управління працею і заробітною платою, створює підґрунтя для цифровізації облікових процедур, підвищує відповідальність працівників та рівень автоматизації управлінських рішень на підприємстві.

Пропонується до впровадження систему прозорого та об'єктивного преміювання працівників ПП «Агро Дім-К» на основі ключових показників ефективності (KPI) – Додаток В. Запровадження такої системи зумовлене необхідністю усунення суб'єктивності у прийнятті рішень про преміювання та підвищення мотивації персоналу.

Розроблена модель включає конкретні KPI, що відображають обсяги виробітку, дотримання агротехнологічних вимог, якість виконаних робіт, економію ресурсів та своєчасність виконання виробничих завдань. Автоматизація збору даних через електронні табелі, наряди та GPS-моніторинг забезпечує прозорість і достовірність інформації.

Запропонована формула нарахування премій сприяє підвищенню ефективності праці та раціональному використанню ресурсів, що позитивно впливає на фінансові результати підприємства. Впровадження системи KPI створює умови для системного управління мотивацією працівників у сільськогосподарському виробництві.

З огляду на постійні зміни в законодавстві і розвиток цифрових інструментів обліку рекомендуємо: участь працівників бухгалтерії у семінарах

та професійних тренінгах; навчання керівників виробничих підрозділів правильному первинної документації; внутрішнє інструктажне навчання з використання нових програмних модулів. Це дозволить забезпечити якісний контроль на всіх рівнях формування даних для нарахування заробітної плати.

Отже, розроблені напрями удосконалення спрямовані на підвищення точності, прозорості та ефективності процесів формування даних для нарахування заробітної плати. Запропоноване впровадження електронного таблицю, інтегрованого з BAS Бухгалтерія, забезпечує автоматизоване документування виробничих операцій, зменшує кількість помилок ручного введення, прискорює обробку інформації та формування нарядів. Паралельно оновлене Положення про оплату праці встановлює чіткі та прозорі правила організації оплати, визначає сучасні підходи до преміювання та регламентує використання електронних форм первинних документів, що формує єдину та керовану систему обліку праці.

Важливим напрямом удосконалення є впровадження системи преміювання на основі KPI, яка сприяє підвищенню мотивації персоналу, усуненню суб'єктивності та прив'язує винагороду працівників до реальних виробничих результатів. Автоматизоване формування даних для оцінювання (електронні таблиці, GPS-моніторинг, електронні наряди) забезпечує достовірність інформації та створює підґрунтя для справедливого розподілу премій.

Запропоновані організаційні та технологічні зміни доповнюються підвищенням кваліфікації персоналу – бухгалтерів, керівників підрозділів та працівників, відповідальних за первинний облік. Навчання сучасним програмним продуктам, методам документування та новим регламентам сприятиме зміцненню внутрішнього контролю та забезпечить якісне функціонування оновленої системи.

Отже, впровадження запропонованих заходів дозволить ПП «Агро Дім-К» сформувати сучасну, цифровізовану, прозору та ефективну систему організації

обліку виплат працівникам, яка відповідає потребам підприємства, підвищує рівень управлінської аналітики та сприяє зміцненню фінансової дисципліни.

Висновки до розділу 2

1. У результаті проведеного аналізу встановлено, що ПП «Агро Дім-К» у 2020–2024 роках демонструє стабільне зростання виробничого та фінансового потенціалу. Оборотні активи підприємства збільшилися з 247 843 тис. грн до 398 526 тис. грн, необоротні — з 231 566 тис. грн до 351 147 тис. грн, що свідчить про розширення ресурсної бази. Власний капітал зріс із 324 828 тис. грн до 527 378 тис. грн, підтверджуючи підвищення фінансової стійкості. Структура капіталу також покращилася: коефіцієнт фінансового ризику знизився з 0,48 до 0,33, а частка поточних зобов'язань — з 32 % до 25 %. Чистий дохід зріс більш ніж удвічі, а чистий прибуток у 2024 році становив 29 764 тис. грн. Показники ліквідності залишаються на достатньому рівні: коефіцієнт покриття перевищує норматив, а загальна платоспроможність зросла до 4,01. Загалом підприємство демонструє стабільне фінансове зростання та позитивні тенденції розвитку.

2. Дослідження показало, що підприємство має належну систему бухгалтерського обліку, яка враховує галузеві особливості аграрного сектору. Бухгалтерська служба підприємства функціонує на основі принципів чіткого розподілу обов'язків, централізації облікових функцій та контролю за господарськими процесами. Внутрішні нормативні документи, включаючи Наказ про облікову політику, Колективний договір і регламенти щодо оплати праці, забезпечують узгодженість підходів до ведення обліку та дотримання вимог законодавства. Результати аналізу облікової політики та практичної організації розрахунків із працівниками свідчать про належний рівень документального супроводу, своєчасність нарахувань та прозорість процедури оплати праці. Усі зазначені аспекти формують основу для подальшого удосконалення системи контролю за розрахунками з персоналом, що стане предметом розгляду в наступному розділі роботи.

3. Досліджено організацію обліку оплати праці та документального супроводу розрахунків із працівниками на ПП «Агро Дім-К». Аналіз фактичного стану показав, що система нарахування заробітної плати базується на типовій первинній документації, затверджених формах табелювання та стандартних процедурах розрахунку й виплати заробітної плати. Позитивною рисою є наявність систематизованого документообігу, відповідність кадрових документів нормативним вимогам, чіткий розподіл відповідальності між підрозділами, а також використання електронних форм табелів, що сприяє зменшенню ймовірності технічних помилок. Водночас встановлено низку організаційних недоліків, серед яких відсутність сучасної автоматизованої системи обліку робочого часу, дублювання паперових і електронних документів, відсутність внутрішніх регламентів руху документів та ручний характер погодження документів. Ці недоліки знижують оперативність облікових процесів і створюють ризики помилок при нарахуванні заробітної плати.

4. Податковий облік на підприємстві здійснюється відповідно до чинного законодавства, із своєчасною подачею звітності і правильним застосуванням податкових ставок. Водночас виявлено недоліки, що пов'язані з недостатнім рівнем автоматизації та інтеграції облікових процесів, що створює ризики помилок і затримок. Загалом система обліку та документального супроводу розрахунків із персоналом на ПП «Агро Дім-К» є функціональною, але потребує удосконалення через впровадження цифрових технологій, регламентацію внутрішніх процедур та посилення контролю для забезпечення більшої точності, оперативності та прозорості.

5. Визначено напрями удосконалення організації обліку виплат працівникам, зокрема запропоновано: впровадження електронного табеля, інтегрованого з BAS Бухгалтерія, що забезпечить підвищення точності обліку, зменшення часу обробки первинних документів, своєчасність нарахування заробітної плати; оновлено Положення про оплату праці, що сприятиме прозорості і стандартизації процесів, усунення неоднозначності в застосуванні норм, підвищення контрольованості оплати праці; запроваджено систему

преміювання на основі КРІ, результатом якого буде об'єктивність преміювання, зростання мотивації персоналу, покращення виробничих показників; навчання працівників бухгалтерії та керівників підрозділів роботі з оновленими формами документів та програмними модулями, що сприятиме зменшенню помилок у первинних документах, посилення внутрішнього контролю та ефективність використання цифрових інструментів. Реалізація запропонованих удосконалень сприятиме формуванню сучасної, автоматизованої та прозорої системи обліку виплат працівникам, що забезпечить більшу оперативність управлінських рішень та підвищить ефективність фінансового контролю на підприємстві.

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

3.1. Роль організації контролю у забезпеченні достовірності розрахунків з працівниками.

Контроль у системі розрахунків з працівниками займає ключове місце в організації бухгалтерського обліку та управлінні персоналом. Він спрямований на забезпечення достовірності, точності, законності та своєчасності нарахування і виплати заробітної плати, премій, компенсацій, матеріальної допомоги та інших виплат, які формують трудові доходи працівників. У сучасних умовах господарювання, що характеризуються високим рівнем цифровізації, динамічністю кадрових процесів, постійними змінами у податковому та трудовому законодавстві, значення контролю лише зростає.

Контроль у сфері розрахунків з персоналом — це система процедур, інструментів та механізмів, спрямованих на перевірку правильності відображення трудових операцій, відповідності нарахувань чинному законодавству, а також дотримання принципів облікової політики підприємства. Він виконує декілька ключових функцій:

- захисну — попередження порушень, помилок, шахрайства у нарахуваннях;
- інформаційну — надання керівництву достовірної інформації про витрати на персонал;
- регулюючу — забезпечення відповідності облікових процедур нормам законодавства;
- аналітичну — формування основи для прийняття управлінських рішень щодо мотивації персоналу, оптимізації фонду оплати праці;
- фінансово-контрольну — оцінка ефективності використання ресурсів у сфері оплати праці.

З огляду на те, що витрати на оплату праці становлять значну частку собівартості продукції та адміністративних витрат підприємства, недостатній

рівень контролю може призвести до суттєвих фінансових втрат, зниження продуктивності праці, погіршення соціального клімату в колективі. Натомість ефективний контроль формує довіру між роботодавцем і працівниками, мінімізує ризики і сприяє стабільності діяльності підприємства.

Система контролю охоплює широкий спектр об'єктів, до яких належать:

- правильність ведення кадрової документації (накази про прийняття, переведення, звільнення, табелі робочого часу);
- облік фактично відпрацьованого часу, надурочних годин, простоїв, відпусток;
- дотримання умов трудових договорів і колективних угод;
- правильність застосування тарифних ставок, доплат, надбавок, премій;
- відповідність нарахувань нормам законодавства (КЗпП, Закону «Про оплату праці», Податкового кодексу тощо);
- механізми утримання податків і зборів (ПДФО, військовий збір, ЄСВ);
- своєчасність виплат працівникам;
- правильність відображення операцій у бухгалтерському обліку та звітності.

Кожен напрям контролю допомагає виявити різні види ризиків: арифметичні, юридичні, податкові, кадрові та організаційні. Наприклад, помилки у табелюванні можуть призвести до переплат, тоді як неправильні утримання податків — до штрафів з боку контролюючих органів.

У практиці підприємств використовуються такі основні види контролю, що застосовуються у процесі розрахунків з працівниками: внутрішній, зовнішній та автоматизований. Розглянемо особливості кожного.

Внутрішній контроль - це первинний та найважливіший рівень, який включає: контроль кадровою службою правильності оформлення трудових відносин; контроль бухгалтерії за відповідністю первинних документів вимогам законодавства; контроль керівниками підрозділів за достовірністю табелювання; внутрішні аудити, перевірки ревізійних служб або комісій.

Зовнішній контроль - здійснюється державними та недержавними органами: держпрацею — щодо дотримання норм трудового законодавства; податковими органами — щодо правильності нарахування ПДФО, ЄСВ,

військового збору; аудиторами — під час обов'язкового або ініціативного зовнішнього аудиту.

Автоматизований контроль - у сучасних умовах значна частина перевірок здійснюється за допомогою спеціалізованих програм: BAS (1С): Зарплата і управління персоналом; SAP HR; Oracle PeopleSoft; внутрішні CRM/HRM-системи. Такі системи мінімізують людський фактор і забезпечують високу точність розрахунків.

Процедури контролю за правильністю нарахувань працівникам відображені на рис. 3.1

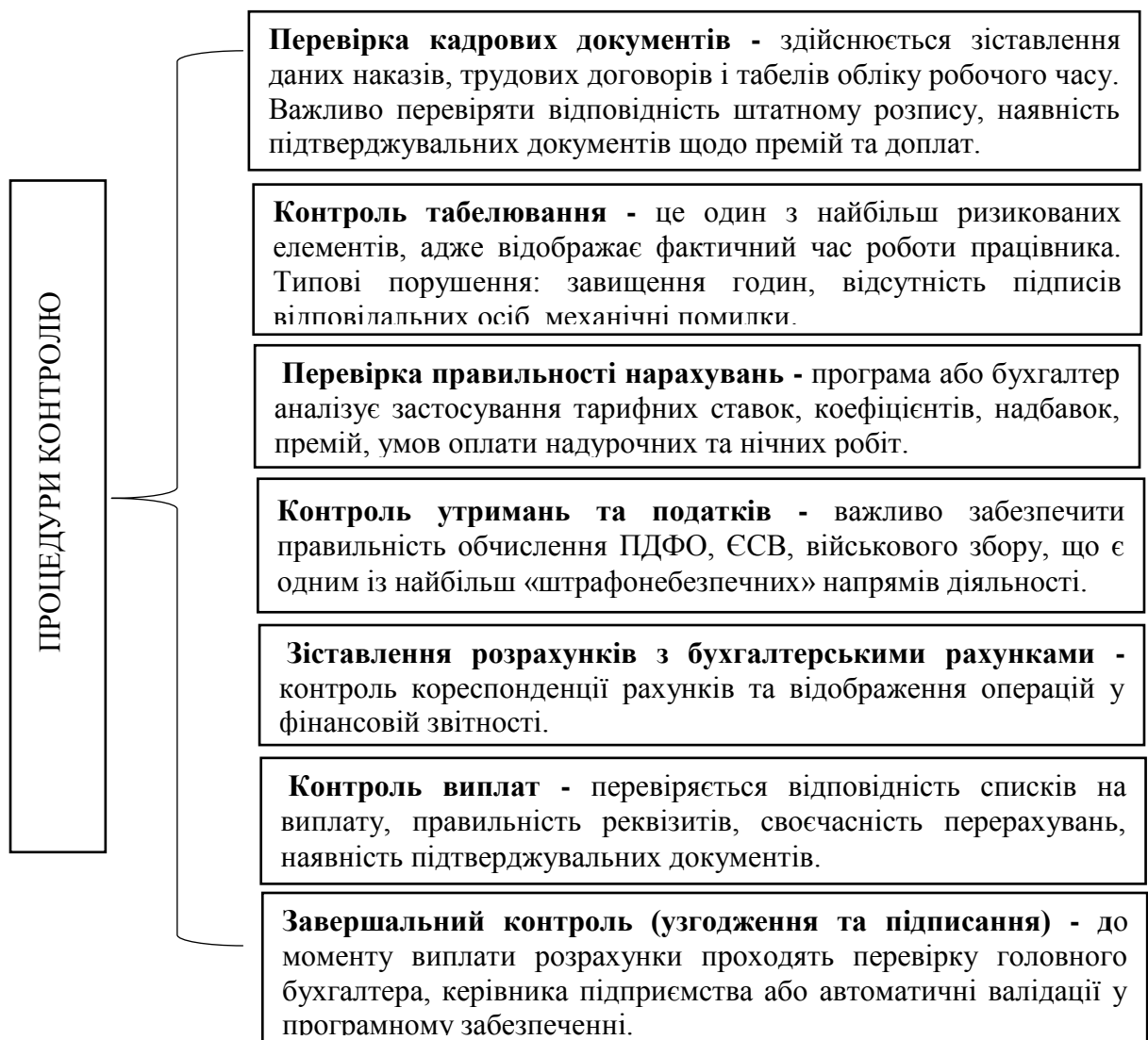


Рис.3.1 Контрольні процедури за правильністю нарахувань працівникам.

Для забезпечення комплексного дослідження ролі контролю у достовірності розрахунків з працівниками та формування науково

обґрунтованих висновків важливо спиратися на надійні джерела інформації. Система контролю оплати праці базується не лише на теоретичних підходах, але й на чітко визначених законодавчих нормах та практичних даних, що відображають реальний стан обліку та розрахунків на підприємствах.

Саме тому доцільним є аналіз нормативно-правових актів, які регламентують порядок ведення обліку, нарахування і виплати заробітної плати, а також визначають вимоги до організації контролю. Не менш важливим є використання фактографічних джерел, що містять статистичні дані, аналітичні огляди, матеріали наукових досліджень і результати перевірок, які дозволяють оцінити ефективність практичного застосування контролю на підприємствах.

Інформаційною базою дослідження та основою для подальшого аналізу є нормативно-правові та фактографічні джерела.

Нормативно-правові джерела – це документи, що визначають правила, норми, вимоги та процедури, яких підприємство повинно дотримуватися під час нарахування заробітної плати та здійснення контролю у сфері розрахунків з працівниками. Дані джерела становлять: Конституція України, Кодекс законів про працю України, ЗУ «Про оплату праці», ЗУ «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», ЗУ «Про ЄСВ», ПКУ; постанови Кабінету Міністрів України; накази міністерств; роз'яснення та методичні матеріали.

Джерела фактографічної інформації - це джерела, які забезпечують статистичні дані, аналітику, практичні приклади, актуальні показники, а також інформацію для порівняльного аналізу систем контролю та розрахунків з працівниками. До таких джерел відносять: статистичні та аналітичні державні ресурси; дані фонду соціального страхування та Пенсійного фонду; наукові фахові публікації; внутрішні матеріали підприємств (положення, первинні, аналітичні та синтетичні бухгалтерські документи з обліку розрахунків за виплатами працівникам).

Отже, узагальнюючи розглянуті теоретичні положення, підходи та практичні аспекти контролю розрахунків з працівниками, можна сформулювати

підсумкові положення, що відображають ключові результати дослідження даного підрозділу.

Обґрунтовано, що контроль у сфері розрахунків з працівниками є ключовим інструментом забезпечення достовірності, законності, своєчасності та повноти нарахування й виплати трудових доходів. Він виконує захисну, інформаційну, регулюючу, аналітичну та фінансово-контрольну функції, що підвищує якість управління персоналом та оптимізує витрати підприємства.

Встановлено, що ефективна система контролю знижує ризики помилок, порушень і фінансових втрат, сприяє дотриманню норм трудового та податкового законодавства, забезпечує прозорість облікових процедур і формує довіру між роботодавцем та працівниками. Окрему увагу приділено тому, що сучасні умови цифровізації та автоматизації підсилюють роль автоматизованих систем контролю, які мінімізують людський фактор і забезпечують стабільність та точність розрахунків.

Встановлено також, що інформаційне забезпечення процесів контролю включає нормативно-правову базу та фактографічні джерела, які формують основу для перевірки правильності розрахунків, аналізу відхилень і прийняття управлінських рішень. Таким чином, контроль у системі розрахунків з працівниками є комплексним і багаторівневим механізмом, що охоплює кадрові, облікові, податкові та аналітичні аспекти діяльності підприємства.

3.2. Стан діючої системи організації контролю розрахунків за виплатами працівникам

Ефективна система контролю розрахунків за виплатами працівникам є важливим елементом фінансової політики підприємства, оскільки забезпечує дотримання чинного законодавства, своєчасність нарахувань і виплат, підвищення мотивації персоналу та прозорість управлінських рішень. На підприємствах аграрного сектору, зокрема у Приватному підприємстві «Агро

Дім-К», така система має особливе значення через сезонність робіт, різноманіття форм оплати праці, широке застосування тимчасової та сезонної зайнятості, а також залучення працівників на умовах цивільно-правових договорів.

ПП «Агро Дім-К» здійснює діяльність, пов'язану з рослинництвом, тваринництвом і наданням супутніх сільськогосподарських послуг. Така специфіка визначає структуру персоналу, яка складається з постійних працівників (агроном, механізатори, бухгалтери, працівники адміністрації), а також сезонних робітників, що залучаються у період посівної, обробітку ґрунтів, збору урожаю та післяжнивних робіт.

Поділ працівників за формами зайнятості зумовлює необхідність застосування різних методик обліку праці та контролю виконаних робіт, що, у свою чергу, впливає на побудову системи контролю розрахунків. На практиці на підприємстві використовуються:

- погодинна та відрядна оплата праці;
- преміальні виплати;
- доплати за понаднормову роботу та роботу у вихідні дні;
- сезонні доплати та матеріальна допомога;
- виплати за цивільно-правовими договорами.

Функції кадрового обліку зосереджені в адміністративному відділі, тоді як нарахування заробітної плати та контроль за її правильністю здійснює бухгалтерія підприємства.

Контроль за розрахунками за виплатами працівникам в ПП «Агро Дім-К» реалізується через поєднання документального, бухгалтерського та внутрішньо-організаційного контролю.

Документальне оформлення праці є ключовим елементом достовірності даних щодо фактично відпрацьованого часу та виконаних робіт. На підприємстві використовуються:

- накази про прийняття, звільнення та переведення працівників;
- табелі обліку робочого часу;

- наряди на відрядні роботи;
- акти виконаних робіт за укладеними договорами;
- відомості з накладних та журналів обліку господарських операцій.

Контроль здійснюється головним бухгалтером, який перевіряє відповідність табелів і нарядів фактичному обсягу виконаних робіт, що підтверджується підписами керівника структурного підрозділу.

Бухгалтерія виконує ключові функції щодо перевірки достовірності і повноти нарахувань. Основні контрольні процедури включають:

- перевірку коректності тарифних ставок та посадових окладів згідно зі штатним розписом;
- контроль за правильним віднесенням виплат до фонду оплати праці;
- перевірку відповідності нарахувань нормам законодавства (КЗпП, Закону “Про оплату праці”, Податкового кодексу України);
- здійснення контролю за розрахунком податків та внесків (ПДФО, військового збору, ЄСВ);
- аналіз відхилень у нарахуваннях у порівнянні з аналогічними періодами.

Особливу увагу бухгалтерія приділяє правильності розрахунку ЄСВ, оскільки для аграрного підприємства з сезонними працівниками саме цей показник є одним із найбільш змінних та ризикових з точки зору можливих помилок.

Також на підприємстві застосовується елемент функціонального контролю, коли керівники виробничих дільниць несуть відповідальність за:

- достовірність даних у табелях;
- підтвердження виконання робіт за відрядними нарядами;
- обґрунтованість преміювання;
- контроль за дотриманням режиму робочого часу.

Завдяки такому розподілу відповідальності забезпечується належний рівень контролю на кожному етапі формування даних щодо оплати праці.

У ПП «Агро Дім-К» облікові та контрольні процеси частково автоматизовані. Для ведення бухгалтерського обліку та розрахунків використовується програмне забезпечення BAS Бухгалтерія, що дозволяє:

- автоматизувати розрахунок заробітної плати;
- проводити нарахування податків і внесків;
- формувати звітність до ДПС та ПФУ в електронному вигляді;
- здійснювати внутрішні перевірки правильності введених даних.

Автоматизація сприяє зменшенню кількості технічних помилок та підвищує оперативність отримання інформації. Проте залишаються ділянки, які реалізуються вручну, зокрема оформлення табелів, формування нарядів, розподіл премій. Наявність ручних процесів підвищує ризик людського фактора та потребує подальшої цифровізації.

Система контролю підприємства функціонує на основі внутрішніх документів:

- положення про оплату праці;
- штатний розпис;
- колективний договір;
- посадові інструкції;
- внутрішні накази та розпорядження керівника.

Ці документи визначають порядок нарахування зарплати, структуру виплат, правила преміювання, умови надання матеріальної допомоги та порядок ведення табельного обліку. Проте аналіз показує, що окремі документи потребують оновлення у зв'язку зі змінами законодавства, появою нових форм зайнятості та необхідністю більшої формалізації контрольних процедур.

Попри загалом належну організацію контролю, у ПП «Агро Дім-К» існує низка проблем, типових для малих аграрних підприємств (узагальнено в таблиці 3.1):

1. Недостатня цифровізація первинного обліку праці. Табелі та наряди заповнюються вручну, що збільшує ризик помилок і затримок у поданні документів до бухгалтерії.

2. Сезонні коливання чисельності працівників, через що навантаження на бухгалтерію нерівномірне і збільшується ймовірність неточностей у пікові періоди.

3. Відсутність централізованого контролю за преміюванням. Премії часто формуються на підставі рішень керівників підрозділів без детального економічного обґрунтування, що знижує прозорість і може призводити до конфліктів у колективі.

4. Оновлення внутрішніх документів не здійснюється систематично, у результаті чого окремі норми положення про оплату праці не повністю відповідають сучасним вимогам.

5. Недостатня аналітичність контролю. Підприємство не практикує регулярний моніторинг показників ефективності використання фонду оплати праці, порівняння витрат на персонал із динамікою виробництва чи врожайності.

6. Обмежений внутрішній аудит. Внутрішні перевірки проводяться переважно у межах бухгалтерії, без участі незалежних структурних підрозділів.

Таблиця 3.1

Виявлені недоліки системи контролю розрахунків із працівниками

ПП «Агро Дім-К»

№	Виявлена проблема	Характеристика	Наслідки для підприємства
1	Ручне ведення табелів та нарядів	Документи заповнюються паперово, передаються із затримками	Підвищення ризику помилок, затримки в нарахуванні зарплати
2	Нерівномірне навантаження у сезонні періоди	Пікове збільшення персоналу	Помилки у нарахуваннях, порушення термінів подання звітності
3	Відсутність прозорості системи преміювання	Премії залежать від рішень керівників	Суб'єктивність, конфлікти, зниження мотивації
4	Недостатність аналітичної інформації	Не проводиться аналіз фонду оплати праці та продуктивності	Неможливість оптимізації витрат
5	Невчасне оновлення внутрішніх положень	Частина норм не відповідає змінам законодавства	Юридичні ризики, можливі штрафи
6	Обмежений внутрішній аудит	Перевірки проводяться нерегулярно, без уніфікованого плану	Недостатній контроль за точністю нарахувань

Отже, на даний момент система контролю у ПП «Агро Дім-К» забезпечує виконання основних функцій — правильність нарахувань, своєчасність виплат та відповідність законодавству. Однак її ефективність можна оцінити як середню, враховуючи: фрагментарність автоматизації; значний вплив людського фактора; недостатню формалізацію контрольних процедур; потребу у розширенні аналітичної складової.

Сучасні вимоги до управління персоналом та розвитку аграрного виробництва потребують удосконалення системи контролю, впровадження цифрових інструментів, автоматизованого табелювання, підвищення прозорості преміювання, а також розробки оновленого положення про оплату праці.

Отже, підсумовуючи аналіз стану діючої системи контролю розрахунків за виплатами працівникам у ПП «Агро Дім-К» встановлено, що підприємство забезпечує основні вимоги законодавства щодо нарахування та виплати заробітної плати, а також підтримує базовий рівень внутрішнього контролю. Водночас система має низку недоліків, пов'язаних із недостатньою цифровізацією первинного обліку, обмеженою аналітичністю контролю, нерівномірним навантаженням у сезонні періоди та відсутністю системного оновлення внутрішньої нормативної бази. Це вказує на потребу модернізації контрольних процедур, удосконалення інформаційного забезпечення та підвищення прозорості процесів преміювання і документування виконаних робіт.

3.3. Удосконалення системи організації внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам.

Результати аналізу діючої системи контролю засвідчили, що ПП «Агро Дім-К» забезпечує базовий рівень достовірності та законності розрахунків із працівниками, проте система потребує модернізації, цифровізації та розширення контрольних функцій. Актуальними є впровадження сучасних інструментів обліку праці, удосконалення регламентів, підвищення прозорості

преміювання та формування комплексної моделі внутрішнього контролю. З урахуванням встановлених недоліків пропонується комплекс заходів щодо підвищення ефективності системи контролю розрахунків із персоналом на підприємстві.

Рекомендуємо до впровадження автоматизовану систему контролю нарахувань заробітної плати. Бухгалтерська служба потребує розширених інструментів для перевірки коректності нарахувань, внесків та податків. Для забезпечення прозорості та повноти контролю нарахувань заробітної плати на підприємстві пропонується електронний контрольний лист, який автоматично аналізує правильність розрахунків ЄСВ, відповідність нарахувань мінімальним гарантіям, коректність відрядних операцій та повноту табелів. Система формує повідомлення про відхилення та допомагає бухгалтерії оперативно виявляти помилки перед закриттям місяця. Приклад запропонованого документу відображено в Додатку Д. Застосування електронного контрольного листа дозволить мінімізувати ризики неправильних нарахувань і штрафних санкцій. Окрім того, для наочного розуміння вищенаведеної пропозиції надаємо схему процесу впровадження автоматизованої системи контролю нарахувань заробітної плати, відображену в додатку Е. Процес впровадження автоматизованої системи контролю нарахувань заробітної плати складається з восьми послідовних етапів: від аналізу існуючих процедур і розроблення технічного завдання до повномасштабного запуску та подальшого моніторингу ефективності. Важливими складовими є налаштування правил перевірки ЄСВ і мінімальних гарантій, створення електронних контрольних листів, організація автоматичних повідомлень про відхилення, а також інтеграція з електронними табелями польових робіт. Такий підхід забезпечує достовірність даних, мінімізує ризики помилок і підвищує контроль за правильністю нарахувань.

Для виявлення проблемних ділянок, прогнозу потреби в персоналі та обґрунтування змін у системі мотивації пропонується розширення аналітичної функції внутрішнього контролю фонду оплати праці в ПП «Агро Дім-К». Аналітичний звіт з контролю фонду оплати праці у досліджуваному підприємстві представлено в додатку Ж. Акцент зроблено на систематичному

аналізі динаміки витрат на персонал з урахуванням обсягів виробництва та продуктивності праці. Запропоновано оцінку відхилень за видами виплат і сезонними періодами з метою підвищення ефективності управління трудовими ресурсами.

Впровадження регулярної аналітики і формування узагальнених звітів для керівництва сприяє стратегічному плануванню, оптимізації витрат і підвищенню прозорості внутрішнього контролю. Такий підхід дозволяє своєчасно виявляти та усувати проблемні зони в оплаті праці, а також приймати обґрунтовані управлінські рішення в аграрному виробництві

Для удосконалення роботи внутрішнього контролю в ПП «Агро Дім-К» доцільно запровадити систему періодичних внутрішніх перевірок. Пропонуємо до впровадження Положення про проведення внутрішнього контролю за виплатами працівникам ПП «Агро Дім-К», відображене в додатку 3, де запропоновано регулярний комплекс заходів, спрямованих на перевірку достовірності обліку робочого часу, коректності податкових нарахувань, правильності класифікації виплат та оцінку ризиків, що виникають через сезонний характер виробництва.

Організація внутрішніх контрольних перевірок забезпечує своєчасне виявлення та усунення помилок, мінімізує можливість фінансових втрат і підвищує ефективність контролю фонду оплати праці. Впровадження цих заходів сприяє зміцненню системи управління ризиками і підвищенню прозорості процесів на підприємстві.

Отже, впровадження автоматизованої системи контролю нарахувань заробітної плати, розширення аналітичних можливостей та організація регулярних внутрішніх перевірок створюють передумови для підвищення ефективності внутрішнього контролю в ПП «Агро Дім-К». Це дозволить своєчасно виявляти та усувати помилки, мінімізувати ризики фінансових втрат і забезпечити прозорість розрахунків із працівниками.

Таким чином, модернізація системи внутрішнього контролю є необхідним кроком для забезпечення достовірності, законності та своєчасності нарахувань заробітної плати, що позитивно вплине на загальну стабільність та

ефективність діяльності підприємства.

Висновки до розділу 3

1. Визначено сутність та значення контролю в системі розрахунків з працівниками, окреслено його основні функції та роль у забезпеченні достовірності й законності облікових даних. Показано, що належно організований внутрішній, зовнішній та автоматизований контроль мінімізує ризики помилок і порушень, підвищує ефективність використання фонду оплати праці та забезпечує прозорість облікових процедур. Наголошено, що цифрові інструменти та сучасні інформаційні системи значно посилюють якість контролю, сприяючи оперативності, точності та об'єктивності розрахунків із персоналом.

2. Проведено комплексну оцінку організації контролю розрахунків за виплатами працівникам на ПП «Агро Дім-К», яка дала змогу визначити ключові особливості, проблеми та напрями удосконалення існуючої системи. Дослідження показало, що діюча модель контролю забезпечує виконання нормативних вимог, однак потребує посилення в частині автоматизації первинних процесів, запровадження сучасних цифрових інструментів обліку праці, удосконалення внутрішніх регламентів та розширення аналітичних функцій контролю. Виявлені недоліки свідчать про необхідність впровадження системного підходу до управління розрахунками за виплатами працівникам, що підвищить точність, оперативність та економічну ефективність використання фонду оплати праці. Подальше вдосконалення системи контролю сприятиме зміцненню фінансової дисципліни, покращенню мотивації персоналу та підвищенню конкурентоспроможності підприємства в умовах сучасного аграрного ринку.

3. Встановлено, що підвищення ефективності внутрішнього контролю розрахунків з працівниками на ПП «Агро Дім-К» можливе лише шляхом цілеспрямованої модернізації існуючих процедур та впровадження сучасних

управлінських інструментів. Запропоновано комплекс конкретних заходів, спрямованих на усунення виявлених недоліків і формування цілісної контрольної моделі. Зокрема, було обгрунтовано необхідність модернізації внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам в ПП «Агро Дім-К», оскільки діюча система хоч і забезпечує базовий рівень достовірності даних, але не повною мірою відповідає сучасним вимогам цифровізації, своєчасності перевірок та глибини аналітики. Запропоновані заходи спрямовані на формування комплексної, автоматизованої та прозорої системи контролю, здатної своєчасно виявити відхилення та забезпечувати коректність нарахувань заробітної плати. Ключовими напрямками удосконалення визначено: впровадження автоматизованої системи контролю нарахувань, розроблено схему впровадження автоматичного контролю, посилення аналітичної функції контролю фонду оплати праці, запроваджено систему регулярних внутрішніх перевірок на основі оновленого Положення про внутрішній контроль. Комплексне впровадження запропонованих заходів забезпечить підвищення точності розрахунків, мінімізацію ризиків фінансових порушень, зміцнення системи управління ризиками, а також підвищить рівень прозорості та підзвітності процедур оплати праці. Завдяки цифровізації, уніфікації регламентів та регулярному моніторингу ПП «Агро Дім-К» отримає більш ефективну та сучасну систему внутрішнього контролю, що сприятиме стабільності та результативності управління трудовими ресурсами.

ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ

1. Економічна сутність, класифікація та структура виплат працівникам становлять ключовий елемент мотиваційного механізму підприємства та одночасно визначають рівень його соціальної відповідальності. Чітка систематизація виплат відповідно до МСБО 19 і НП(С)БО 26 забезпечує їх правильне відображення в обліку, сприяє прозорості фінансових процесів та формує стабільний підхід до управління витратами на персонал.

2. Структура виплат працівникам, що включає основну, додаткову, компенсаційну та соціальну складові, безпосередньо впливає на рівень трудової мотивації та ефективність кадрової політики. Збалансоване формування цієї структури дозволяє підвищити результативність праці, оптимізувати витрати підприємства та зміцнити його конкурентні позиції. Матеріальна зацікавленість працівників є фундаментальним фактором стимулювання, а заробітна плата виконує роль економічного регулятора, який пов'язує результативність праці з рівнем винагороди.

3. Організація обліку розрахунків із працівниками потребує чіткої відповідності законодавству, застосування синтетичних та аналітичних рахунків, а також адаптації до сучасних умов цифровізації. Комплекс нормативно-правових актів — від КЗпП і Податкового кодексу до НП(С)БО 26 та МСБО 19 — забезпечує регламентований порядок нарахування, оподаткування й відображення виплат працівникам у бухгалтерському обліку.

4. ПП «Агро Дім-К» протягом останніх років демонструє стабільні позитивні зміни у структурі активів, капіталу та фінансових результатах. Підприємство збільшило обсяг власного капіталу на понад 200 млн грн, подвоїло чистий дохід від реалізації та значно скоротило залежність від позикових коштів. Зростання коефіцієнта автономії до 0,75 свідчить, що майже 75 % майна підприємства сформовано за рахунок власних джерел, що є показником високої фінансової стійкості. Покращення ліквідності та досягнення позитивного фінансового результату (29,8 млн грн прибутку у 2024 р.) підтверджують ефективність управління ресурсами. Констатовано, що підприємство перебуває у стабільному фінансово-економічному стані та має

достатній потенціал для подальшого розвитку.

5. Проведене дослідження засвідчило, що система бухгалтерського обліку ПП «Агро Дім-К» загалом відповідає вимогам законодавства та специфіці аграрної галузі. Підприємство забезпечує чіткий розподіл обов'язків у бухгалтерській службі, підтримує централізований характер облікових процесів та дотримується встановлених внутрішніх нормативних документів, що гарантує узгодженість підходів до нарахування та виплати заробітної плати. Це формує належний рівень прозорості та документального супроводу розрахунків із працівниками.

6. Аналіз практичної організації обліку розрахунків за виплатами працівникам виявив низку проблемних аспектів. До них належать обмежена автоматизація, дублювання паперових та електронних документів, відсутність внутрішніх регламентів руху документів і ручний характер погодження розрахункових операцій. Такі недоліки уповільнюють облікові процедури, збільшують ризики помилок та знижують загальну оперативність системи. Податковий облік на підприємстві здійснюється своєчасно та відповідно до норм чинного законодавства, однак недостатній рівень цифровізації та інтеграції облікових систем знову ж таки створює ризики технічних неточностей та додаткових трудових витрат. У цілому система розрахунків із персоналом на ПП «Агро Дім-К» є функціональною та дієвою, проте потребує модернізації шляхом впровадження сучасних інформаційних технологій, уніфікації внутрішніх процедур та посилення внутрішнього контролю для забезпечення більшої ефективності, точності та прозорості облікових процесів.

7. З метою підвищення ефективності організації обліку виплат працівникам доцільно пропонуємо запровадити комплекс удосконалень, що включає впровадження електронного табеля, інтегрованого з BAS Бухгалтерія, оновлення Положення про оплату праці, розробку системи преміювання на основі КРІ та проведення навчання персоналу щодо використання оновлених документів і програмних модулів. Реалізація цих заходів забезпечить підвищення точності обліку, скорочення часу обробки первинних документів, стандартизацію підходів до оплати праці, зміцнення внутрішнього контролю, зростання мотивації працівників і формування сучасної автоматизованої

системи управління розрахунками з персоналом.

8. Встановлено, що підприємство забезпечує основні вимоги законодавства щодо нарахування та виплати заробітної плати, а також підтримує базовий рівень внутрішнього контролю. Водночас система має низку недоліків, пов'язаних із недостатньою цифровізацією первинного обліку, обмеженою аналітичністю контролю, нерівномірним навантаженням у сезонні періоди та відсутністю системного оновлення внутрішньої нормативної бази. Це вказує на потребу модернізації контрольних процедур, удосконалення інформаційного забезпечення та підвищення прозорості процесів преміювання і документування виконаних робіт.

9. Для підвищення ефективності внутрішнього контролю організації розрахунків за виплатами працівникам ПП «Агро Дім-К» надано комплекс конкретних заходів, спрямованих на усунення виявлених недоліків і формування цілісної контрольної моделі. Рекомендуємо до впровадження електронний контрольний лист, що дозволить мінімізувати ризики неправильних нарахувань і штрафних санкцій; схему процесу впровадження автоматизованої системи контролю нарахувань заробітної плати, даний підхід забезпечує достовірність даних, мінімізує ризики помилок і підвищує контроль за правильністю нарахувань; для виявлення проблемних ділянок, прогнозу потреби в персоналі та обґрунтування змін у системі мотивації пропонується Аналітичний звіт з контролю фонду оплати праці, що дозволить своєчасно виявляти та усувати проблемні зони в оплаті праці, а також приймати обґрунтовані управлінські рішення; розроблене Положення про проведення внутрішнього контролю за виплатами працівникам, де запропоновано регулярний комплекс заходів, спрямованих на перевірку достовірності обліку робочого часу, коректності податкових нарахувань, правильності класифікації виплат та оцінку ризиків, що виникають через сезонний характер виробництва. Впровадження цих заходів сприятиме зміцненню системи управління ризиками і підвищенню прозорості процесів на підприємстві.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Боденчук Л. Оплата праці в умовах воєнного стану. URL: <https://aktiv.ua/ua/materials/articles/oplatatruda-v-usloviyah-voennogo-polozheniya>.
2. Варламова І.С. Проблеми обліку заробітної плати на підприємстві та напрями його вдосконалення. *Вісник ХДУ*. №3. 2019. С.135-139. Режим доступу: <https://ej.journal.kspu.edu/index.php/ej/article/view/474>. DOI: <https://doi.org/10.32999/ksu2307-8030/2019-34-29>.
3. Васильєва, В., Бабенко, Л., & Тумановська, О. (2019). Сучасний стан та напрями вдосконалення організації обліку розрахунків з оплати праці в бюджетній установі. *Економічний простір*, (146), 100-112. вилучено із <https://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/124>.
4. Васюренко Л. В. Базові засади управління фондом оплати праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Випуск 20, частина 1. 2018. С. 80-83. Режим доступу: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/20_1_2018ua/19.pdf.
5. Гамова О.В., Козачок І.А., Федоренко Т.В. Внутрішній контроль заробітної плати на підприємстві. *Інвестиції: практика та досвід* № 2. 2017. С.31-38. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/2_2017/8.pdf.
6. Гуренко, Т. (2022). Облік оплати праці та трудові відносини у воєнний період. *Економіка та суспільство*, (36). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-36-31>.
7. Гуріна, Н., & Бестюк, А. (2021). Організація обліку оплати праці на підприємствах: проблеми та шляхи їх вирішення. *Економіка та суспільство*, (23). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-23-13>.
8. Гуцаленко Л.В., Каправа О.С. Облік оплати праці: проблеми та напрями вдосконалення. *Економіка та суспільство*. Випуск № 18. 2018. С.894-899. Режим доступу: https://economyandsociety.in.ua/journals/18_ukr/124.pdf. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-18-124>.
9. Жидєєва Л.І., Стародуб І.В. Облік виплат працівникам: проблеми теорії та практика використання ПСБО 26 та МСБО 19. *Економіка і суспільство*. Випуск №9. 2027. С.1122-1126. Режим доступу:

https://economyandsociety.in.ua/journals/9_ukr/192.pdf .

10. Замула І.В., Танасієва М.М. Внутрішній контроль : навч. посіб. Чернівці: Технодрук, 2021. 336 с. URL:

<https://eztuir.ztu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/7959/%D0%97%D0%B0%D0%BC%D1%83%D0%BB%D0%B0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

11. Ільїн В.Ю, Сороколіта Д.О. Нормативно-правове регулювання обліку розрахунків з оплати праці. *Молодий вчений*. № 12.1 (40). грудень, 2016р. Режим доступу: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2016/12.1/179.pdf>.

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

13. Калінець А. Система контролю за розрахунками з персоналом: шляхи оптимізації та цифровізація процесів. Облік, аудит, оподаткування та звітність у системі забезпечення економічної стійкості підприємств: тези доповідей ІХ Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції 8-9 травня 2025 р. – Дніпровський державний аграрно-економічний університет, Дніпро, 2025. С.31-32.

14. Калінець А.С. Інноваційні інструменти управління обліком праці та її оплати. Обліково-фінансове, інформаційне та мовно-комунікаційне забезпечення сталого розвитку аграрного сектору економіки: проблеми, пріоритети, перспективи: збірник тез ІІІ Міжнародної науково-практичної інтернет конференції 22-23 жовтня 2025 р. Дніпро: ДДАЕУ, 2025. С.61-63.

15. Кінебас, І.Ю. & Чепець, О.Г. (2019). Шляхи вдосконалення обліку та аудиту розрахунків з оплати праці. *Бізнес-інформ*, (7), 225-230.

16. Кодекс законів про працю: затв. Законом № 322-VIII від 10 груд. 1971, ВВР, 1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/322-08>.

17. Кодекс України про адміністративні правопорушення. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>.

18. Копчикова, І., Гладій, І., & Майстер, Л. (2023). Державний фінансовий контроль розрахунків із працівниками установи. *Економіка та суспільство*, (54). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-54-64>.

19. Кравчук Д.І., Артюх О.В.. Аудит розрахунків з оплати праці: огляд типових порушень обліку та шляхи їх вирішення. *Economics*. № 16 (December, 2020). URL: <https://www.ukrlogos.in.ua/10.11232-2663-4139.16.39.html>.
20. Кузьмін О. Є., Гузік П. П. Управлінський облік: навч. посіб. — Львів: «Магнолія 2006», 2020. — 256 с.
21. Кузьмінська, К. І., & Іванова, В. С. (2019). Особливості організації обліку розрахунків з працівниками на підприємстві. *Підприємництво і торгівля*, (25), 33-37. Режим доступу: <https://doi.org/10.36477/2522-1256-2019-25-04>.
22. Кухарчук Л. А. Цифровізація бухгалтерського обліку на підприємствах України: виклики і перспективи. *Економіка і держава*. 2023. № 7. С. 35–39.
23. Лизунова О. М., Іщенко Я. Г., Кондрашова Г. В. Використання інноваційних методів управління персоналом підприємства. *Економіка і суспільство*. 2018. № 14. С. 448–456.
24. Линник О.І., Сайганова А.Д. Актуальні питання організації обліку та документування операцій із заробітної плати. *Економіка і суспільство*. Випуск # 13. 2017. С.1375-1380. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/13_ukr/229.pdf.
25. Макаренко А.П., Зарубежнова О.І. Удосконалення оподаткування, обліку та податкової звітності нарахування заробітної плати в ломбардах. *Агросвіт*. №1-2. 2021. С.20-32. URL: http://www.agrosvit.info/pdf/1-2_2021/4.pdf. DOI: 10.32702/2306&6792.2021.1—2.20.
26. Мармуль Л.О., Перчук О.В., Пеньковський С.В. Соціально-економічна сутність праці й заробітної плати працівників та їх відображення в обліку сучасних аграрних підприємств. *Агросвіт*. №9. 2024. С.42-48. Режим доступу: <https://nayka.com.ua/index.php/agrosvit/article/view/3615/3650> DOI: 10.32702/2306-6792.2024.9.42
27. Матюха М. М., Божок К. К. Удосконалення організації обліку оплати праці на виробничих підприємствах. *International scientific journal «Internauka»*. № 15(115), 2021. С. 32-36. Режим доступу: <https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/18996/1/%D0%9C%D0%B0%D1%82%>

[D1%8E%D1%85%D0%B0-%D1%80%D0%B5%D0%BF%D0%BE%D0%B7%D0%B8%D1%82%D0%B0%D1%80%D1%96%D0%B9.pdf](#)

28. Матюха М. М., Шкарупа В.В. Організація внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці. *Наука онлайн: Міжнародний електронний науковий журнал*. 2022. №11. URL: <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/20592>.

29. Машевська А.А. Теоретичне підґрунтя організації оплати праці суб'єктів господарювання. *Ефективна економіка*. 2019. №11. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/11_2019/189.pdf.

30. Меліхова Т. О., Чакалова Н. С., Іващенко Є. Є. Удосконалення внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам для підвищення якості формування інформації в обліку. *Економіка та держава*. 2019. № 3. С. 95–101. DOI: 10.32702/2306-6806.2019.3.95. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/3_2019/19.pdf.

31. Михайловина С., Поліщук О., Матрос О., Крочак О. Нормативно-правове забезпечення обліку розрахунків за виплатами працівникам. *Наукові перспективи* .№ 3(45). 2024. С. 628- 641. Режим доступу: <https://perspectives.pp.ua/index.php/np/article/view/10281/10336>.

32. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 (МСБО 19) «Виплати працівникам». URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011.

33. Мінфін готує нові правила для виплат працівникам: що важливо знати URL: <https://7eminar.ua/news/13346-minfin-gotuje-novi-pravila-dlya-viplat-pracivnikom-shho-vazlivo-znati>.

34. Міньковська А.В., Калінець А.С. Податковий облік виплат працівникам у системі організації розрахунків із персоналом. *Агросвіт*. №24, грудень. 2025. URL: <https://nayka.com.ua/index.php/agrosvit>

35. Міщенко К. Облік зарплати та розрахунків із працівниками. *Factor.Academy*. URL: <https://factor.academy/blog/oblik-zarplati-ta-rozrachunkiv-iz-pracivnikami/>.

36. Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» від 28.10.2003р. №601. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text>.

37. Онищенко А.В. Підвищення мотивації праці персоналу підприємства. *Науковий вісник Луганського національного аграрного університету*. 2019. №1. URL: <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/771>.
38. Онищенко В.П. Форми оплати праці в Україні. Головбух. 2020. Вип.8. URL: <https://www.golovbukh.ua/article/7319-formi-oplati-prats>.
39. Очеретько Л.М., Хохлова І.А. Проблеми обліку та оподаткування розрахунків за виплатами працівникам і шляхи їх вирішення. *Ефективна економіка*. 2018. № 10. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6616>.
40. Податковий кодекс України від 2 грудня 2010 року № 2755-VI, зі змінами і доповненнями. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.
41. Подмешальська Ю.В., Панченко А.М. Удосконалення організації обліку заробітної плати. *Інвестиції: практика та досвід* № 1. 2020. С.58-63. Режим доступу: http://www.investplan.com.ua/pdf/1_2020/11.pdf.
42. Подолянчук О.А. Оплата праці та розрахунки з працівниками в умовах воєнного стану: трудові відносини та обліковий аспект. *Ефективна економіка*. 2022. №5. Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=10290>. DOI: 10.32702/2307-2105-2022.5.81.
43. Полищук Т. Вдосконалення системи внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці на підприємствах в сучасних умовах господарювання. *Наука онлайн: Міжнародний електронний науковий журнал*. 2019. №11. URL: <https://nauka-online.com/publications/economy/2019/11/vdoskonalennya-sistemi-vnutrishnogo-kontrolyu-rozrahunkiv-z-oplati-pratsi-na-pidpriyemstvah-v-suchasnih-umovah-gospodaryuvannya/>.
44. Попова В.Д., Колотило Ю.І. Облік оплати праці: проблеми та напрями удосконалення облікового забезпечення управління персоналом. *Молодий вчений*. 2019. № 10(74). URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2019/10/149.pdf>.
45. Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.99 р.№ 996-XIV (із змінами і доповненнями). URL: <http://www.rada.gov.ua>.

46. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
47. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Закон № 2464 від 04.11.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>.
48. Про оплату праці : Закон України від 24 берез. 1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>.
49. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 14 берез. 2022 року № 7160. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
50. Савченко В. Ф. Облік і аудит розрахунків з персоналом: сучасні підходи. *Бухгалтерський облік і аудит*. 2022. № 4. С. 17–23.
51. Салова Н. Права працівників під час воєнного стану. URL: https://buh.ligazakon.net/aktualno/12044_prava-pratsvnikv-pd-chas-vonnogo-stanu.
52. Селіванова Н.М. Особливості організації та методики обліку і документування розрахунків за виплатами працівникам підприємства. *ECONOMICS: time realities*. №2(48), 2020. С.73-83. Режим доступу: <https://economics.net.ua/files/archive/2020/No2/73.pdf>. DOI: 10.15276/ETR.02.2020.10. DOI: 10.5281/zenodo.3976925.
53. Склярчук І.П., Поліщук М.В. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах. *Економіка та суспільство*. Випуск № 47. 2023. Режим доступу: DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-50>.
54. Склярчук, І. (2022). Особливості укладання та оплати трудових та цивільно-правових договорів. *Економіка та суспільство*, (41). URL:<https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-41-17>.
55. Скорнякова, Ю., & Лапшункова, О. (2023). Організація обліку розрахунків з персоналом щодо оплати праці. *Економіка та суспільство*, (56). Режим доступу: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-56-25>.
56. Суліменко Л. А., Киян А. В., Вітер С. А. Облік і аналіз розрахунків з оплати праці. *Інфраструктура ринку*. 2018. Вип. 18. С. 395–404.
57. Уманська, В. Г., Бутко, Н. В., & Свиначенко, І. В. (2021). Виплати

працівникам підприємства: облік, оподаткування та контроль. *Економічний простір*, (166), 110-114. Режим доступу: <https://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/822>

58. Феофанова І.В., Голяк В.В. Удосконалення обліку та аудиту заробітної плати на підприємстві. *Економіка та держава* № 3. 2021. С. 125-130. DOI: 10.32702/2306-6806.2021.3.125 URL: http://www.economy.in.ua/pdf/3_2021/22.pdf.

59. Фещенко, Є., & Богуцька, Ю. (2025). Особливості внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам у закладах охорони здоров'я. *Економіка та суспільство*, (72). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-72-43>.

60. Ходаківська Л.О. Внутрішньогосподарський контроль розрахунків з оплати праці. *Економіка та суспільство*. 2018. № 17. С. 668–673. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/17_ukr/99.pdf

61. Шепель І.В. Організація обліку і контролю оплати праці на аграрних підприємствах та запропоновані шляхи їх удосконалення. *Причорноморські економічні студії*. Випуск 35. 2018. С. 151-158. Режим доступу: https://bses.in.ua/journals/2018/35_2_2018/30.pdf.

62. Яременко Л.М. Проблеми обліку та оподаткування розрахунків з оплати праці і шляхи їх вирішення. *Ефективна економіка*. №12. 2020. Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12_2020/122.pdf.

63. Deloitte Ukraine. Future of Payroll: Технології в обліку заробітної плати. 2023. URL: <https://www2.deloitte.com/ua>

ДОДАТКИ

Електронний табель обліку робочого часу та виробітку
(інтегрований з BAS Бухгалтерія та модулем обліку польових робіт)

№	Працівник / механізатор	Підрозділ (бригада)	Дата	Поле (№, площа)	Культура	Агротехніч на операція	Техніка / зряддя	Почат ок	Закін чення	Год.	Норма виробітку (га / т / м ³)	Фактич ний виробіт ок	Вид оплати (погодинна/в ідрядна)	Ставка	Нарахо вано (авто)	Підпис (електр онний)
1	Коваль М.М.	Бригада №2	04.05 2025	Поле №12 (35 га)	Пшениця озима	Внесення добрив	Трактор Case IH + розкидач	08:00	17:00	9	12 га/зм	14 га	Відрядна	180 грн/га	2520 грн	✓
2	Гнатюк О.О.	Механізатори	04.05 2025	Поле №7 (20 га)	Соняшни к	Посів	Сівалка Horsch	07:30	18:00	10,5	10 га/зм	10,5 га	Відрядна	250 грн/га	2625 грн	✓
3	Паламарчук І.В.	Польові робітники	04.05. 2025	Поле №3 (5 га)	Кукурудз а	Прополка вручну	—	08:00	16:00	8	0,5 га/чол.- день	0,5 га	Погодинна	65 грн/год	520 грн	✓

Фрагмент оновленого Положення про оплату праці

ПП «Агро Дім-К» (приклад документа)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор ПП «Агро Дім-К»

_____ /С. Ф. Вовченко/

«» _____ 2025 р.

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ

ПП «АГРО ДІМ-К»

1. Загальні положення

1.1. Це Положення визначає принципи, форми, порядок нарахування та виплати заробітної плати працівникам ПП «Агро Дім-К», яке здійснює господарську діяльність у сфері рослинництва.

1.2. Положення розроблене відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», Податкового кодексу України, Закону України «Про ЄСВ» та інших чинних нормативно-правових актів станом на 2025 рік.

1.3. Положення підлягає перегляду не менше одного разу на два роки або у разі суттєвих змін законодавства чи виробничих умов підприємства.

2. Форми та системи оплати праці на підприємстві

2.1. На ПП «Агро Дім-К» застосовуються такі системи оплати праці:

— погодинна — для адміністративно-управлінського персоналу та техперсоналу;
— відрядна — для механізаторів, трактористів, комбайнерів та працівників сезонних польових робіт;

— відрядно-преміальна — у період інтенсивних польових робіт (посів, догляд за посівами, збирання врожаю).

2.2. Рівні тарифних ставок і посадових окладів встановлюються штатним розписом підприємства.

3. Преміювання працівників та ключові показники ефективності (КРІ)

3.1. Преміювання працівників ПП «Агро Дім-К» здійснюється відповідно до прозорої системи критеріїв, що включає:

- обсяг виконаних робіт (га, т, м³);
- дотримання технологічних карт аграрних операцій;
- раціональне використання ПММ;
- відсутність простоїв з вини працівника;
- мінімальний рівень технічних несправностей, спричинених недбалим ставленням.

3.2. Основні КРІ для механізаторів у сезон польових робіт:

— Продуктивність техніки — виконання не менше 95% встановленої норми виробітку;

— Якість виконання робіт — не більше 3% повторного обробітку через помилки;

— Економія ПММ — витрати не перевищують норму, встановлену агрономом;

— Оперативність — здача електронного наряду в строк до 20:00 поточного дня.

3.3. Премії нараховуються автоматично після затвердження агрономом даних в електронних табелях або мобільних додатках (BAS → модуль «Зарплата» → «Преміювання»).

4. Порядок документування робіт у сезонні періоди

4.1. Усі польові роботи документуються у електронних нарядах через мобільний застосунок або планшет, виданий бригадиру (інтеграція із BAS Бухгалтерія).

4.2. Електронний наряд повинен містити:

- дату і час початку/завершення роботи;
- назву поля, культуру, операцію;
- обсяг виконаних робіт;
- використану техніку;
- відповідального виконавця;
- GPS-мітку фактичного місця виконання робіт;
- електронний підпис механізатора та агронома.

4.3. У разі технічної неможливості подання електронного наряду допускається використання резервного скороченого паперового наряду, форма якого наведена в додатку до цього Положення.

5. Погодинний та позмінний облік робочого часу

5.1. Облік робочого часу ведеться у електронному таблиці, інтегрованому з BAS Бухгалтерія.

5.2. В електронному таблиці автоматично фіксуються:

- змінність працівника;
- фактичні години роботи;
- тип роботи (основна, надурочна, польова, сезонна);
- відпустки, лікарняні, простой.

5.3. За сезонними працівниками ведеться позмінний облік, з можливістю ручного коригування майстром у випадку надзвичайних ситуацій.

6. Оновлення та контроль нормативних документів

6.1. Усі внутрішні нормативні акти (Положення про оплату праці, регламенти преміювання, посадові інструкції) підлягають періодичному перегляду з урахуванням:

- змін законодавства;
- впровадження нової техніки;
- модернізації виробничих процесів;
- зміни системи мотивації.

6.2. Відповідальними за перегляд документів є директор, головний бухгалтер та головний агроном ПП «Агро Дім-К».

Додаток В

Додаток до Положення про оплату праці

Система преміювання працівників ПП «Агро Дім-К» на основі КРІ

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор ПП «Агро Дім-К»

_____ / С. Ф. Вовченко /

«___» _____ 2025 р.

1. Загальні принципи преміювання

1.1. Система преміювання побудована на принципах **прозорості, об'єктивності та результативності**, що виключає суб'єктивний вплив керівників підрозділів.

1.2. Премія нараховується на підставі затверджених ключових показників ефективності (КРІ), що відображають фактичний внесок працівника у виробничі результати підприємства.

1.3. Джерелом даних для розрахунку КРІ є:

- електронні таблиці (BAS);
- електронні наряди на роботи;
- GPS-звіти з техніки;
- агрономічні журнали та технологічні карти.

2. Ключові показники ефективності (КРІ)

(приклад для механізаторів, трактористів, працівників польових бригад)

2.1. Обсяг виробітку

Показник	Умова виконання	Бальна оцінка
Виконання нормативу виробітку	90–95% норми	10 балів
	95–100% норми	20 балів
	понад 100% норми	30 балів

2.2. Дотримання агротехнологічних вимог

Показник	Умова виконання	Бал
Дотримання глибини обробітку	Без відхилень	10
Дотримання швидкості руху	У межах технологічної карти	10
Відсутність повторних проходів через помилки	Не більше 2% площі	15

2.3. Якість виконаних робіт

Показник	Умова виконання	Бал
Відсутність скарг та недоліків	0 зауважень	10
Наявність дрібних недоліків	До 2 недоліків	5
Суттєві порушення технології	—	0

2.4. Економія ресурсів (ПММ, насіння, добрив)

Показник	Умова виконання	Бал
Витрати ПММ	Не перевищують норму	15
Економія ПММ	Менше норми на 5% і більше	20
Перевитрати	—	0

2.5. Своєчасність виконання завдань

Показник	Умова виконання	Бал
Розпочато і завершено роботу в межах запланованого часу	Так	10
Несуттєві відхилення (до 1 години)	—	5

Суттєві порушення строків без поважних причин	—	0
---	---	---

продовження додатку В

3. Формула розрахунку премії

Премія = Бальна оцінка КРІ × (Тарифна ставка × Коефіцієнт тарифної ставки/100)

де:

- максимальна кількість балів — 100;
- коефіцієнт тарифної ставки встановлюється штатним розписом (таблиця 1).

Приклад розрахунку:

Працівник отримав 78 балів.

Тарифна ставка — 12 000 грн.

Коефіцієнт — 0,5.

Премія = 78 × (12 000 × 0,5 / 100) = 4 680 грн

4. Прозорість та контроль преміювання

4.1. Кожен працівник має доступ до свого електронного звіту КРІ, сформованого в BAS.

4.2. Всі дані автоматично підтягуюватимуться з електронних нарядів та GPS-системи, що мінімізує вплив людського фактора.

4.3. Керівник підрозділу не може змінювати бали КРІ без письмового пояснення та погодження директора й головного бухгалтера.

5. Переваги впровадження системи КРІ

- підвищення продуктивності працівників;
- мотивація до економного використання ресурсів;
- усунення суб'єктивності при нарахуванні премій;
- підвищення прозорості та довіри до системи оплати праці;
- формування аналітики для управлінських рішень.

Таблиця 1.

Коефіцієнти тарифної ставки для працівників ПП «Агро Дім-К»

№	Посада / Категорія працівників	Опис посадових обов'язків	Коефіцієнт тарифної ставки для преміювання
1	Керівник підприємства	Загальне управління діяльністю	1,0
2	Головний бухгалтер	Організація та ведення бухгалтерського обліку та контролю	0,8
3	Головний агроном	Планування та контроль агротехнічних робіт	0,7
4	Бригадир польових робіт	Керівництво польовими бригадами	0,6
5	Механізатор, тракторист, комбайнер	Виконання основних польових операцій	0,5
6	Польовий робітник	Виконання ручних польових робіт	0,4
7	Офісний персонал (секретар, водій)	Допоміжні адміністративні функції	0,3

Додаток Д

Електронний лист перевірки нарахувань заробітної плати
(автоматизований модуль, інтегрований із BAS Бухгалтерія)

Контрольний лист № 05/2025

Перевірка коректності нарахувань заробітної плати за травень 2025 року

Підприємство: ПП «Агро Дім-К» (рослинництво)

1 Загальні відомості

Показник	Дані
Кількість працівників у звітному місяці	124
Система оплати	погодинна, відрядна (виробіток у га / т / м ³)
Джерело даних	електронні таблиці польових робіт, BAS Бухгалтерія
Відповідальна особа	Головний бухгалтер — Ковальчук І.В.

2. Автоматизована перевірка ЄСВ

Перевірка	Норма	Результат системи	Статус
ЄСВ не менше 22% від бази нарахування	Закон № 2464	Усі працівники: виконано	✓
База для ЄСВ не нижча мінімальної зарплати	Мінімальна ЗП: 8 000 грн	5 працівників — виявлено відхилення	⚠
Відповідність ставок пільговим категоріям	Категорії не застосовуються	Відхилень немає	✓

Автоматичне повідомлення: «*Працівники Паламарчук І.В., Дудко М.П., Савчук Р.В., Лисенко О.І., Орел М.М. – база для ЄСВ менша за мінімальну. Необхідно перевірити таблицю та коректність нарахувань*».

3. Перевірка мінімальних державних гарантій

Вид гарантії	Вимога законодавства	Розрахунок системи	Статус
Мінімальна зарплата	8 000 грн	5 відхилень	⚠
Оплата за роботу у вихідні та свята	Подвійний тариф	Всі розрахунки коректні	✓
Нічні години	+20% доплати	Коректно	✓
Надурочні	Подвійна ставка	1 відхилення — відсутні години у таблиці	⚠

Автоматичне повідомлення: «*Надурочні години працівника Гнатюка О.О. не підтверджено таблицею. Перевірте дані первинного обліку*»

4. Перевірка відрядних нарахувань (виробіток у рослинництві)

Показник	Очікувана норма	Автоматичний аналіз	Статус
Посів (га/зм)	Норма: 10 га	Факт: 10,5 — відповідає	✓
Внесення добрив	Норма: 12 га/зм	Факт: 14 — перевищення	✓
Прополка вручну	0,5 га/день	Факт: 0,4 — відхилення	⚠

Автоматичне повідомлення: «*Польові роботи бригади №2 – прополка: невідповідність нормам. Перевірте факт виконання і правильність занесення даних.*»

продовження додатку Д

5. Загальний результат автоматичної перевірки

Критерій	Стан
ЄСВ	△ Потрібні доопрацювання
Мінімальні гарантії	△ Виявлені відхилення
Відрядні розрахунки	Часткові відхилення
Дані табелю	2 записи неповні
Стан обліку	Потребує уточнення

6. Пропозиції (*генерує система*):

- перевірити табелі працівників з неповними або некоректними записами.
- доопрацювати дані щодо надурочних годин працівника Гнатюка О.О.
- уточнити причини заниженого виробітку бригади №2.
- провести коригуючі нарахування відповідно до мінімальних гарантій.

7. Підтвердження відповідальної особи

Посада	ПІБ	Підпис	Дата
Головний бухгалтер	Ковальчук І.В.	✓	31.05.2025

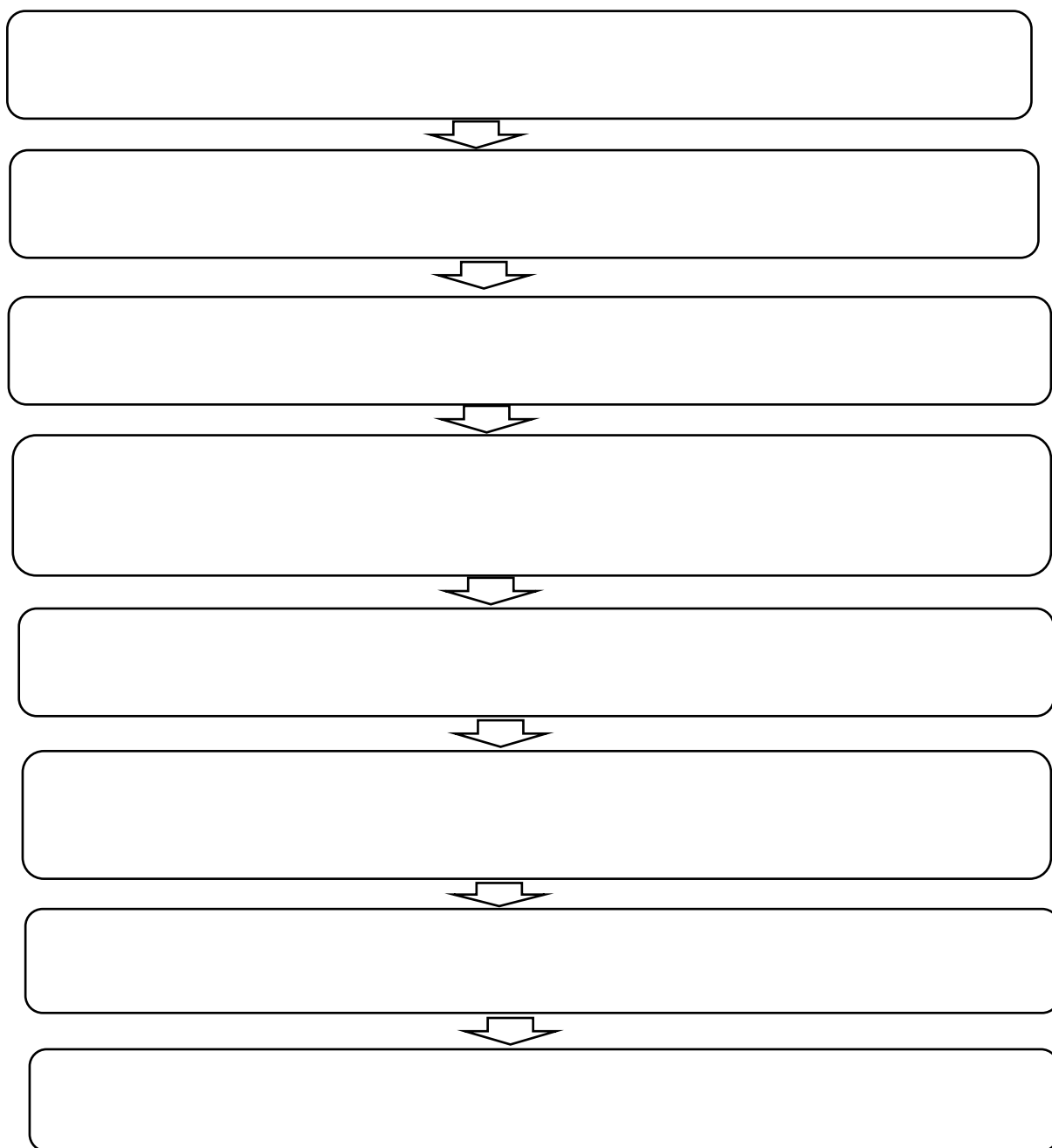


Схема процесу впровадження автоматизованої системи контролю нарахувань заробітної плати ПП «Агро ДІМ-К».

Аналітичний звіт

з контролю фонду оплати праці
 ПП «Агро Дім-К»
 за 2025 рік
 (приклад фрагмента)

1. Загальна інформація

Показник	Значення	Коментарі
Загальний фонд оплати праці	2 400 000 грн	Відповідає бюджету на I квартал
Обсяг виробництва (зернові культури)	5000 тонн	Планове значення – 4800 тонн
Продуктивність праці (тонн/працівник)	1,25	Зростання на 5% порівняно з минулим роком

2. Аналіз відхилень

Вид виплат	План (грн)	Факт (грн)	Відхилення (грн)	Причини відхилень
Основна заробітна плата	1 800 000	1 850 000	+50 000	Збільшення виробітку у сезон
Відрядні виплати	300 000	280 000	-20 000	Економія робочого часу
Преміальні виплати	150 000	200 000	+50 000	Впровадження КРІ підвищило мотивацію
Інші виплати	100 000	70 000	-30 000	Зменшення відпускних на час сезону

3. Висновки та рекомендації

Порівняння фонду оплати праці з обсягом виробництва показує позитивну динаміку підвищення продуктивності праці. Відхилення у преміальних виплатах пов'язані з ефективним впровадженням системи КРІ. Рекомендовано подальше вдосконалення контролю над відрядними виплатами для оптимізації витрат. Необхідно впровадити регулярний щомісячний аналіз для оперативного реагування на відхилення.

**Положення
про проведення внутрішнього контролю розрахунків за виплатами
працівникам
ПП «Агро Дім-К»
(фрагмент)**

1. Мета внутрішнього контролю

Забезпечення контролю за достовірністю та законністю розрахунків із працівниками, мінімізація фінансових та податкових ризиків, підвищення ефективності використання фонду оплати праці.

2. Основні напрями внутрішнього контролю

2.1. Перевірка електронних та паперових табелів обліку робочого часу на відповідність фактичним даним та виробничим нормам.

2.2. Аналіз нарядів на виконані роботи, відповідність обсягів і видів робіт фактичним результатам.

2.3. Контроль правильності формування відомостей на виплату, своєчасності та повноти нарахувань.

2.4. Перевірка коректності розрахунку податкових платежів: ЄСВ, податку на доходи фізичних осіб, військового збору.

2.5. Оцінка правильності класифікації виплат відповідно до законодавства та внутрішніх документів підприємства.

2.6. Ідентифікація та аналіз ризиків, пов'язаних із сезонністю виробничих робіт, включаючи ризики непродуктивних витрат, простоїв, невчасного нарахування.

3. Порядок проведення контролю

— Внутрішній контроль проводиться щоквартально відповідальною особою або спеціалізованою комісією.

— За результатами перевірок складається письмовий звіт із рекомендаціями та планом коригувальних заходів.

— Звіти направляються керівнику підприємства та головному бухгалтеру для контролю виконання.

— Результати контролю враховуються при плануванні бюджету фонду оплати праці.