

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І  
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ

Економічний факультет

ПОГОДЖЕНО  
Декан економічного факультету

ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО ЗАХИСТУ  
Завідувач кафедри обліку та  
оподаткування

\_\_\_\_\_  
(підпис) Андрій  
МУЗИЧЕНКО

\_\_\_\_\_  
(підпис) Володимир  
ЛИТВИНЕНКО

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2025 р.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2025 р.

МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

*«Облік та внутрішній контроль розрахунків за виплатами  
працівникам підприємства в умовах законодавчих новацій»*

Спеціальність 071 – Облік і оподаткування  
(код і назва)

Освітня програма «Облік і аудит»  
(назва)

Орієнтація освітньої програми освітньо-професійна

Гарант освітньо-професійної  
програми

к.е.н., доцент

\_\_\_\_\_  
(підпис)

**Тамара ГУРЕНКО**

Керівник магістерської  
кваліфікаційної роботи

к.е.н., доцент

(науковий ступінь та вчене звання)

\_\_\_\_\_  
(підпис)

**Світлана ДЕРЕВ'ЯНКО.**

(ПІБ керівника)

Виконала

\_\_\_\_\_  
(підпис)

**Анастасія КУЧЕРУК**

(ПІБ студента)

Київ – 2025

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І  
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ

Економічний факультет

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри обліку та оподаткування  
к.е.н., доц. \_\_\_\_\_ Володимир ЛИТВИНЕНКО  
“ \_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 2025р.

ЗАВДАННЯ  
ДО ВИКОНАННЯ МАГІСТЕРСЬКОЇ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ  
ЗДОБУВАЧУ  
Кучерук Анастасії Володимирівні

Спеціальність \_\_\_\_\_ 071 – Облік і оподаткування \_\_\_\_\_  
(код і назва)

Освітня програма «Облік і аудит»  
(назва)

Орієнтація освітньої програми \_\_\_\_\_ освітньо-професійна \_\_\_\_\_

Тема магістерської кваліфікаційної роботи Облік та внутрішній контроль  
розрахунків за виплатами працівникам підприємства в умовах законодавчих  
новацій

затверджена наказом ректора НУБіП України від «16» жовтня 2024 р. № 1856 «С»

Термін подання завершеної роботи на кафедру \_\_\_\_\_  
(рік, місяць, число).

Вихідні дані до магістерської кваліфікаційної роботи законодавчо-нормативні  
акти України, матеріали науково-практичних конференцій, наукова та  
періодична література, інформація Інтернет видань, звітність ТОВ «Метро Кері  
енд Кері».

Перелік питань, що підлягають дослідженню:

1. Теоретичні основи обліку і контролю заробітної плати в умовах законодавчих новацій
2. Облік заробітної плати в системі управління підприємства в умовах законодавчих новацій
3. Вдосконалення обліку внутрішнього контролю розрахунків з працівниками в умовах  
законодавчих новацій.

Перелік графічного матеріалу (за потреби) \_\_\_\_\_

Дата видачі завдання « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

Керівник магістерської  
кваліфікаційної роботи

Світлана ДЕРЕВ'ЯНКО

прізвище, ініціали

Завдання прийняв до виконання

Анастасія КУЧЕРУК

прізвище, ініціали

**Реферат**  
**на здобуття освітнього ступеня «Магістр» за темою**  
**Облік та внутрішній контроль розрахунків за виплатами працівникам в умовах**  
**законодавчих новацій**

Постійні зміни у податковому та трудовому законодавстві зумовлюють актуальність досліджуваної теми. Вони безпосередньо впливають на організацію обліку та внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам. Основною умовою ефективної діяльності підприємства, формування його фінансової стійкості та дотримання соціальних гарантій працівників є забезпечення достовірності, своєчасності та прозорості розрахунків з персоналом. Таким чином, актуальною є розробка пропозицій щодо вдосконалення системи обліку та внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам в умовах законодавчих новацій.

Магістерська кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох основних розділів та коротких висновків до них, загального висновку, списку використаних джерел та додатків.

У вступі було обґрунтовано актуальність теми, описано мету, завдання, об'єкт та предмет дослідження, а також які методи було використано в процесі написання роботи.

В першому розділі описано економічну сутність поняття «оплата праці», проаналізовано трактування вітчизняних та зарубіжних науковців щодо цього терміну, а також було розкрито складові елементи й характеристики розрахунків із працівниками за виплатами. Було розглянуто нормативно-правову базу, яка регулює облік та контроль виплат заробітної плати працівникам, також велику увагу було приділено новаціям в законодавстві України.

Другий розділ представляє собою організаційно-економічну характеристику підприємства «Метро Кеш енд Кері». Було досліджено практику ведення бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками, систему документального оформлення операцій, а також первинного, аналітичного та синтетичного обліку на досліджуваному підприємстві. Також було проаналізовано діючу політику товариства, а також вплив законодавчих змін на фінансові результати діяльності.

В третьому розділі було досліджено методику внутрішнього контролю розрахунків за виплатами з працівниками. Було запропоновано низку пропозицій щодо вдосконалення системи контролю на підприємстві. Зокрема, впровадження автоматизованих засобів перевірки даних, внутрішніх аудитів та систематичне оновлення облікової політики допоможе підприємству підвищити ефективність роботи та запобігти виникненню помилок та штрафів у майбутньому.

У висновках магістерської кваліфікаційної роботи було узагальнено результати дослідження, описано рекомендації щодо вдосконалення організації обліку та внутрішнього контролю у контексті законодавчих новацій на підприємстві.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** облік, оплата праці, заробітна плата, законодавчі новації, розрахунки з працівниками, підприємство, внутрішній контроль.

## ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УМОВАХ ЗАКОНОДАВЧИХ НОВАЦІЙ .....	9
1.1. Поняття заробітної плати та розрахунків з працівниками за виплатами .....	9
1.2. Нормативно-правова база, що регулює облік і контроль виплат заробітної плати, зокрема, в умовах останніх змін в законодавстві України.....	17
1.3. Сучасні методи обліку та контролю заробітної плати, які використовуються на підприємствах, і оцінка їх ефективності в умовах законодавчих новацій .....	20
<i>Висновки до розділу 1</i> .....	23
РОЗДІЛ 2. ОБЛІК ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЗАКОНОДАВЧИХ НОВАЦІЙ .....	25
2.1. Організаційно-економічна характеристика ТОВ «МЕТРО КЕШ ЕНД КЕРІ» .....	25
2.2. Види та порядок нарахувань і утримань із заробітної плати.....	33
2.3. Первинний, аналітичний та синтетичний облік заробітної плати .....	39
2.4. Використання діджиталізованих платформ для автоматизації обліку та виплати заробітної плати.....	41
2.5. Особливості обліку праці та її оплати в умовах законодавчих новацій.....	47
<i>Висновки до розділу 2</i> .....	53
РОЗДІЛ 3. ВДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ В УМОВАХ ЗАКОНОДАВЧИХ НОВАЦІЙ.....	55
3.1. Вдосконалення системи внутрішнього контролю за розрахунками з працівниками ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна».....	55
3.2. Напрями вдосконалення облікової політики щодо розрахунків з працівниками .....	60
3.3. Пропозиції щодо підвищення фінансово-господарської діяльності досліджуваного підприємства.....	65
<i>Висновки до розділу 3</i> .....	69
ВИСНОВКИ.....	71
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ .....	75
ДОДАТКИ.....	81

## ВСТУП

Постійні зміни в законодавстві України, що регулює питання обліку та контролю заробітної плати обумовили актуальність дослідження. Законодавчі новації вимагають від підприємств швидкої адаптації, особливо у частині дотримання нових вимог до податкового та соціального забезпечення працівників. Саме це вимагає від них високої точності й оперативності у виконанні облікових операцій, а також створює додаткове навантаження на бухгалтерські та контрольні служби, що займаються розрахунками заробітної плати.

Основною метою магістерської кваліфікаційної роботи є визначення особливостей обліково-контрольного забезпечення управління розрахунками за виплатами працівникам досліджуваного підприємства в умовах законодавчих новацій. Також передбачено розробку практичних рекомендацій щодо вдосконалення цих процесів з метою підвищення їх прозорості, ефективності та приведення у відповідність до сучасних нормативно-правових вимог.

З метою досягнення визначеної мети необхідно здійснити вирішення наступних завдань:

1. Визначити поняття заробітної плати та розрахунків із працівниками за виплатами, а також розкрити їх складові елементи й характеристики.
2. Розглянути та проаналізувати нормативно-правову базу, що регулює облік і контроль виплат заробітної плати, зокрема, в умовах останніх змін в законодавстві України.
3. Проаналізувати сучасні методи обліку та контролю заробітної плати, які використовуються на підприємствах, і оцінити їх ефективність в умовах змін законодавчих новацій.
4. Проаналізувати вплив законодавчих новацій на організацію обліку та контролю заробітної плати та визначити ключові зміни у підходах до нарахування та виплат працівникам.
5. Дослідити особливості організації обліку та контролю виплат заробітної плати на прикладі ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна»,

охарактеризувати використання діджиталізованих платформ для автоматизації процесів нарахувань і виплат та оцінити вплив останніх законодавчих змін на цю систему.

6. Розробити методичні рекомендації щодо вдосконалення системи обліку і контролю заробітної плати в умовах законодавчих новацій, спрямовані на підвищення прозорості діяльності підприємства ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна».

Предмет дослідження – процеси обліку та контролю розрахунків за виплатами працівникам підприємства в умовах постійних законодавчих змін, що включають управління нарахуванням та виплатою заробітної плати, дотримання нормативно-правових вимог, а також використання сучасних методів обліково-контрольного забезпечення для підвищення ефективності та прозорості цих процесів.

Об'єктом дослідження є система обліково-контрольного забезпечення розрахунків за виплатами працівникам на підприємствах України, зокрема на підприємстві ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна», яка функціонує в умовах постійних нововведень у нормативно-правовій базі.

Методи дослідження. Для досягнення мети магістерської кваліфікаційної роботи було використано комплекс методів, зокрема: аналіз – для вивчення нормативно-правових актів та теоретичних засад обліку заробітної плати; синтез – для узагальнення розрізнених аспектів методики та організації обліку і аналізу; порівняння – для оцінки змін у законодавстві та їхнього впливу на облік і контроль виплат; системний підхід – для дослідження обліково-контрольної системи підприємств; метод узагальнення – для розробки рекомендацій щодо оптимізації процесів управління виплатами працівникам. Також було використано економіко-статистичні методи – для аналізу даних щодо оплати праці, а також метод моделювання – для обґрунтування напрямів удосконалення обліку та контролю.

Інформаційною базою роботи є законодавчі та нормативно-правові акти, що регламентують облік, аудит і аналіз розрахунків за виплатами працівникам

підприємства, офіційні статистичні матеріали, праці вітчизняних та зарубіжних вчених, методичні матеріали, міжнародні стандарти, інтернет-ресурси тощо.

Структура та обсяг роботи. Магістерська кваліфікаційна робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Повний обсяг магістерської кваліфікаційної роботи складає 72 сторінки комп'ютерного тексту. Магістерська кваліфікаційна робота містить 10 таблиць, 13 рисунків, список використаних джерел, що включає 71 найменування.

# РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УМОВАХ ЗАКОНОДАВЧИХ НОВАЦІЙ

## 1.1. Поняття заробітної плати та розрахунків з працівниками за виплатами

Заробітна плата є одним із ключових елементів винагороди працівників за їх трудову діяльність і виступає важливим фактором економічного та соціального розвитку населення, а також основним джерелом доходу для більшості суспільства. Загалом, заробітна плата – це грошова винагорода, яку роботодавець виплачує працівнику за виконання його трудових обов'язків, відповідно до підписаного трудового договору. Насамперед, це не лише важлива частина трудових відносин між роботодавцем і працівником, але й ключовий інструмент управління персоналом. Також заробітна плата відіграє суттєву роль у формуванні мотивації працівників, стимулює до підвищення та покращення своїх навичок та якості виконуваної роботи.

В джерелах наукової літератури існує безліч підходів та точок зору щодо тлумачення економічної сутності поняття «оплата праці». Деякі вчені-економісти, підкреслюючи відмінності та взаємозв'язки в системі трудових відносин, розглядають не тільки поняття «оплата праці», але й «заробітна плата».

Зарубіжні науковці наводять власне трактування цих понять. Наприклад, А. Сміт зауважив, що «заробітна плата охоплює вартість життєвих засобів людини», щоб вона могла «працювати». Натомість Д. Рікардо вважав, що «заробітна плата є грошовим виразом «мінімуму засобів існування» [48, с. 245].

На думку вітчизняних науковців, таких як Чанишева Г. і Болотіна Н., термін «оплата праці» ширший, і його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів та всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як поняття «заробітна плата» спрямоване на право окремого працівника отримувати грошову винагороду [64, с. 564].

Заробітна плата як економічна категорія виконує низку важливих функцій, таких як: забезпечення засобів до існування працівників, стимулювання підвищення кваліфікації та продуктивності праці, а також виступає важливим елементом в системі соціально-економічних відносин. Заробітна плата, на відміну від інших видів доходів, має встановлені нормативно-правові рамки, які регулюються державними органами через мінімальні ставки, податки, пільги та інші положення. Державне регулювання заробітної плати є однією з форм соціального захисту працівників в Україні та інших країнах світу.

У контексті трудових відносин заробітна плата складається з декількох компонентів, що охоплюють основну заробітну плату, додаткову заробітну плату, компенсаційні та інші виплати. Основна заробітна плата є винагородою, яка виплачується за фактично виконану роботу і розраховується на підставі тарифної ставки, посадового окладу, розцінки за одиницю виробу чи інші методи оцінки праці, передбачені колективними або індивідуальними трудовими договорами [38].

Заробітна плата може складатися з таких елементів:

1. Основна заробітна плата – це базова винагорода, яка нараховується за відпрацьований час або за виконаний обсяг роботи відповідно до встановлених тарифів і ставок. Основна заробітна плата зазвичай є гарантованим мінімумом, який отримує працівник.

2. Додаткова заробітна плата – це виплати понад основну заробітну плату, які нараховуються за специфічні умови роботи, особисті досягнення працівника, виконання додаткових обов'язків тощо. До додаткової заробітної плати можуть належати премії, доплати за вислугу років, роботу в надурочний час, за важкі чи шкідливі умови праці тощо.

3. Компенсаційні виплати – це виплати, які призначені для відшкодування працівникам додаткових витрат, пов'язаних із виконанням трудових обов'язків або іншими обставинами, наприклад, добові, відшкодування витрат на проїзд, харчування тощо.

4. Інші виплати – це грошові виплати, які можуть бути обов’язковими або добровільними, зокрема, соціальні виплати (допомога з тимчасової непрацездатності, допомога по догляду за дитиною), вихідні допомоги, бонуси тощо.

5. Матеріальна допомога – одноразові або періодичні виплати, що надаються працівникам для підтримки у складних життєвих ситуаціях, таких як лікування, пологи, тощо.

6. Виплати відпускних та компенсації за невикористану відпустку – суми, що виплачуються працівнику під час щорічної відпустки або при звільненні за невикористані дні відпочинку.

7. Надбавки та доплати за кваліфікацію та складність роботи – додаткові винагороди за високий рівень професійної майстерності, виконання складних завдань, відповідальність тощо.

На сьогоднішній день існують різні види заробітної плати, які встановлює підприємство залежно від специфіки його діяльності та організаційної структури.

Для визначення розміру заробітної плати найманих працівників використовується фонд оплати праці, який включає в себе всі нарахування в грошовій формі. Як вказано на Рис.1.1. фонд оплати праці поділяється на три основні складові: базовий, додатковий та заохочувальний фонди. До базового фонду належать винагороди за виконану роботу, відповідно до норм оплати праці, тарифних ставок та окладів фахівців. До додаткового фонду входять надбавки, премії, доплати до основної заробітної плати працівників. Наприклад за роботу в у складних умовах, у нічний час, переробітки або ж доплати за високу професійну майстерність. Заохочувальний фонд – дозволяє виплачувати винагороди за річні підсумки роботи, премії за винахідництво, впровадження нових технологій, виконання надважливих завдань а також інші доплати, які передбачені українським законодавством. [40]



Рис. 1.1. Складові фонду оплати праці [40]

Як зображено на рис.1.2. за формою оплати праці існує: погодинна оплата праці – нарахування та виплата коштів за фактично відпрацьовані години, які фіксуються в табелях обліку робочого часу; відрядна оплата праці – її розмір залежить від кількості виготовленої продукції або завдань; комбінована або змішана оплата праці, яка являє собою поєднання компонентів погодинної та відрядної заробітної плати. Система погодинної оплати праці в свою чергу складається з простої погодинної – залежить від окладу та фактично відпрацьованих годин та погодинно-преміальної – складається із оплати за фактично відпрацьований час та премії за якісну роботу [44]. Система відрядної праці включає в себе наступні складові: пряма відрядна – оплата за кожен одиницю виготовленої продукції, відрядно-преміальна – окрім основного заробітку працівнику назначена ще премія за виконання або перевиконання плану, відрядно-прогресивна – за виробіток понад установлену норму

застосовуються підвищені розцінки та непряма відрядна – це коли зарібок допоміжних працівників залежить від результатів праці основних робітників, яких вони обслуговують [10].

За складом оплати праці буває основна зарібна плата – це виплата коштів, згідно посадового окладу чи тарифних ставок, а також додаткова – премії, надбавки, бонуси, виплати за понаднормову роботу, тощо [17].

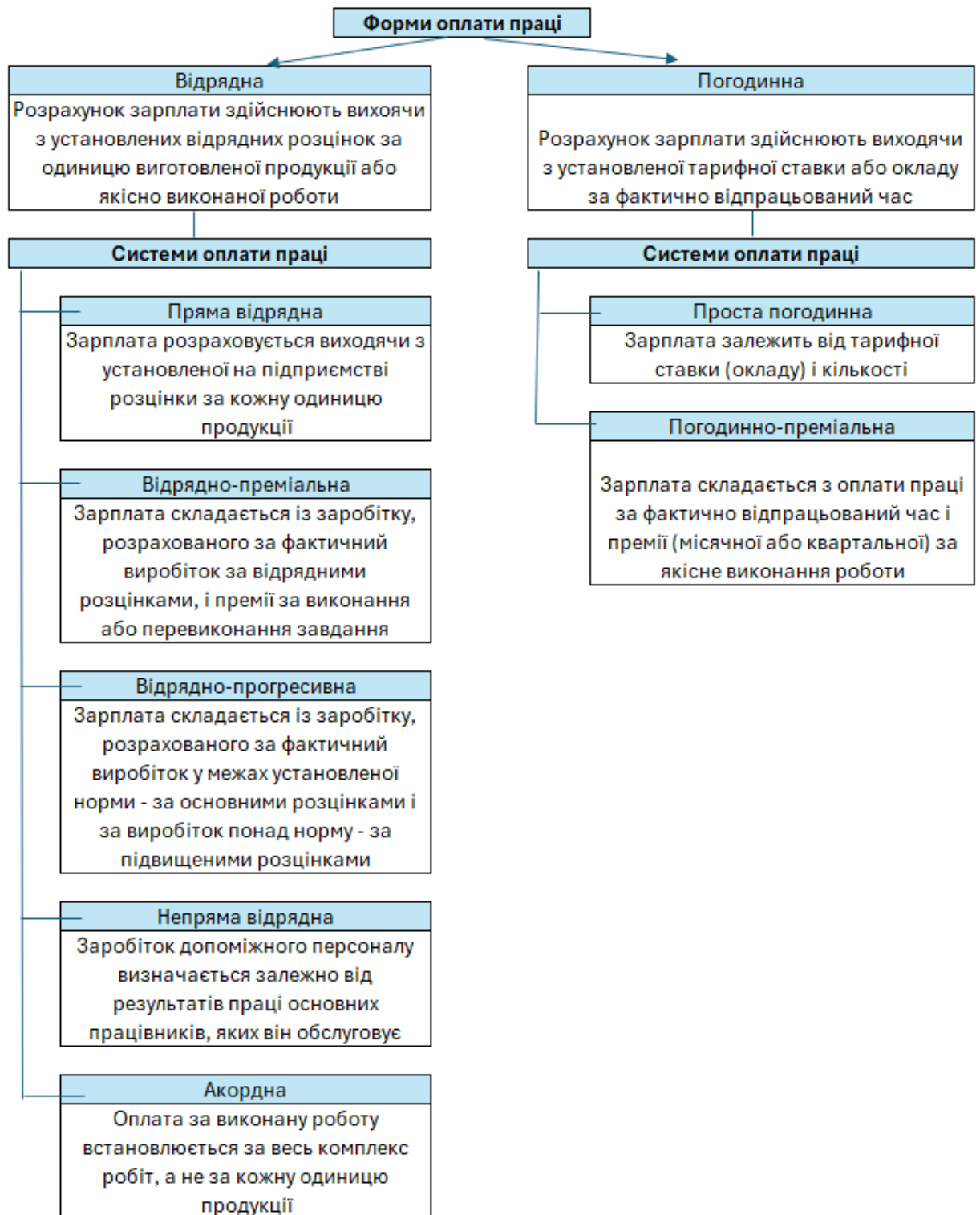


Рис. 1.2. Форми та системи оплати праці [побудовано автором на основі 62 ]

Також заробітну плату можна поділити на види за формою оплати. Найпоширеніша форма – грошова. Як правило, працівник отримує винагороду за виконану роботу у грошовому еквіваленті в національній або ж іноземній валюті, залежно від домовленостей, що прописані в трудовому договорі. Трудовий договір буває двох видів: безстроковий – той, що укладається на невизначений строк; на чітко визначений строк – півроку, рік, або на строк, погоджений обома сторонами; на час виконання конкретних робіт. Підтвердженням зарахування працівника на роботу, є наказ чи розпорядження, яке затверджує підписану угоду [52]. Нечасто можна зараз зустріти натуральну заробітну плату. Така форма оплати являє собою оплату за виконану роботу або послуги у вигляді товарів, продукції або ж бартер. Яскравим прикладом може слугувати поява нових технологій та розвитку в соціальних мережах, де популярні інфлюенсери, які отримують частину винагороди у вигляді товарів чи продуктів, які самі ж рекламують. Колись такий вид оплати був популярний у сільському господарстві, де з працівниками розраховувалися сільськогосподарською продукцією. Згідно Закону України «Про оплату праці» дозволено розраховуватися з найманими працівниками натуральною заробітною платою у розмірі, що не перевищує 30% від загальної суми виплати та за згодою працівника [20].

Прозорість у процесі розрахунків заробітної плати є одним із ключових елементів ефективного управління персоналом. Належний облік і контроль виплат сприяють підвищенню довіри працівників до керівництва, знижують ризики виникнення конфліктних ситуацій та забезпечують фінансову стабільність підприємства. Крім того, відповідність обліково-контрольної системи сучасним вимогам законодавства знижує ризики юридичних санкцій та втрати ділової репутації [36].

Однією з ключових функцій бухгалтерського обліку є організація розрахунків за виплатами з працівниками, що являє собою багатоступеневий процес:

1. Нарахування заробітної плати – це етап визначення суми винагороди працівнику за конкретний період роботи, на підставі табеля робочого часу, включаючи додаткові нарахування у вигляді бонусів чи премій.

2. Утримання податків із заробітної плати – це законодавчо встановлені або договірні суми, що віднімаються із заробітної плати працівника. До них належать податки, обов'язкові відрахування на соціальне страхування, а також можливі добровільні утримання, такі як пенсійні внески, відрахування за товари, послуги чи матеріальну допомогу.

3. Виплата заробітної плати – це фінальний етап процесу розрахунків, який передбачає безпосереднє перерахування коштів працівнику. На підприємствах заробітна плата зазвичай виплачується двічі на місяць (аванси та кінцеві розрахунки за місяць) переважно безготівковим переказом на банківські картки або ж готівкою, що сьогодні трапляється рідше.

Передусім, варто зазначити, що нормативно-правове регулювання заробітної плати передбачає низку вимог щодо мінімальної заробітної плати, режимів оплати, правил оподаткування та соціальних відрахувань.

В Україні мінімальна заробітна плата визначається як гарантований рівень доходу, який роботодавці зобов'язані забезпечувати працівникам, оскільки це запроваджено на державному рівні. Крім того, державне регулювання охоплює і обов'язкові соціальні внески, які використовуються для фінансування соціальних програм, зокрема пенсійного та медичного забезпечення.

Динаміку змін мінімальної заробітної плати в Україні за останні три роки представлено на рис.1.3. в розрізі кварталів. Слід зазначити, що рівень мінімальної заробітної плати неабияк впливає на матеріальне забезпечення працівників та рівень їхнього життя. Окрім того, підвищення мінімальної заробітної плати в свою чергу стимулює попит на товари та послуги, які в свою чергу стимулюють ріст економіки країни.

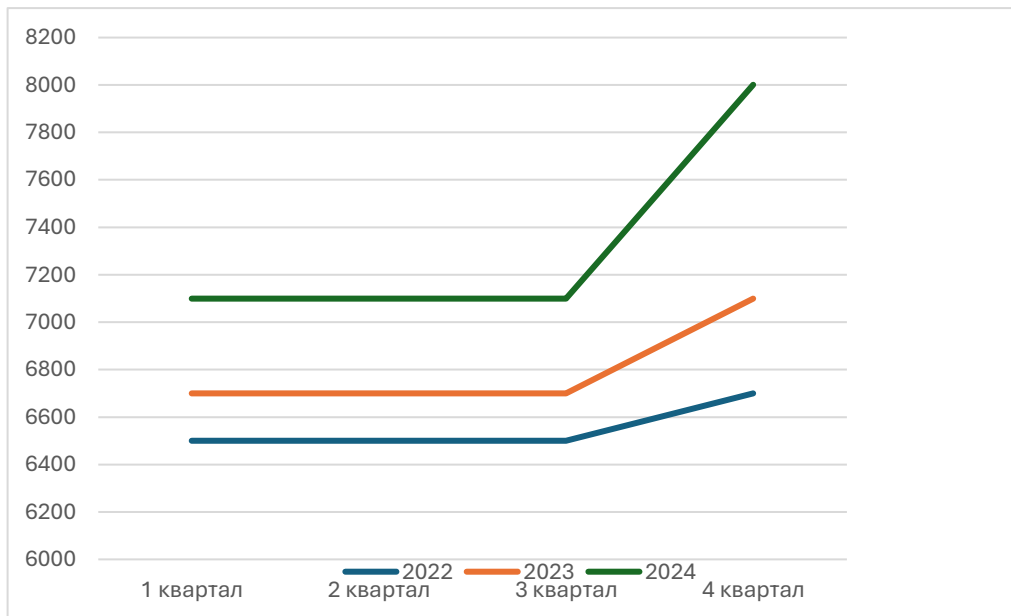


Рис 1.3. Динаміка зростання мінімальної заробітної плати поквартально за 2022-2024 роки.

Проаналізувавши динаміку зростання мінімальної заробітної плати в Україні у розрізі кварталів протягом останніх трьох років, можна помітити її зростання. У 2022 році мінімальна заробітна плата становила 6 500 грн та залишалася майже на такому ж рівні до кінця року. Це може бути пов'язано із запровадженням в Україні військового стану в 2022 році через вторгнення російської федерації на територію України, що призвело до економічної нестабільності на більшості підприємств.

Не зважаючи на те, що ситуація в Україні досі залишається нестабільною, проте економіка не стоїть на місці та багато підприємств підіймають свій бізнес, тим самим даючи нові робочі місця, підтримують економічну ситуацію країни, сплачуючи податки в державу. І вже під кінець 2024 року мінімальна заробітна плата становить 8 000 грн, що є хорошою тенденцією, зважаючи на те, що країна і досі веде важку боротьбу за свої території.

Великий вплив заробітна плата має на загальний розвиток економіки країни, адже саме вона є основним джерелом споживчих витрат, котрі стимулюють виробництво товарів, послуг та сприяють внутрішньому попиту. Не можна не відзначити, що до бюджету сплачуються податкові нарахування із

заробітної плати, що також відіграє неабияку роль у формуванні державних доходів. Також заробітна плата впливає на рівень життя населення та їх соціальне забезпечення, так як частина виплат йде на фінансування соціальних гарантій та виплат.

Сьогодні автоматизація обліку заробітної плати відкриває нові можливості, і податківці вже мають змогу не лише суттєво економити час на обчислення, а й мають можливість ефективного контролю за нарахуваннями, що є дуже важливим для дотримання вимог прозорості та доброчесності. Сучасні програмні рішення дозволяють централізовано зберігати та обробляти інформацію про співробітників, їх нарахування, утримання та виплати, значно спрощуючи процеси управління фінансами.

## **1.2. Нормативно-правова база, що регулює облік і контроль виплат заробітної плати, зокрема, в умовах останніх змін в законодавстві України**

На теперішній час законодавство України знаходиться на недосконалому рівні. Час від часу відбуваються зміни в законодавстві, що пов'язане із забезпеченням нарахування, обліку та розрахунків з оплати праці. Для своєчасного отримання заробітної плати працівниками в Україні існує нормативно-правова база регулювання виплат. Вона визначає права та обов'язки роботодавців та працівників, встановлює стандарти та правила, дотримання яких є обов'язковим на підприємстві. В сучасних умовах, коли світ не стоїть на місці та впроваджуються постійні новації, нормативно-правова база теж вдосконалюється. Роботодавцям необхідно швидко реагувати та пристосовуватись до нових змін, адже ними не можна нехтувати.

Кожне підприємство, яке веде свою діяльність на території України має дотримуватись вимог чинного законодавства та нормативно-правових актів, а саме: Кодексу законів про працю (КЗпП) [26] та Закону України «Про оплату праці» [20].

Кодекс законів про працю України (КЗпП) – основний нормативний документ, який регулює трудові відносини в Україні, включно з питаннями нарахування, виплати та утримання заробітної плати. КЗпП містить положення про форми та системи оплати праці, порядок виплати зарплати, строки і періодичність виплат, права та обов'язки роботодавця та працівника у частині фінансових розрахунків. Зокрема, стаття 115 КЗпП встановлює, що заробітна плата повинна виплачуватися не рідше двох разів на місяць [26].

Закон України «Про оплату праці» – нормативний акт, що описує основні принципи регулювання оплати праці на державному рівні, розмір мінімальної заробітної плати, вимоги до тарифних ставок і посадових окладів та процедуру індексації зарплати. Законом передбачено, що мінімальна заробітна плата є обов'язковою соціальною гарантією, а також її розмір має переглядатися відповідно до змін економічних факторів та інфляції [20].

Згідно із Законом «Про оплату праці», мінімальна заробітна плата повинна відповідати рівню вартості прожиткового мінімуму, тобто бути достатньою для покриття базових потреб працівників та їх сімей. Для роботодавців мінімальна заробітна плата є обов'язковою, а її недотримання може призвести до адміністративної відповідальності у вигляді штрафів або ж інших санкцій [20].

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» – цей закон передбачає порядок утримань із заробітної плати на соціальні внески, зокрема на пенсійне страхування, страхування на випадок безробіття, тимчасової непрацездатності та інших видів соціальних страхувань. Обов'язкові соціальні внески є основою для забезпечення соціального захисту працівників, а їхній розмір визначається на рівні, встановленому державою [19].

Також значний обсяг інформації про нормативно-правове регулювання містить Податковий кодекс України. Він визначає основні механізми звітності, а також описує обов'язкові внески до бюджету. Із заробітної плати утримується військовий збір (5%) та податок на доходи фізичних осіб (18%), вони є обов'язковими платежами до державного бюджету [45].

Відповідно до КЗпП України, заробітна плата повинна виплачуватися не рідше двох разів на місяць, а строки виплат обов'язково мають бути вказані у трудовому договорі. Нормативно-правова база також передбачає, що заробітна плата повинна виплачуватися в повному обсязі, а будь-які утримання з неї можливі лише на законних підставах (наприклад, податки, аліменти чи інші обов'язкові відрахування) [26].

В 2022 році з початком повномасштабного вторгнення та оголошенням воєнного стану на території України, було прийнято Закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який набув чинності 24 березня 2022 року. Згідно цього законодавчого акту роботодавцю дозволено змінювати час початку та закінчення робочого дня, зміни умов роботи, якщо це пов'язано із веденням бойових дій на території, де знаходиться підприємство, наприклад переведення на дистанційний формат роботи. Роботодавець також має право затримати виплату заробітної плати, якщо це пов'язано виключно з бойовими діями, проте він зобов'язаний її нараховувати та виплатити по закінченню таких дій. Для працівників, що залучені до роботи на об'єктах критичної інфраструктури може бути збільшено норму робочих годин на тиждень (до 60 годин), а також зменшено тривалість безперервного відпочинку до 24 годин на тиждень. Також під час дії воєнного стану не застосовуються норми, прописані в КЗпП України щодо скорочення робочого дня напередодні святкових днів, неврахування неробочих днів при визначення тривалості щорічних відпусток та інші. Проте, за бажанням роботодавця працівникам може бути надано додатковий вихідний, якщо державне свято припадає на вихідний день тижня [21].

Додаткові виплати працівникам, що включають в себе надбавки за важкі або шкідливі умови праці, понаднормову роботу, премії за особливі досягнення в роботі, компенсації відпусток, так як і основна заробітна плата, регулюються постановами та наказами Міністерства соціальної політики України.

Основними податками, що вираховуються з доходу працівника є військовий збір та ПДФО. Ставка ПДФО складає 18% від загальної суми заробітної плати, а ставка військового збору – 5%. Обов'язковість податкового

вирахування регулюється державою, оскільки саме через податкові надходження забезпечується стабільність державного бюджету та фінансуються соціальні програми. Також, нормативно-правова база України надає можливість зменшити податкове навантаження на дохід деяких громадян, що підпадають під вразливі категорії.

### **1.3. Сучасні методи обліку та контролю заробітної плати, які використовуються на підприємствах, і оцінка їх ефективності в умовах законодавчих новацій**

В умовах законодавчих новацій автоматизовані системи обліку заробітної плати стали надзвичайно актуальними, оскільки дозволяють оперативно реагувати на зміни в оподаткуванні, розрахунках соціальних виплат і забезпеченням відповідності вимогам нормативно-правових актів.

Швидка адаптація підприємства до нововведень знижує ризик порушення законодавства, підвищує точність, прозорість та пришвидшує розрахунки. Сучасні методи обліку дозволяють інтегрування з іншими елементами інформаційної структури підприємства, що значно спрощує управління персоналом та сприяє комплексному підходу до управлінських процесів.

Перш за все, підприємства зацікавлені у впровадженні автоматизованого програмного забезпечення, що дозволить зменшити навантаження на співробітників бухгалтерського відділу, знизити ризики викривлення інформації або механічних помилок. Також виконання іншої роботи працівниками буде відбуватися набагато ефективніше, оскільки частина роботи буде автоматизованою.

Зараз, коли весь світ цифровізується, підприємства масово переходять на автоматизовані системи, що полегшують облік заробітної плати, а також суттєво зменшують ризик помилок. Такі системи як BAF, SAP, суттєво знижують навантаження на персонал, економлять людський ресурс та мінімізують появу помилок. Нижче наведено порівняльну таблицю сучасних

методів обліку та контролю заробітної плати, що використовуються на підприємствах (табл.1.1).

Таблиця 1.1

**Сучасні методи обліку та контролю заробітної плати**

Метод обліку зарплати	Опис	Переваги	Недоліки
Excel/Google Sheet	Табличні редактори, які використовуються для ручного обліку	Доступність Простота у використанні	Високий ризик помилок Обмеження у функціях Відсутність автоматизації
ERP-системи	Комплексне програмне забезпечення для автоматизації та інтеграції ключових бізнес-процесів компанії	Висока точність Зменшує ризик помилок Інтеграція з іншими бізнес-процесами Автоматизація	Потреба у кваліфікованому персоналі Вартість встановлення
BAF/Medoc	Спеціалізовані програмні продукти для автоматизованого обліку	Актуальність до українського законодавства Швидке оновлення Автоматизація Зменшує ризик помилок	Потреба у регулярному оновленні ліцензії Потреба у кваліфікованому персоналі

Проаналізувавши дані таблиці 1.1, можна засвідчити, що найбільш ефективними є автоматизовані системи обліку та контролю заробітної плати. Саме вони зможуть забезпечити високу точність розрахунків та мінімізацію помилок, що в подальшому вбереже підприємство від викривлення фінансової звітності. Проте Excel та Google Sheet і досі залишаються актуальними методами обліку в малих підприємствах, оскільки є безкоштовними версіями.

Однією із переваг сучасних автоматизованих систем обліку та контролю є те, що з їх допомогою підприємство має можливість проводити безперервний моніторинг відповідності нормам законодавства. Це є важливим для того, щоб уникнути санкцій з боку держави. Також систему можна налаштувати під власне підприємство, встановити автоматичне оновлення податкових ставок, мінімальної заробітної плати, відповідно до змін у законодавстві. Такі функції суттєво зменшують навантаження на персонал бухгалтерського відділу та мінімізують виникнення помилок, що можуть призвести до застосування санкцій.

Аналізуючи сучасні методи обліку, можна зробити висновок, що вони включають в себе ще й розширені аналітичні функції, які дають змогу зробити аналіз та переглянути свої витрати, доходи, їх ефективність, а також структурні зміни в обліку. Дуже важливо для підприємства аналізувати та прогнозувати свої витрати, особливо в умовах, коли економіка України є нестабільною та піддається постійним змінам

Також за останні декілька років стали популярними хмарні технології та все частіше підприємства їх впроваджують. Це дуже зручно для великих компаній, які мають багато працівників, що працюють в різних регіонах. Такі технології дозволяють підвищити доступність до облікової інформації для всього персоналу. Впровадження облікових систем, що працюють у хмарі, дозволяє керувати процесами віддалено, забезпечуючи доступ до інформації з будь-якої точки, де є інтернет. Хмарні платформи забезпечують автоматичне оновлення відповідно до законодавчих новацій, високу ступінь безпеки даних, оскільки мають вбудовані інструменти захисту, що запобігають втраті або несанкціонованому доступу до інформації.

Контрольні функції дають можливість оперативно відслідковувати точність та правильність розрахунків, нарахувань та виплат, оскільки вони є вбудованими в систему. Це дозволяє уникнути різних ризиків, котрі пов'язані з помилками в нарахуванням чи утриманнях. Також варто звернути увагу на те, що автоматизовані системи, можуть швидко перевірити відповідність нарахувань, котрі встановлені законодавчими вимогами, це дозволяє миттєво коригувати будь-які невідповідності.

Облік та контроль заробітної плати є важливими складовими, котрі забезпечують стабільність та прогнозованість на підприємстві в сучасних умовах. Використання методів прогнозування та бюджетування дозволяє більш точно планувати витрати на оплату праці, враховувати всі можливі зміни в нормативно-правовій базі та забезпечувати своєчасні виплати працівникам. Водночас системи прогнозування можуть забезпечити аналіз ефективності витрат на персонал, а також допомогти оптимізувати їх у випадку необхідності [36].

На сьогоднішній день, на підприємствах, що використовують новітні методи обліку та контролю, керівники цих підприємств мають змогу використовувати багатофункціональні системи для власного контролю роботи на підприємстві. Таким чином, аналізуючи та контролюючи облікові процеси, можна відстежити тенденцію змін у витратах та доходах підприємства. Також бізнес-аналітика може надавати прогнози про вплив нововведень у законодавстві України на облікову систему. Завдяки цьому, аналітика дає змогу керівництву вчасно реагувати та приймати обґрунтовані управлінські та фінансові рішення.

Багатофункціональними інструментами представлені сучасні методи обліку та контролю заробітної плати на підприємствах. Ці інструменти підвищують ефективність роботи працівників, що в подальшому позитивно впливає на здобуття нових навичок, забезпечують стабільний розвиток на підприємстві, навіть за умов коли в країні панує військовий стан, та економіка України може піддаватися різним внутрішнім та зовнішнім чинникам.

### **Висновки до розділу 1**

Таким чином, дослідження теоретичних основ обліку та контролю розрахунків за виплатами працівникам в умовах законодавчих новацій показує, що одним із важливих складових сукупних витрат підприємства є виплата заробітної плати, а головним елементом трудового процесу є сам працівник з його навичками та кваліфікацією. Загалом, у першому розділі магістерської кваліфікаційної роботи було розглянуто :

1. Заробітну плату як один із ключових елементів трудових відносин між роботодавцем та працівником. Основну увагу було приділено видам та формам заробітної плати, а також супутнім нарахуванням та надбавкам, що також можуть бути виплачені працівнику. Оплата за виконану роботу виконує дуже важливу функцію, зокрема стимулюючу, тим самим позитивно впливаючи на добробут працівника та роботодавця. Також було описано підходи та бачення зарубіжних та вітчизняних науковців щодо визначення понять, таких як «оплата праці» та «заробітна плата».

2. Також було розглянуто зміни в нормативно-правових актах, що відбулися з початком повномасштабного вторгнення, зокрема ухвалення Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», він надав можливість гнучкості умов праці, робочого часу та виплат заробітної плати роботодавцям під час військового стану. Окрему увагу було приділено нормативно-правовому регулюванню обліку та контролю розрахунків за виплатами працівникам в умовах законодавчих новацій, що описані в законодавчих актах України.

3. Було проаналізовано сучасні методи обліку та контролю заробітної плати на підприємствах, такі як: Excel, Google Sheet, BAS та Medoc та переглянуто їх основні переваги та недоліки. Можна зробити висновок, що наразі кожне підприємство може самостійно обирати зручний йому метод для обліку, проте все ж варто зважати на розмір самого підприємства, фінансову спроможність оплатити певне забезпечення, а також кількість людського ресурсу.

Отже, проаналізована теоретична база є необхідною передумовою для подальшого аналізу практичного стану обліку та контролю розрахунків із працівниками на досліджуваному підприємстві.

## **РОЗДІЛ 2. ОБЛІК ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЗАКОНОДАВЧИХ НОВАЦІЙ**

### **2.1. Організаційно-економічна характеристика ТОВ «МЕТРО КЕШ ЕНД КЕРІ»**

ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» – провідна компанія, що спеціалізується на оптовій торгівлі у сфері продуктового ритейлу. Компанія є частиною міжнародного концерну METRO AG, що є однією із найбільших міжнародних торгових компаній світу. Товариство має штаб-квартиру в Дюссельдорфі, Німеччина.

Структура власності ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» є відкритою та відповідає моделі міжнародної корпоративної підпорядкованості. Це дочірня компанія корпорації METRO AG. Згідно з даними Єдиного державного реєстру юридичних осіб, кінцевим бенефіціарним власником є METRO International Retail Holding S.à.r.l., що зареєстрована у Люксембурзі [16].

На українському ринку компанія з'явилася в 2003 році та з того часу значно масштабувалася і поширилася в Україні. Перший магазин було відкрито в м. Київ 20 серпня 2003 року в районі Теремків.

Головний офіс підприємства розташований в м. Київ на проспекті Петра Григоренка, 43. METRO - це міжнародна торгівельна оптова компанія, яка спеціалізується на обслуговуванні готелів, ресторанів та служб кейтерингу (HoReCa), а також приватних підприємців – власників закладів роздрібною торгівлі [59].

На сьогоднішній день в управлінні METRO є 21 центр в різних містах України, таких як Київ, Одеса, Дніпро, Харків, Львів, Кривий Ріг, Полтава, Вінниця, Запоріжжя, Івано-Франківськ, Миколаїв, Чернівці та Житомир. Також у Тернополі, Луцьку та Чернігові METRO відкрила магазини смарт-формату, які є частиною стратегії компанії щодо оптимізації торгівельної мережі. На відміну від класичних торгових центрів оптової торгівлі, смарт-магазини мають

компактніший розмір, проте сегмент продукції залишається незмінним і адаптованим під потреби споживачів.

На ринку України компанія METRO успішно впроваджує діяльність вже понад 20 років. За цей час було інвестовано в національну економіку понад 600 млн. євро. Згідно з фінансовою звітністю за 2023-2024 роки обсяг продажів METRO Україна склав 671 млн євро [59]. Незважаючи на складну економічну ситуацію та діючий військовий стан в країні, це підкреслює стабільні позиції підприємства у сфері оптової торгівлі.

За результатами Опендатабот в березні 2024 року, ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» увійшло до ТОП-100 найкращих підприємств України з бездоганною репутацією. Також компанія посіла 6 місце у категорії Роздрібна торгівля. Індекс Опендатабота – це прозорий аналітичний інструмент, який аналізує фінансову звітність, ділову репутацію та прибуток компанії за рік [72].

Результати діяльності ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» демонструють стабільне зростання доходів та обсягів реалізації. Щороку обсяг чистого доходу організації перевищує 10 млрд грн. Можна зробити висновок, що компанія сплачує чималий відсоток податків до бюджету України.

Впровадження інноваційних технологій не обійшло осторонь досліджуване підприємство. Організація автоматизує складські процеси, впроваджує новації в цифровому маркетингу та CRM-системах. Компанія «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» має одну із найголовніших функцій інновацій – забезпечення інформаційної безпеки, яка включає в себе контролюючу, стимулюючу, відтворювальну та регулюючу функції. Компанія ефективно використовує комплексні автоматизовані інноваційні системи для управління ресурсами підприємства. Компанія «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» продовжує працювати над переведенням у цифровий простір всіх рутинних адміністративних операцій, зокрема документообігу та нормативно-правового обґрунтування управлінських рішень. Останнім часом популярним стало створення мобільних додатків для супермаркетів, з яких зручно замовити доставку продуктів додому. Проте, мало кому відомо, що новатором у цій сфері було саме ТОВ «МЕТРО

Кеш енд Кері Україна». Компанія однією з перших впровадила онлайн-замовлення та доставку товарів клієнтам в далекому 2010 році [23].

Впродовж останніх років, компанія забезпечує робочі місця понад 3 000 осіб лише в Україні. Маючи магазини у 34 країнах світу – робочі місця забезпечені понад 97 000 працівників. Персонал щорічно проходить навчання, курси підвищення кваліфікації та тренінги, що сприяє їх кар'єрному зростанню та наявності висококваліфікованих спеціалістів [54].

У власності товариство має сучасні обладнані торгівельні центри, складські приміщення та власний автопарк, який використовується у цілях перевезення продукції та ін.

На Рис.2.1. зображено основні групи клієнтів ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна». В основному це представники малого та середнього бізнесу, такі як заклади харчування, ресторани, кафе, готелі, роздрібні торговці, офіси, а також фізичні особи. Варто зазначити, що для того щоб розрахуватися в будь-якому магазині МЕТРО потрібно обов'язково мати картку клієнта, на якій можна зберігати накопичення, бонуси, знижки, а також можливість бачити наявність товарів в магазині та їх ціну. Картка клієнта дозволяє брати участь у програмі лояльності, отримувати персоналізовані пропозиції, а також отримувати спеціальні умови обслуговування. Реєстрація є безкоштовною та доступна як фізичним так і юридичним особам. Ця новація введена задля того, аби відстежувати та сегментувати аудиторія, щоб надавати персоналізовані пропозиції.



Рис.2.1. Основні групи клієнтів ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна»[59]

Компанія «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» розвиває сегмент власних торгових марок, які користуються попитом серед споживачів. На Рис.2.2. зображено види марок різного цінового сегменту. Найвідомішою серед них є ARO, це марка економ-сегменту, з доступними цінами для споживачів. Вона включає в себе товари для щоденного споживання та використання в повсякденному житті. Fine Life — продукція середнього цінового сегменту, що відповідає критерію «ціна=якість», являє собою великий асортимент харчових продуктів. Марка METRO Chef – націлена на більш професійну аудиторію, зокрема для сфери громадського харчування, готельно-ресторанного бізнесу, закладів швидкого харчування чи кейтерингу.



Рис.2.2. Власні торгові марки ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» [59]

Завдяки тому, що METRO має в арсеналі продукцію різного цінового сегменту – компанія користується великим попитом серед клієнтів та забезпечує конкурентну перевагу на ринку. Це дозволяє їй залишатися вибором №1 серед споживачів на ринку.

Важливою складовою стратегії ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» є соціальна відповідальність. Дії компанії спрямовані на постійну підтримку

суспільства, сталий розвиток, екологічну свідомість та етику. Однією із таких ініціатив є постійні співпраці та проєкти з іншими організаціями, що діють на благо суспільства. Постійні тренінги, навчання, форуми для підприємців малого та середнього бізнесу – це не менш важливий пункт в соціальній відповідальності компанії. З початку повномасштабного вторгнення обсяг наданої допомоги становить понад 70 млн гривень. ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» не залишається осторонь та постійно підтримує військові частини, лікарні, благодійні організації та установи, що спеціалізуються на захисті тварин. У кризові моменти постійно спрямовується допомога в епіцентрі подій, це і продукти харчування, і засоби особистої гігієни, а також товари першої необхідності.

Кампанія «Незламний Великдень», яку організація реалізовує разом із партнером «ФУДБЕНК», стала вже традиційною. Товариства передають товари з асортименту МЕТРО, щоб українці у різних регіонах змогли відчутти атмосферу свята, попри виклики війни [59].

Розглянемо деякі показники фінансової звітності ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна», подану за 2022-2024 р.р. (табл.2.1)

Проаналізувавши динаміку фінансових показників підприємства за 2022-2024 роки, можна відмітити покращення господарської діяльності. У 2022 році ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» зазнала значних збитків через повномасштабне вторгнення російської федерації на територію України. У звітності 2022 року компанія відобразила знецінення основних засобів та товарів на суму 175 млн грн. Через збільшення цін на логістику, страхування та і зменшення споживчого попиту загалом – посилилась збитковість. Водночас товариство втратило контроль над активами у м. Маріуполі, через те, що вони були знищені під час активних бойових дій на початку повномасштабного вторгнення. Цим самим 2022 рік став критичним у діяльності компанії через значні збитки [60, 61].

Таблиця 2.1

## Показники фінансової звітності ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна»

Стаття	Код рядка	Роки			Відхилення, %	
		2022	2023	2024	2023/2022	2024/2023
1	2	3	4	4	5	6
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	20 152 149	25 554 115	28 754 171	127	113
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(17 115 276)	(21 180 988)	(23 935 464)	124	113
<b>Валовий прибуток</b>	2090	<b>3 036 873</b>	<b>4 373 127</b>	<b>4 818 707</b>	144	110
<b>Валовий (збиток)</b>	2095					
Інші операційні доходи	2120	1 143 350	79 491	113 543	7	143
Витрати продажу	2125	(2 416 978)	(3 546 025)	(4 075 761)	147	115
Адміністративні витрати	2130	(393 150)	(339 514)	(287 832)	86	85
Інші операційні витрати	2180	(248 770)	(84 592)	(7 132)	34	8
<b>Фінансовий результат від операційної діяльності, прибуток</b>	2190	<b>1 121 325</b>	<b>482 488</b>	<b>561 526</b>	43	116
<b>Фінансовий результат від операційної діяльності, (збиток)</b>	2195					
Дохід від участі в капіталі	2200	-	-	-		
Інші доходи	2240	661 928	440 704	317 287	67	72
Фінансові витрати	2250	(220 570)	(202 577)	(143 637)	92	71
Втрати від участі в капіталі	2255	-	-	-		
Інші витрати	2270	(2 193 347 )	(1 101 654)	(556 757)	50	51
<b>Фінансовий результат до оподаткування, прибуток</b>	2290	-		<b>178 418</b>		
<b>Фінансовий результат до оподаткування, (збиток)</b>	2295	<b>(630 664)</b>	<b>(381 039)</b>		60	
Дохід (витрати) з податку на прибуток	2300	(27 659)	-	-	0	
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-	-		
<b>Чистий фінансовий результат, прибуток</b>	2350	-		<b>178 418</b>		
<b>Чистий фінансовий результат, (збиток)</b>	2355	<b>(658 323)</b>	<b>(381 039)</b>		58	

Проте, порівняно з 2022-2023 роками, у 2024 спостерігається позитивна тенденція – отримання прибутку у чистому фінансовому результаті, а не

збитку, як це було в попередніх періодах [60, 61]. Це свідчить про те, що компанія відновлює свою діяльність та довоєнний рівень.

Розглянемо звіт про діяльність організації у 2021 та 2024 роках для порівняння у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

**Порівняння діяльності ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна»  
за 2021 та 2024 роки**

Стаття	Код рядка	Роки		Відхилення 2024/2021
		2021	2024	
1	2	3	4	5
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	25 944 347	28 754 171	111%
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(21 927 493)	(23 935 464)	109%
<b>Валовий прибуток</b>	2090	<b>4 016 854</b>	<b>4 818 707</b>	120%
<b>Валовий (збиток)</b>	2095			
Інші операційні доходи	2120	118 631	113 543	96%
Витрати продажу	2125	(3 236 775)	(4 075 761)	126%
Адміністративні витрати	2130	(357 187)	(287 832)	81%
Інші операційні витрати	2180	(2 288)	(7 132)	312%
<b>Фінансовий результат від операційної діяльності, прибуток</b>	2190	<b>539 235</b>	<b>561 526</b>	104%
<b>Фінансовий результат від операційної діяльності, (збиток)</b>	2195			
Дохід від участі в капіталі	2200	-	-	
Інші доходи	2240	736 346	317 287	43%
Фінансові витрати	2250	(274 468)	(143 637)	52%
Втрати від участі в капіталі	2255	-	-	
Інші витрати	2270	-	(556 757)	0%
<b>Фінансовий результат до оподаткування, прибуток</b>	2290	<b>1 001 113</b>	<b>178 418</b>	18%
<b>Фінансовий результат до оподаткування, (збиток)</b>	2295			0%
Дохід (витрати) з податку на прибуток	2300	(276 913)	-	0%
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-	0%
<b>Чистий фінансовий результат, прибуток</b>	2350	<b>724 200</b>	<b>178 418</b>	25%
<b>Чистий фінансовий результат, (збиток)</b>	2355			

Отже, дивлячись на аналіз діяльності компанії на кінець 2021 та на кінець 2024 року, можна з впевненістю сказати, що ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» поступово повертає рівень своїх фінансових показників на довоєнний рівень.

Проаналізуємо динаміку активів досліджуваного підприємства (табл.2.3).

Таблиця 2.3

**Динаміка активів ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» за 2022-2024 рр.**

Стаття	2022 р., тис. грн	2023 р., тис. грн	Приріст 2023/2022 рр., %	2024 р., тис. грн	Приріст 2024/2023 рр., %	Приріст 2024/2022 рр., %
Нематеріальні активи	183 138	286 269	156%	381 584	133%	208%
Незавершені капітальні інвестиції	34 006	59 291	174%	35 794	60%	105%
Основні засоби	2 365 005	2 417 984	102%	2 604 223	108%	110%
Усього за розділом I	2 582 149	2 763 544	107%	3 021 601	109%	117%

Упродовж аналізованого періоду спостерігається суттєве зростання загального обсягу активів підприємства, з 6 806 707 тис. грн у 2022 році до 9 896 623 тис. грн у 2024 році, що становить приріст на 145%. Особливо динамічно зросли оборотні активи, які збільшились майже вдвічі, що свідчить про активізацію операційної діяльності підприємства. Необоротні активи також зросли на, але темпи їхнього приросту суттєво нижчі, ніж в оборотних. Таке співвідношення в динаміці свідчить про стратегічну орієнтацію ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» на розширення короткострокових активів для забезпечення гнучкості в фінансуванні оборотного капіталу. Одним з чинників зростання активів є збільшення обсягів реалізації продукції та відповідне зростання дебіторської заборгованості та запасів. Також вплив мав інвестиційний розвиток, про що свідчать зміни в структурі необоротних активів. Структура активів ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» наведена на рис.2.3.

Протягом 2022-2024 років структура активів ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» демонструє стабільну перевагу оборотних активів, частка необоротних активів відповідно знизилась, хоча в абсолютному значенні вони

все ж зросло. Така трансформація структури активів свідчить про зростання ролі оборотного капіталу в діяльності ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна».

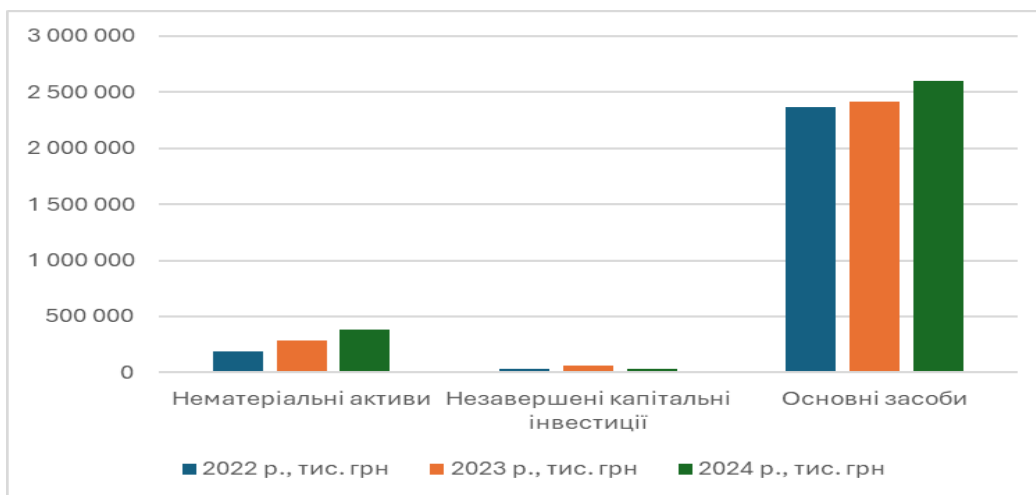


Рис. 2.3 Структура активів ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» за 2022-2024 рр.

Основною причиною є збільшення обсягів короткострокових операцій – закупівель, реалізації, запасів і дебіторської заборгованості. Це вказує як на підвищення ефективності обігових коштів, так і на зростання ринкових ризиків, які потребують високої ліквідності. Крім того, така структура є результатом стратегічного рішення ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» зменшити частку довгострокових вкладень на користь гнучкішого капіталу в умовах військового стану.

## 2.2. Види та порядок нарахувань і утримань із заробітної плати

2024 рік продовжує бути складним для всієї країни та бізнесу зокрема. ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» постійно підтримує своїх працівників та їх родини. Протягом року було збережено всі робочі місця та своєчасно виплачувалась заробітна плата.

Правильне формування заробітної плати дозволяє створити ефективну та справедливую систему оплати праці, яка задовольняє всі фінансові можливості суб'єкта господарювання і покрити потреби працівників.

З огляду на масштаби діяльності підприємства, фінансова функція виконується в рамках бухгалтерської служби, яка включає бухгалтера та

фінансового менеджера. Ці фахівці несуть відповідальність за ведення бухгалтерського обліку відповідно до українського законодавства, складання фінансової та податкової звітності, контроль за виконанням бюджетних показників, а також аналіз фінансово-господарської діяльності з метою прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

Заробітна плата на підприємстві виконує низку функцій:

- a) відтворювальна: забезпечує нормальне відтворення працівника як робочої сили відповідної кваліфікації;
- b) стимулююча: передбачає встановлення таких розмірів оплати праці, які спонукали б працівників до підвищення продуктивності праці, покращення результатів роботи;
- c) регулююча: реалізує принцип диференціації заробітної плати залежно від фаху, рівня кваліфікації, складності праці, напруженості завдань;
- d) соціальна: спрямована на забезпечення однакової оплати праці за однакову роботу, реалізує принцип соціальної справедливості [4, с.152].

Заробітна плата – це один із ключових елементів витрат на підприємстві, що неабияк впливають на фінансові результати діяльності. Загалом, у звітності заробітна плата може відображатися в складі декількох статей. Кожне підприємство саме в праві вирішувати в якій статті йому варто відобразити витрати на заробітну плату, оскільки це напряму залежить від його роду діяльності. Витрати на персонал можуть відображатися в примітках до фінансової звітності у таких статтях як: собівартість, адміністративні витрати та витрати на збут [20].

Що стосується ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна», то витрати на заробітну плату можна побачити у адміністративних та збутових витратах, оскільки більшість персоналу задіяна у процесах управління, організації продажів та обслуговування клієнтів. Таким чином, проаналізувавши примітки з фінансової звітності ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» за 2024 рік, що наведені в таблицях 2.4 та 2.5, можна зробити висновок, що оплати на заробітну плату відносяться в більшості до збутових витрат.

**Складові адміністративних витрат ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна»  
за 2023-2024 рр.**

Адміністративні витрати	2023	2024
	<i>тис. грн.</i>	<i>тис. грн.</i>
Витрати на персонал	(211 239)	(257 903)
Роялті на ліцензійні витрати	(26 993)	(16 382)
Поштові витрати	(360)	(383)
Представницькі витрати	(9 331)	(13 058)
Консультаційні	(9 101)	(7 066)
Інші витрати	(82 490)	6 960
<b>Адміністративні витрати разом (рядок 2130)</b>	<b>(339 514)</b>	<b>(287 832)</b>

**Складові витрат продажу ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна»  
за 2023-2024 рр.**

Витрати продажу	2023	2024
	<i>тис. грн.</i>	<i>тис. грн.</i>
Витрати на персонал	(1 157 090)	(1 402 166)
Амортизація	(348 559)	(376 915)
Надходження та компенсація витрат з послуг реклами	(202 412)	(61 708)
Витрати утримання	(103 313)	(100 584)
Витрати електроенергії та комунальні послуги	(247 467)	(280 309)
Витрати розподілені групою МЕТРО	(126 547)	(189 518)
Витрати франшизи\Роялти	(653 800)	(897 653)
Витрати на відрядження	(8 408)	(11 109)
Витрати на банківські послуги	(200 713)	(228 362)
Охорона	(71 474)	(80 247)
Інші податки	(70 176)	(69 630)
Благодійність	(39 156)	(7 432)
Консультаційні послуги	(225)	(245)
Послуги прибирання	(62 931)	(75 000)
Транспортні витрати	(39 874)	(47 460)
Матеріальні витрати	(83 357)	(97 314)
Інші послуги продаж	(130 523)	(150 109)
<b>Витрати продажу (рядок 2125 )</b>	<b>(3 546 025)</b>	<b>(4 075 761)</b>

Для обліку заробітної плати на підприємстві використовується пасивний рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Рахунок має три

субрахунки: 661 «Розрахунки за заробітною платою», його використовують для обліку нарахувань та виплат працівникам основної заробітної плати та інших додаткових виплат, а також для обліку утримань із заробітної плати; рахунок 662 «Розрахунки з депонентами» використовується для обліку сум, що не було отримані працівниками у встановлений строк; а 663 «Розрахунки за іншими виплатами» призначений для обліку різних нарахувань працівникам, що не входять до основного фонду оплати праці, наприклад такі виплати як матеріальна допомога, премії чи компенсації [9].

На підприємстві ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» система нарахування заробітної плати є розгалуженою та включає в себе багато видів основних та додаткових виплат.

До прикладу, на підприємстві існує, окрім основної заробітної плати за окладом, своя бонусна сітка, багато видів премій, матеріальних допомог та виплат. Співробітникам підприємства також передбачається додаткова заробітна плата, яка включає в себе доплати та надбавки: за вислугу років, понаднормову працю, за високі досягнення, за складність та інтенсивність виконуваних робіт, за роботу у нічний час або вихідні, святкові дні. Окрім того, нарахування відпускних виплат чи компенсації за невикористані відпустки є обов'язковим, відповідно до вимог трудового законодавства України. Розмір відпускних визначається способом вирахування середньоденної заробітної плати та кількості днів відпустки, які передбачені трудовим договором. Компенсація ж відпустки виплачується в разі звільнення працівника [8].

Також підприємство практикує введення бонусних сіток не лише для керівництва, але й для інших працівників, що значно підвищує ефективність виконуваної роботи.

Крім того, ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» впровадило для своїх працівників виплати по тимчасовій непрацездатності, а також матеріальні допомоги, наприклад на оздоровлення або ж в разі особистих обставин співробітника. Матеріальна допомога – це одна з форм соціальних виплат, і вона може бути цільовою та нецільовою.

Розмір матеріальної (грошової) допомоги = Середньоденна заробітна плата x Середньомісячне число робочих днів. Нецільова допомога надається співробітникам без встановлених цілей, на що підуть ці кошти, а також може виплачуватись лише одноразово. Для її отримання працівник повинен написати заяву на ім'я директора. Види цільової допомоги проілюстровано на рис.2.4., її виплата також здійснюється на підставі заяви, в якій прописано причину звернення співробітника та підставу виплати цієї допомоги [29].

На підприємстві матеріальна допомога може виплачуватися в разі народження чи утримання дітей, якщо сім'я має скрутне становище, допомога оплати навчання чи професійної підготовки працівника. В разі складних життєвих обставин чи важких захворювань співробітник також може розраховувати на матеріальну підтримку з боку підприємства.

## ВИДИ ЦІЛЬОВОЇ ДОПОМОГИ



Рис.2.4. Види цільової матеріальної допомоги [побудовано автором на основі 29 ]

Що стосується оподаткування матеріальної допомоги, то згідно Податкового кодексу України, ПДФО, ЄСВ та Військовий збір не стягуються із допомоги, що належить до конкретних цілей, описаних в пп.170.7.4 ПКУ. До цих цілей входить компенсація вартості лікування працівника або ж члена його родини першого ступеня споріднення. Оподаткування не стягується, оскільки

грошові кошти виплачуються не персоні, на яку нараховується матеріальна допомога, а безпосередньо закладу охорони здоров'я [45].

Більшості працівників підприємства може надаватися допомога на оздоровлення і вона є систематичною, якщо це прописано у колективному чи трудовому договорі, або ж у положеннях про оплату праці.

Під час обліку заробітної плати можуть здійснюватися різні утримання. Вирахування із заробітної плати можуть бути обов'язковими, такими як податок на доходи фізичних осіб та військовий збір, а також необов'язковими, які вираховуються за ініціативою самого працівника, підприємства або ж судових органів. На рис.2.5 зображено основні види утримань із заробітної плати.

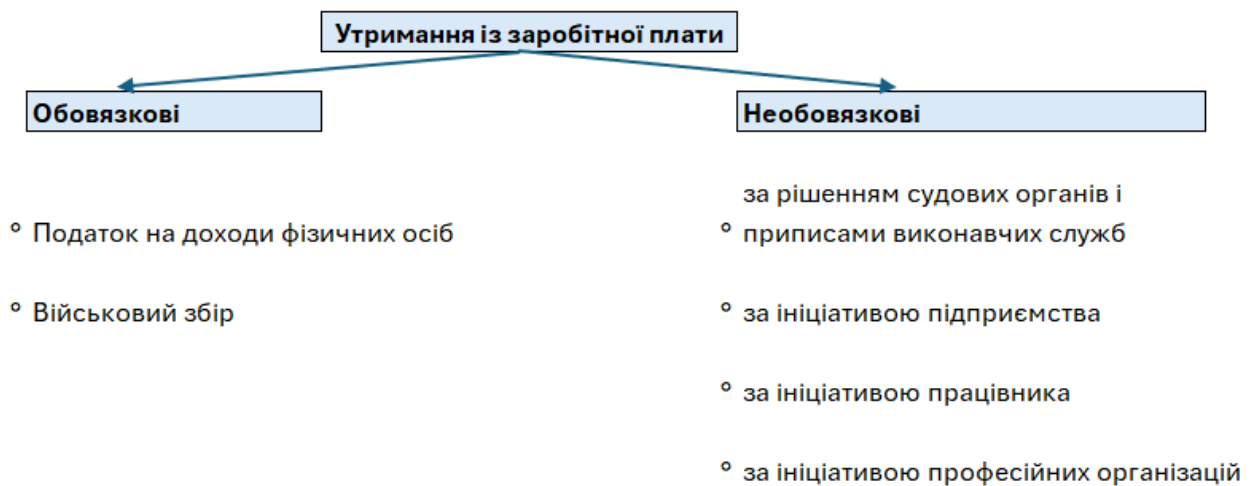


Рис.2.5. Види утримань із заробітної плати [побудовано автором на основі 53]

Відповідно до законодавства України із заробітної плати працівника повинні стягуватись обов'язкові податки. Це податок на доходи фізичних осіб у розмірі 18%, а також військовий збір у розмірі 5% станом на 2025 рік. До грудня 2024 року військовий збір складав 1,5%, а вже після законодавчих змін його розмір змінився. Тепер з працівника стягується на 3,5% більше податку ніж раніше. ТОВ «Метро Кеш енд Кері Україна» ухвалило рішення частково компенсувати збільшення податкових відрахувань. Тепер різницю, на яку було збільшено податок, підприємство буде сплачувати разом із працівником. Тобто,

керівництво вирішило підняти оклади працівникам, і тепер від попереднього окладу з працівника стягується 3,25%, а іншу частину компенсує підприємство шляхом збільшення окладів. Хоча насправді всі 5% податку стягуються із заробітної плати співробітників, керівництво фактично бере участь у покритті частини податкового навантаження задля збереження реального рівня чистої заробітної плати. Такий підхід свідчить про відповідальність та політику, що орієнтується на підтримку працівників в умовах законодавчих новацій.

Також із заробітної плати можуть стягуватися необов'язкові утримання, які носять добровільний або ж договірний характер. До них належать внески за договорами медичного страхування, погашення позик, кредитів чи розстрочки, внески до пенсійних фондів, членські внески до профспілкових організацій або ж додаткові послуги, що надаються підприємством (харчування, проживання, проїзд корпоративним транспортом). Такі утримання можуть стягуватися із заробітної плати за письмової згоди самого працівника або ж підписаних раніше угод з підприємством [31].

Також існує такий податок як ЄСВ. Єдиний соціальний внесок сплачується обов'язково компанією за працівника в розмірі 22% від нарахованої заробітної плати. Цей внесок надходить до Пенсійного фонду України, а також до фондів соціального страхування, які фінансують виплати з тимчасової непрацездатності, допомогу з безробіття та інші соціальні гарантії. Єдиним виключенням є ФОПи, які сплачують податок самостійно, оскільки їхня система оподаткування передбачає менші ставки основних податків [70].

Отже, ТОВ «Метро Кеш енд Кері Україна» чітко визначило основні та додаткові види нарахувань, та дотримуються їх виплат згідно чинного трудового та податкового законодавств України.

### **2.3. Первинний, аналітичний та синтетичний облік заробітної плати**

На підприємстві «Метро Кеш енд Кері Україна» бухгалтерський облік ведеться на рахунках відповідно до Плану рахунків бухгалтерського обліку

капіталу, зобов'язань та господарських операцій підприємств і організацій, а також відповідно до Інструкції щодо застосування цього Плану рахунків.

Первинний облік заробітної плати базується на документах, які фіксують нарахування та виплату заробітної плати, а також трудові відносини між підприємством та працівником. Основними документами є : трудовий договір, таблиць обліку робочого часу, наказ на прийом на роботу, розрахунково-платіжна відомість, а також відомості на виплату заробітної плати. Також можуть використовуватися листки непрацездатності, а також акти виконаних робіт для підрядників.

Відповідно до затвердженого плану рахунків, облік заробітної плати здійснюється на рахунку 66 «Розрахунки по виплатам працівникам». Цей рахунок призначений для загальної інформації щодо розрахунків з працівниками, які включають в себе витрати облікового та необлікового складу підприємства, оплати праці всіх форм, а також суми, що не були вчасно виплачені працівникам. [25]

Аналітичний облік розрахунків щодо виплат та утримань на підприємстві ведеться для кожного працівника окремо. Іншими словами, підприємство веде таку кількість рахунків, скільки працівників працює на підприємстві. Витрати підприємства на оплату праці робітників основного виробництва відображаються в статті «Основна заробітна плата» із кореспонденцією рахунків Дт 23 «Виробництво» – Кт 661 «Розрахунки із заробітною платою». Документи, якими відображаються ці записи в обліку – фіксують витрати оплати праці. Далі витрати на заробітну плату працівників допоміжних виробництв відносять на рахунок 23 або субрахунок 949 «інші витрати операційної діяльності». Аналітичний облік ведеться в картці 66 рахунку та об'єднаній звітності, на відмінну від синтетичного обліку, що ведеться в оборотно-сальдовій відомості, розкриваючи інформацію по кожному працівнику, його видів виплат та утримань. Рахунок 66 включає в себе три субрахунки: 661 «Розрахунки за заробітною платою»; 662 «Розрахунки із депонентами»; 663 «Розрахунки за іншими виплатами». На цих рахунках обліковуються всі витрати, пов'язані з оплатою праці та іншими схожими

фінансовими операціями. Залишок на рахунку 66 може бути дебетовим та кредитовим. Дебетовий показує заборгованість працівників перед підприємством, а кредитовий навпаки – заборгованість товариства перед працівником.

Заробітна плата на підприємстві повинна виплачуватися відповідно до строків, затвердженими Положенням про оплату праці. Кошти надходять до працівників двічі на місяць в будній день. До 21 числа поточного місяця виплачується аванс за першу половину місяця з 1 по 15. І до 7 числа наступного місяця надходить заробітна плата за другу половину місяця з 16 по 30(31). В разі якщо дата виплати заробітної плати припадає на вихідний день, то підприємство має забезпечити своєчасну виплату працівникам в будній день, що передує даті виплати.[19]

Синтетичний облік оплати праці на підприємстві «Метро Кеш енд Кері Україна» ведеться в Журналі-ордері №5. Такий документ відкривається кожного місяця та в ньому реєструється нарахована заробітна плата, а також супутні їй утримання на соціальні заходи. Також, виділяється окремий розділ для реєстру дебетових оборотів по рахункам 66, 65 та 47. Всі утримання за аналітичними рахунками повинні дорівнюватися дебетовому обороту синтетичного рахунку 661. Під кінець місяця дані із Головної книги, куди раніше були занесені всі залишки по дебету та кредиту рахунків, переносяться до Балансу підприємства.

Отже, первинний, аналітичний та синтетичний облік розрахунків за виплатами робітникам – забезпечує повну інформаційну базу для прийняття обґрунтованих і ефективних управлінських рішень.

#### **2.4. Використання діджиталізованих платформ для автоматизації обліку та виплати заробітної плати**

Компанія «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» використовує різні рівні діджиталізації бізнес-процесів, починаючи з відомих систем як SAP та Salesforce, так і рішення створені власним центром розробки .

У своїй господарській діяльності ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» використовує сучасні інформаційні технології та програмне забезпечення, яке дозволяє ефективно вести бухгалтерський облік, автоматизувати кадрові процеси та підвищити точність розрахунків. Зокрема, підприємством використовуються такі програми як Salesforce, SAP HR, SAP FINANCE, М.Е.Doc, Microsoft Excel, Microsoft Word.

Salesforce є світовим лідером серед CRM платформ уже не перший рік. Проте, незважаючи на свою популярність, в Україні мало хто використовує цю платформу. Багато іноземних компаній вже давно впровадили у використання для вирішень своїх бізнес-потреб. Основними перевагами є простота у використанні, широкий вибір додатків, високий рівень захисту даних, швидка адаптація від потреби компанії. Також існують і мінуси: потребує висококваліфікований персонал для роботи з платформою, висока вартість ліцензій, а також залежність від інтернет-з'єднання, що не завжди зручно, оскільки виникають труднощі із синхронізацією сховища [68]. Досліджуване підприємство активно користується даною платформою, що дозволяє їй автоматизувати бізнес-процеси, розгортати індивідуальні рішення та інтегруватися із зовнішніми додатками.

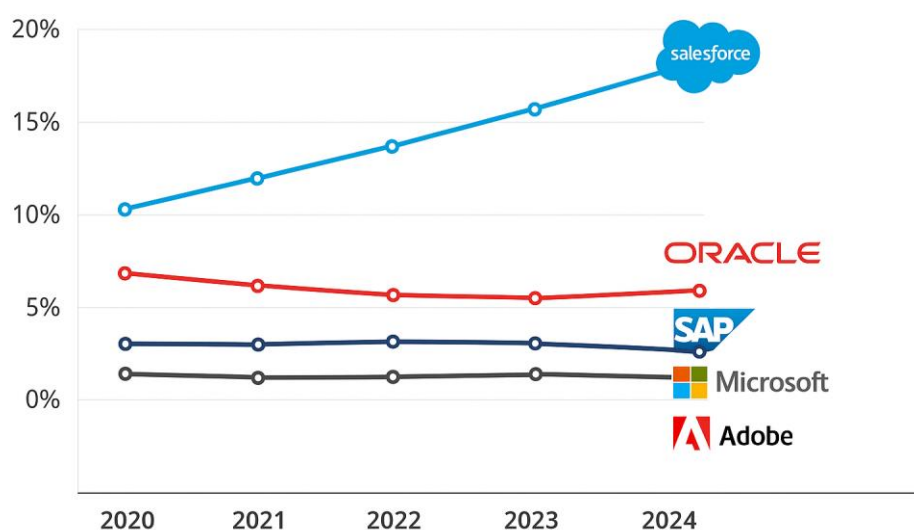


Рис.2.6. Всесвітні CRM-додатки [ побудовано автором на основі 68]

На рис.2.6. зображено лінійний графік зі змінами ринкових часток всесвітніх CRM-платформ протягом 2020-2024 років. Стрімкий зріст платформи Salesforce за останні роки, свідчить про зростання попиту на хмарні рішення для автоматизації процесів на підприємстві, зокрема управління персоналом та розрахунків заробітної плати.

SAP – це більш відома платформа в Україні і вже більшість середніх та великих підприємств використовують її для ведення обліку своєї діяльності. ERP-система від SAP, орієнтована на великі корпорації. Вона використовує in-memory базу даних, що забезпечує високу швидкість обробки інформації. Оскільки SAP відповідає міжнародним стандартам, легко масштабується, має більше доступного функціоналу – це значно спрощує введення обліку на підприємстві. Так як система має широкий функціонал, то це дозволяє працівникам різних напрямків вести свою діяльність в програмі одночасно. Попри всі свої переваги, платформа потребує значних фінансових ресурсів та часу, що є недоцільним у використанні його малими підприємствами. Ще одним недоліком є те, що SAP не враховує специфіку та законодавство українських реалій підприємства, оскільки він націлений на використання у бізнесі західних моделей [69].

Microsoft Excel та Microsoft Word – це програмні забезпечення з пакету Microsoft Office, які створені для автоматизації обробки інформації. Microsoft Excel використовують для створення таблиць, побудов діаграм, спрощення обчислення формулами, а також для зручного аналізу та порівняння даних. [24] Microsoft Word являє собою текстовий редактор. Його використовують на підприємстві для створення текстових документів, таких як звіти, накази, записки та інша документація [35]. Використання на підприємстві цих продуктів дозволяє забезпечити оперативність та зручність під час роботи з великими обсягами даних. Це сприяє підвищенню ефективності облікових та адміністративних процесів. Як зазначає науковець Сітнікова П.Є. використання таких офісних програм дозволяє значно спростити процеси створення, редагування та обробки інформації, тим самим підвищивши рівень продуктивності працівників [56, с.45].

Зокрема, компанія «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» активно впроваджує в своїх щоденних процесах діджитал-інструменти, використовуючи роботизовану автоматизацію процесів. Це передбачає собою застосування програмних роботів та використання штучного інтелекту для виконання повторюваних задач, які визначені чіткими правилами. Дуже зручно та ефективно використовувати таку методику при роботі зі структурованими даними, зокрема у процесах нарахування заробітної плати та управлінні персональними даними.

В умовах законодавчих новацій у сфері оплати праці дедалі більшого значення набуває автоматизація та діджиталізація процесів. Для прозорості звітності підприємство використовує низку різних хмарних платформ, які можуть забезпечити ефективну обробку великих масивів даних, а також автоматизацію розрахунків. Організація використовує в своїй діяльності такі системи як SAP, Salesforce, Oracle, Microsoft Dynamics та інші. Це дозволяє об'єднати кадровий облік, нарахування заробітної плати, управління податковими активами, а також аналітику персоналу в одному цифровому середовищі. Поєднання інструментів штучного інтелекту дозволяє персоналу зосередитися на більш важливих завданнях, заощадити час та зменшити витрати на підприємстві [59].

Oracle – це хмарна ERP-система, яка охоплює широкий спектр бізнес-процесів, включаючи фінансовий контроль, управління запасами, логістику, CRM і аналітику. Система особливо підходить для компаній, що працюють у ритейлі, оскільки дозволяє легко інтегруватися з POS-системами, маркетинговими платформами та складськими рішеннями. Основними перевагами обладнання є: комплексне управління фінансами, включаючи багатовалютність і податковий облік; автоматизація логістики та управління запасами; гнучкі аналітичні інструменти та звітність у реальному часі; висока масштабованість і адаптивність під різні бізнес-моделі; інтеграція з іншими ІТ-рішеннями без необхідності розгортання локальної інфраструктури [37].

Інтернет-банкінг є невід'ємною частиною банківського обслуговування ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна», забезпечуючи повну функціональність електронного управління рахунками.

Зарплатний проєкт, який реалізується через банк, охоплює весь персонал ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» та дозволяє проводити виплату заробітної плати в електронному вигляді з використанням платіжних карток міжнародних платіжних систем. Працівники мають змогу використовувати мобільні додатки банку для оплати послуг, здійснення переказів, поповнення рахунків, а також отримують вигідні умови обслуговування, зокрема, безкоштовне зняття готівки, кешбек-програми та бонуси. Додатково банк надає ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» корпоративні картки для господарських потреб, що спрощує процес відряджень та закупівель.

За допомогою платформи «Клієнт-банк» здійснюється підписання платежів за допомогою кваліфікованого електронного підпису, управління корпоративними картками, перегляд історії транзакцій та формування фінансових документів. Інтерфейс системи зручний, інтуїтивно зрозумілий і дозволяє здійснювати масові платежі, імпорт документів із бухгалтерського ПЗ, розмежування прав доступу для різних співробітників. Завдяки автоматизації фінансових процесів ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» скорочує операційні витрати, зменшує ризики помилок та покращує фінансову звітність. У випадку технічних збоїв банк оперативно надає підтримку через службу help desk, що забезпечує безперервність роботи.

Автоматизація обліку праці та її оплати є важливою для облікової системи підприємства та також, автоматизація обліку праці є найскладнішою частиною автоматизації обліку підприємства, яка обумовлено такими проблемами, які вказані в Таблиці 2.6 [57, с. 248–254].

Для реалізації кадрової політики та автоматизації різних служб підприємства використовують інтенсивні інструменти, наприклад як Програма зарплата та управління персоналом. Її можна використовувати в наступних напрямках: організація потреб в персоналі; атестація працівників; ефективне планування зайнятості персоналу; розрахунок заробітної плати працівників;

відображення витрат при нарахуванні зарплати та податків на підприємстві та інші. Варто зазначити, що в більшості облікових програм ведення кадрового обліку є обмеженим, оскільки не всі платформи пристосовані до такого обліку [50].

Таблиця 2.6

**Проблеми та рекомендації бухгалтерського обліку нарахування заробітної плати[побудовано автором на основі 41]**

Проблеми та рекомендації бухгалтерського обліку нарахування заробітної плати	
Типові проблеми	Рекомендації
1. різноманітність структур заробітної плати працівників і складність їх розрахунку на підприємствах;	Сприяти у проведенні економічного аналізу діяльності підприємства, спираючись на записи бухгалтерського обліку для того, щоб виявити наявні резерви компанії і вдосконалити документообіг в цілому.
2. постійні зміни нормативних документів, які визначають порядок розрахунку і нарахування заробітної плати, також зміни, які пов'язані з правилами розрахунку податку з доходів фізичних осіб, де в якості об'єкта оподаткування виступає сукупний дохід співробітників.	Бухгалтер повинен враховувати нововведення і своєчасно виконувати свої обов'язки. Також важливо правильно використовувати бухгалтерську інформацію.
3. зміни нормативів про утримання єдиного соціального внеску. У нововведеннях, бухгалтера повинен проаналізувати всі зміни, які відбулися за минулий рік у організації та методиці бухгалтерського обліку єдиного соціального внеску	Важливо брати участь в удосконаленні видів і способів ведення бухгалтерського обліку, застосовувати при цьому сучасну техніку й інформаційні технології, використовуючи нові джерела і знання, отримані на курсах підвищення кваліфікації.
4. різноманітність алгоритмів здійснення розрахунків з різних видів і умов виплат.	Треба автоматизувати роботу та обрати найбільш ефективний та швидкий розрахунок оплати праці

В програмі вже є автоматизовані процеси, які допомагають як менеджерам в прийнятті рішень про розмір заробітної плати, так і відділу бухгалтерів – в розрахунку заробітної плати [14].

Автоматизація та слідування законодавчим новаціям – це один із головних шляхів реформування та удосконалення обліку на підприємстві. Під час автоматизованої обробки бухгалтерська інформація використовується набагато ширше, аніж при ручному веденні обліку. Через те, що автоматизовані облікові платформи підтягують дані з різних джерел фінансового, бухгалтерського та податкового обліку – це сприяє швидкості обробки інформації. І таким чином бухгалтерська інформація є не лише основою для складання фінансової звітності, а й стає важливим інструментом стратегічного управління підприємством. На рис.2.7. зображено основні категорії користувачів автоматизованих систем обліку [1].

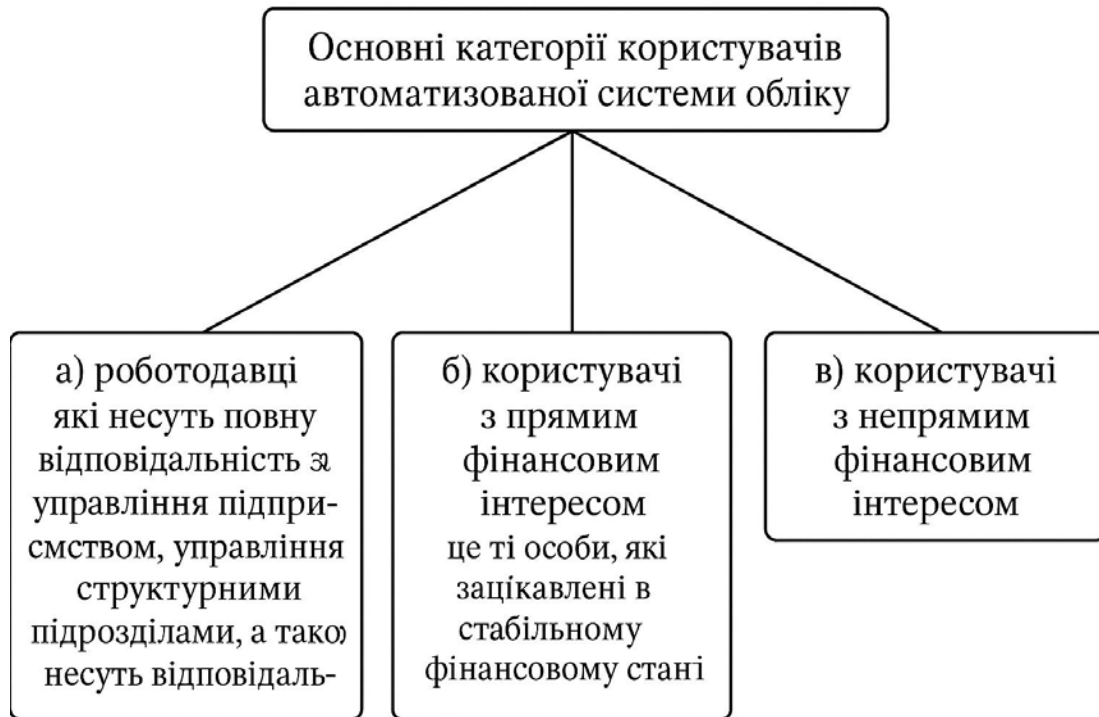


Рис.2.7. Категорії користувачів автоматизованої системи обліку [1].

Отже, на основі аналізу діяльності на підприємстві «МЕТРО Кеш енд Кері Україна», можна засвідчити те, що ключовим чинником підвищення ефективності управління персоналом та фінансами на підприємстві – є цифровізація та діджиталізація процесів. Оскільки використання новітніх платформ значно полегшує ведення обліку, особливо на таких великих підприємства як «МЕТРО Кеш енд Кері Україна», забезпечуючи прозорість розрахунків та дотримання вимог податкового законодавства, а також постійного оновлення законодавчих змін. Впровадження у діяльність підприємства сучасних технологій дозволяє автоматизувати рутину, мінімізувати виникнення помилок та забезпечити своєчасність виплат працівникам.

## **2.5. Особливості обліку праці та її оплати в умовах законодавчих новацій**

Облік праці на підприємстві «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» організовано згідно до корпоративних стандартів та вимог законодавства

України. Впродовж останніх років Україна впровадила безліч законодавчих змін, які мають неабиякий вплив на облік заробітної праці та її виплату.

Всі нарахування на підприємстві «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» перевіряються роботизованою системою на відповідність державним нормам. Також в системі здійснюються постійні оновлення та підтягуються всі зміни в законодавстві України.

Керівництво впровадило на підприємстві погодинну та відрядну оплати праці, це залежить від специфіки роботи працівника та відділу, за яким він закріплений. Особливо з початком повномасштабного вторгнення більшість працівників підприємства було переведено на погодинну оплату праці. Це дозволило підлаштувати собі гнучкий графік та можливість дистанційної роботи. Не так давно співробітники почали фіксувати час початку та закінчення свого робочого дня, для зручності перерахунку суми нарахування заробітної плати.

Компанія демонструє відповідальний підхід до соціальних аспектів своєї діяльності, зокрема в питаннях взаємодії з персоналом, клієнтами та місцевими спільнотами. Колектив підприємства формується з висококваліфікованих фахівців, які мають досвід у сфері оптової торгівлі, що дозволяє забезпечити ефективну командну роботу та якісне обслуговування клієнтів. Працівники компанії залучені до процесу постійного вдосконалення продукції та обслуговування, що сприяє підвищенню їхньої мотивації, розвитку навичок і професійного зростання.

ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» дотримується чинного законодавства України у сфері трудових відносин, забезпечуючи працівникам офіційне працевлаштування, своєчасну виплату заробітної плати та належні умови праці. В умовах невеликого штату особлива увага приділяється внутрішній комунікації, підтримці здорового мікроклімату в колективі та створенню довірливих відносин між керівництвом і співробітниками. Відкрита корпоративна культура сприяє ефективному обміну ідеями та участі працівників у прийнятті рішень, що підвищує рівень залученості персоналу до діяльності компанії.

У працівників ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» є можливість отримати додаткову соціальну пільгу, наприклад: медичне страхування, компенсації за проїзд та харчування. Також, деякі працівники мають право на отримання податкової соціальної пільги. До них належать: особи з інвалідністю; особи, що виховують неповнолітніх дітей; студенти денної форми навчання; особи с посвідченням чорнобильця; ветерани; учасники бойових дій. Податкова соціальна пільга – це сума, на яку роботодавець може зменшити заробітну плату з метою зменшення нарахування податку на доходи фізичних осіб. Скористатися пільгою можна лише за одним місцем роботи, дана величина визначається шляхом множення розміру місячного прожиткового мінімуму та 1,4. В 2025 році граничний розмір пільги дорівнює 4 240 грн.

В таблиці 2.7 розглянемо приклад, як розмір податкової соціальної пільги залежить від кількості неповнолітніх дітей. Пільга становить 50% розміру прожиткового мінімуму, станом на 01.01.2025 – розмір ПСП становить 1 514 грн. В залежності від кількості неповнолітніх дітей, які перебувають на утриманні працівника, пільга може збільшуватися пропорційно до їх кількості [49].

Таблиця 2.7

Розмір податкової соціальної пільги залежно від кількості неповнолітніх дітей

Кількість дітей	Граничний розмір доходу, грн	Розмір ПСП, грн
2	<b>8480</b> (=4240 × 2)	<b>3028</b> (=1514 × 2)
3	<b>12720</b> (=4240 × 3)	<b>4542</b> (=1514 × 3)
4	<b>16960</b> (=4240 × 4)	<b>6056</b> (=1514 × 4)

Також існують підвищені пільги у розмірі 150% та 200%, детальну інформацію щодо яких зображено в Таблиці 2.8. Вони застосовуються рідше базової. На підвищену пільгу можуть розраховувати одинокі матері або батьки; опікуни; працівники, що утримують дитину з інвалідністю. Пільга в 200% майже не застосовується, оскільки належить особам, які є Героями України або ж які нагороджені чотирма і більше медалями «За відвагу» [49].

Особливе значення в соціальній політиці ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» має турбота про безпеку праці.

## Розміри податкових соціальних пільг [28]

Категорії осіб, що мають право на ПСП	Розмір ПСП
Для будь-якого платника податку	100%
Для платника податку, який утримує двох чи більше дітей віком до 18 років, – у розрахунку на кожну таку дитину	100%
Для платника податку, який: а) є одинокою матір'ю (батьком), вдовою (вдівцем) або опікуном, піклувальником – у розрахунку на кожну дитину віком до 18 років; б) утримує дитину-інваліда – у розрахунку на кожну таку дитину віком до 18 років; в) є особою, віднесеною законом до першої або другої категорій осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, включаючи осіб з участю в ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи; г) є учнем, студентом, аспірантом, ординатором, ад'юнктом; ґ) є інвалідом I або II групи, у тому числі з дитинства; д) є особою, якій присуджено довічну стипендію як громадянину, що зазнав переслідувань за правозахисну діяльність, включаючи журналістів; е) є учасником бойових дій на території інших країн у період після Другої світової війни, на якого поширюється дія Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту».	150%
Для платника податку, який є Героєм України, Героєм Радянського Союзу, Героєм Соціалістичної Праці або повним кавалером ордена Слави чи ордена Трудової Слави, особою, нагородженою чотирма і більше медалями «За відвагу»	200%

Працівники регулярно проходять інструктажі з охорони праці та техніки безпеки. Компанія забезпечує належне технічне оснащення робочих місць, а також проводить технічне обслуговування обладнання згідно з нормами.

Підприємство також вдосконалює організацію обліку заробітної плати завдяки використанню результатів наукових досліджень міжнародного досвіду. Такими нововведеннями можна вважати : обов'язковий перегляд заробітної плати мінімум раз на рік, рівень заробітної плати має відповідати вмінням та навичкам працівника, для кожного працівника має бути встановлена індивідуальна заробітна плата, впровадження матеріального заохочення у вигляді надбавок, премій чи бонусів [3,18]

На платформі оголошень Robota.ua – ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» представила 141 активну вакансію. На рис.2.8. зображено відсотковий розподіл вакансій за різними категоріями. Найбільшу частку (36%) займають Продажі/Клієнт-менеджмент – це говорить про те, що компанія робить акцент на торговельну діяльність та якісне обслуговування покупців. Друге місце

посідають вакансії у сфері логістики (21%). Логістичні процеси у діяльності ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» є дуже важливими, оскільки компанія має великі обсяги товарообігу, а також працює на експорт [22].

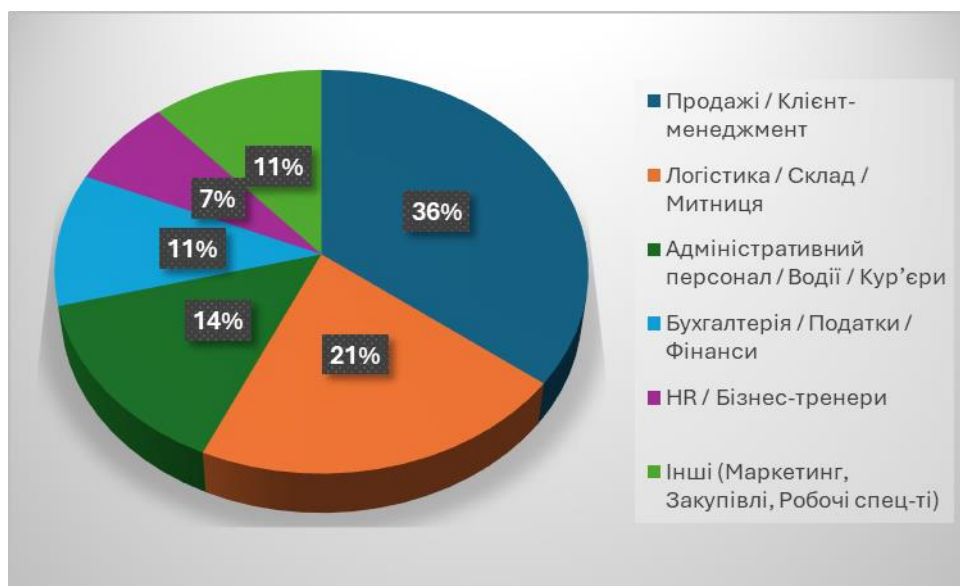


Рис.2.8. Відсоткова частка вакансій за категоріями [побудовано автором на основі 22]

Структура вакансій за категоріями ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» свідчить про те, що більше ніж 50% займають операційні посади. Це відповідає профілю компанії як торговельно-дистрибуційної мережі, а також показує значне зростання та розширення, з чим і пов'язаний попит на набір персоналу.

Також варто зазначити, що посади адміністративного відділу та бухгалтерії менш затребувані, ніж операційні. Така кадрова структура потребує автоматизованих інструментів обліку праці, системи внутрішнього контролю та розрахунків з персоналом. Можна зробити висновок, що ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» автоматизувало роботу завдяки діджиталізації та новаціям, цим самим спростивши роботу відділу бухгалтерії.

Оскільки підприємство «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» складає свою звітність за Міжнародними стандартами фінансової звітності, то обов'язковою є подача звітності в електронному форматі iXBRL. Таксономія – це стандартизована система класифікації, яка впорядковує показники та елементи фінансової звітності для полегшення їх подальшого аналізу та обробки. За

допомогою неї присвоюються коди для кожного елемента звітності, розшифровуються їх значення та групуються в блоки. XBRL – це міжнародний стандарт, який використовують для подання фінансової звітності в електронному форматі [46].

Деякі науковці вважають, що цифровізація економіки створює умови для формування звітності в електронному форматі. До прикладу автори Назарова та Бондаренко вважають, що такий закон України як подача фінансової звітності у форматі XBRL є кроком в бік діджиталізації та уніфікації процесу звітування. Такий формат подачі звіту має значний потенціал, проте через свої недоліки вводить читача в оману. В своїй роботі автори звертають увагу на актуальні проблеми, що наразі в такому форматі подачі звітів спеціалісти досі допускаються орфографічних та концептуальних помилок, що призводить до викривлення фінансової звітності [33].

Науковці Бойко Р.В. та Воронко Р.М у своїй праці підкреслюють, що цифрова фінансова звітність у форматі XBRL змінить практику ведення бухгалтерського обліку в найближчому часі. Вони вважають, що перед тим як перейти на такий формат подачі звітності, підприємства мають самостійно оцінити власні можливості, провести «маппінг» звітної інформації та забезпечити належну ІТ-систему [5].

Таким чином, впровадження електронного формату XBRL на підприємстві «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» може забезпечити сучасний підхід до формування фінансової звітності, підвищити доступність для аналітичних та управлінських потреб, а також посприяти прозорості фінансових показників. Використання iXBRL підтверджує бажання підприємства прагнути до збільшення цифровізації та інтеграції міжнародних стандартів обліку в своїй діяльності.

## Висновки до розділу 2

Об'єктом дослідження стало ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна», що з'явилося на ринку України в 2003 році. Основним видом діяльності є оптова торгівля у сфері продуктового рітейлу.

1. Загалом було досліджено організаційно-економічні особливості діяльності ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна». На підприємстві існує структурована організаційна ієрархія, що забезпечує ефективне управління діяльністю та швидку взаємодію між підрозділами. Впродовж останніх років ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» демонструє високий конкурентний рівень на ринку – це свідчить про його популяризацію та розширення, а також відновлення після кризи 2022 року. Підприємство працює ефективно, злагоджено та є прибутковим, про це свідчить аналіз показників його діяльності, що було проведено в цьому розділі.

2. Особливу увагу було приділено аналізу нарахування та виплати заробітної плати, проаналізовано які основні та додаткові види нарахувань існують на підприємстві. Товариство використовує в своїй діяльності діджиталізовані платформи та автоматизує системи обліку заробітної плати. Використання таких платформ значно зменшує ризик виявлення помилок, скорочує час обробки інформації, а також підвищує точність розрахунків, цим самим унеможлиблює вплив людського фактору.

3. Також було розглянуто як впливають законодавчі новації на ведення обліку на підприємстві та внутрішній контроль розрахунків з працівниками. Ведення обліку на підприємстві відповідає нормам законодавства України. Завдяки автоматизованим процесам, оновлення відбувається автоматично та регулярно. Внутрішні політики та процедури щодо нарахування, оподаткування та виплати заробітної плати на підприємстві постійно адаптуються згідно нововведень у законодавстві.

4. Окремо варто відзначити подання підприємством звітності у форматі iXBRL. Такий підхід забезпечує доступність фінансових даних для аналітиків, інвесторів та регуляторів. Використання таксономії дозволяє присвоювати код кожному елементу звітності, тим самим полегшуючи автоматичну обробку та

аналіз показників. Впровадження такого стандарту в діяльності дозволяє зробити висновок, що підприємство прагне збільшити рівень цифровізації та інтеграції, що є додатковим фактором конкурентоспроможності на ринку.

Отже, ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» веде стабільну та результативну діяльність та ринку оптової торгівлі завдяки своїм налагодженим організаційним процесам, дотримання законодавчих норм та коректним управлінням персоналом. Це і є головною рисою конкурентоспроможності на ринку України.

## **РОЗДІЛ 3. ВДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ В УМОВАХ ЗАКОНОДАВЧИХ НОВАЦІЙ**

### **3.1. Вдосконалення системи внутрішнього контролю за розрахунками з працівниками ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна»**

Організація оплати праці на підприємстві – це сукупність дій, метою яких є визначення величини заробітної плати, принципів її нарахування, строків виплати та співвідношення з іншими показниками діяльності підприємства [2, с.174].

Внутрішній контроль розрахунків з працівниками по заробітній платі є дуже трудомістким процесом, що охоплює оцінку стану бухгалтерського обліку, відображення розрахунків за податками та платежами та інші важливі моменти діяльності підприємства. В межах діяльності ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» процес контролю охоплює перевірку достовірності первинних документів, правильність розрахунків з контрагентами та співробітниками, а також значна увага приділяється контролю по своєчасності сплати податків, чи зборів.

Зараз, в часи економічної нестабільності та в умовах війни, основним завданням бізнесу в Україні є збереження платоспроможності та дотримання своєчасності виплат працівникам. Можливість відстежити головні господарські процеси на підприємстві є одним із ключових завдань внутрішнього контролю. Дотримуючись чинних законодавчих актів, керівництво зможе забезпечити на своєму підприємстві належний рівень організації обліку та контролю, зокрема й у нарахуваннях та виплатах працівникам.

Ефективність внутрішнього контролю визначається виконанням наступних завдань: дотриманням чинного законодавства, точністю та прозорістю нарахувань і їх відображень в обліку, правильністю та коректністю відрахувань із заробітної плати до бюджету країни, а також своєчасністю виплат заробітної плати та формування резервів невикористаних відпусток [65].

На підприємстві «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» система внутрішнього контролю за розрахунками з працівниками є важливим елементом функціонування самого товариства. Для того щоб посприяти підвищенню точності, прозорості та надійності розрахунків доцільно впровадити: регулярний внутрішній аудит з персоналом, щоб запобігти виникненню порушень, розширити автоматизацію облікових процесів – це можна зробити шляхом використання новітніх систем, які інтегрують кадровий та фінансовий облік, проводити регулярні тренінги та навчання з підвищення кваліфікації кадрів, а також запровадити систему зворотного зв'язку з працівниками.

Процес розрахунків заробітної плати на підприємстві «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» може відбуватися двома способами – власним бухгалтерським відділом, або ж залученням аутсорсингової компанії. Такий підхід було визначено Радою директорів та прописано в обліковій політиці. Аутсорсингова компанія, яка допомагає підприємству в розрахунку заробітної плати повністю відповідає нормам законодавства. Її обирають методом проведення тендеру та заключають договір. Такий метод розподілення обов'язків дозволяє підвищити ефективність процесу обліку, а також мінімізувати ризики виявлення помилок. Взагалі, аутсорсингова компанія являє собою стороннього підрядника, який надає різноманітні послуги. Підприємство-замовник таким чином делегує свої певні функції чи бізнес-процеси. Основною перевагою є зменшення навантаження на штатних працівників [7].

Підприємство вирішує питання виявлення та запобігання шахрайству шляхом: розробки та впровадження внутрішнього контролю; цей контроль включає встановлення політик і процедур та їх доведення до співробітників, належний розподіл обов'язків, автоматизацію процедур, найм досвідченого персоналу, сприяння культурі етичної та професійної поведінки, суворий контроль доступу (до фізичних активів, систем і записів), суворий моніторинговий контроль (безпосередня участь власників в управлінні бізнесом), досяжні цілі та конкурентну винагороду для керівництва та співробітників; поточної діяльності, спрямованої на виявлення та запобігання

шахрайству (фізичний доступ, відеоспостереження, перевірка біографічних даних контрагентів).

На рис.3.1. розглянемо систему внутрішнього контролю обліку праці, що діє на підприємстві. Внутрішній контроль сам по собі як функція управління являється засобом зворотного зв'язку між органами та об'єктом управління. Він інформує стан об'єкта на даний момент та його фактичне виконання управлінських рішень [58].

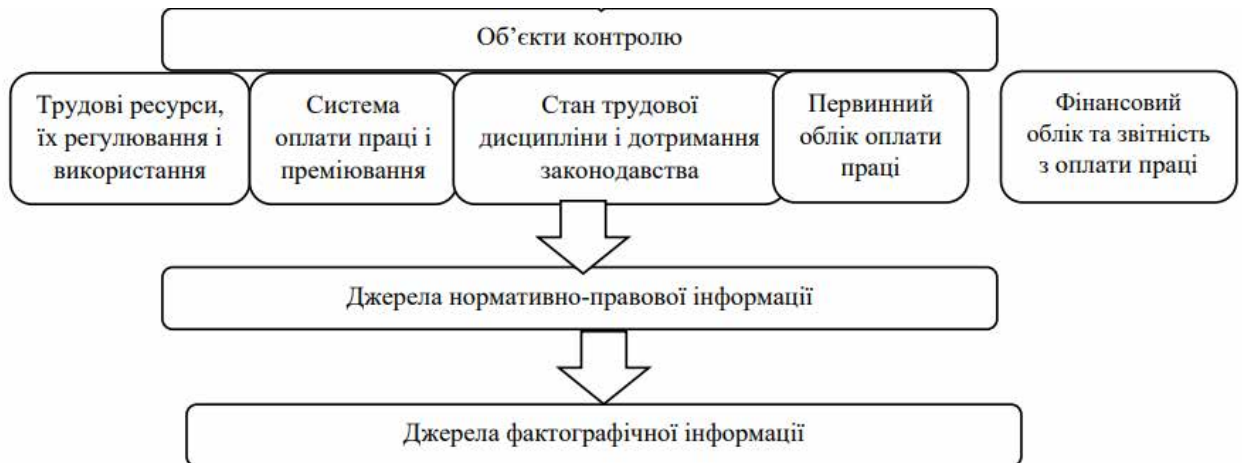


Рис.3.1. Внутрішній контроль операцій щодо оплати праці [58]

Основними завданнями внутрішнього обліку заробітної плати є: оцінка законності та достовірності операцій з нарахування заробітної плати та відображення їх в обліку та звітності; виявлення та запобігання вчинення порушень трудового законодавства; встановлення правомірності застосування форм та систем оплати праці; оцінка обґрунтованості та якості планових завдань щодо використання трудових ресурсів та норм затрат праці.

До об'єктів внутрішнього контролю за розрахунками по заробітній платі можна віднести: використання фонду робочого часу; стан роботи з кадрами; стан бухгалтерського обліку та звітності за операціями з обліку заробітної плати; дотримання штатної та трудової організації підприємства [39].

Інформацію для контролю заробітної плати можна знайти в таких джерелах, як реєстри бухгалтерського обліку, первинні документи, таблиці обліку робочого часу, розрахунково платіжні відомості, особові рахунки працівників, відомості нарахування заробітної плати [63]. Також до таких

джерел можна віднести кадрові накази, штатні розписи, а також трудові договори.

Предметом наукових досліджень серед фахівців з аудиту та обліку завжди буде питання організації внутрішнього контролю. Серед науковців існує багато трактувань поняття внутрішнього контролю, і всі вони є різними. Проте, кожен із них акцентує увагу на важливу роль, яку внутрішній контроль відіграє у забезпеченні ефективного управління на підприємстві, досягненні стратегічних цілей, а також збереженні ресурсів, в тому числі і людських. Його розглядають не лише як елемент облікової системи, а й як інструмент управлінського впливу. За допомогою налагодженому внутрішньому контролю можна підвищити фінансову стійкість та конкурентоспроможність підприємства, а також забезпечити своєчасно виявлення недоліків у діяльності товариства.

За словами Чуркіної та Орлової, внутрішній контроль є ключовим інструментом управління підприємством, який забезпечує захист активів, підвищує ефективність операційної діяльності та гарантує відповідність законодавчим вимогам. Автори наголошують, що ефективно організований внутрішній контроль сприяє раціональному використанню ресурсів підприємства, підвищує довіру користувачів фінансової інформації та може позитивно впливати на прибутковість і конкурентоспроможність компанії [66].

На думку Олени Довжик, ефективна система внутрішнього контролю сприяє підвищенню якості облікової інформації, а також виступає важливим етапом управлінського процесу, спрямованим на виявлення відхилень та розробку заходів для їх усунення. Тим самим дослідниця розглядає внутрішній контроль як важливий етап управлінського процесу, який спрямований на виявлення відхилень та розробку заходів для їх усунення [15].

За словами Пашкевича і Шишкової, основним призначенням внутрішнього контролю є перевірка достовірності первинних документів, облікових реєстрів та звітності, що підтверджують витрати, доходи та фінансові результати діяльності підприємства. Дослідники наголошують, що при формуванні фінансової звітності дуже важливо дотримуватися повноти та своєчасності

відображення облікової інформації, а також дотримуватися чинного законодавства України [41].

На підприємстві «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» внутрішнім контролем за виплатами працівникам займається виключно керівник, головний бухгалтер та бухгалтер, що відповідає за облік розрахунків за виплатами працівникам. Керівництво компанії також може звернутися за допомогою до внутрішніх аудиторів, які використовують власну програму внутрішнього контролю для перевірки правильності ведення бухгалтерського обліку. Такий підхід дозволяє знизити ризик виникнення помилок, створити систему контролю, що орієнтована на запобігання порушенням, а також підвищити ефективність управління фінансовими ресурсами.

В таблиці 3.1 проілюстровано рекомендації щодо покращення основних рівнів внутрішнього контролю обліку заробітної плати на підприємстві «МЕТРО Кеш енд Кері Україна». Ця система забезпечить чіткий багаторівневий підхід до обліку, нарахування та перевірки виплат працівникам. Окрім внутрішнього контролю, такі великі підприємства в обов'язковому порядку повинні проходити зовнішній аудит з боку контролюючих органів. За допомогою таких перевірок можна підтвердити достовірність звітності і правильність нарахування заробітної плати. В разі, якщо зовнішніми аудиторами буде виявлено помилку в розрахунку заробітної плати, підприємство зобов'язане перерахувати такі виплати та надати підтвердження виправлення помилок.

Таблиця 3.1

**Внутрішні рівні контролю обліку заробітної плати**

<b>Етап контролю</b>	<b>Відповідальний підрозділ</b>	<b>Основні функції</b>
Первинний облік робочого часу	Відділ кадрів	Ведення табелів, фіксація відпрацьованого часу, облік відпусток
Розрахунок заробітної плати	Бухгалтерія	Нарахування окладів, премій, податків, контроль відповідності сум
Внутрішній аудит	Внутрішній контроль	Перевірка точності розрахунків, виявлення можливих порушень
Зовнішній аудит	Зовнішні органи контролю	Підтвердження достовірності звітності, перевірка дотримання норм

Також особливу увагу під час проведення внутрішнього контролю варто приділяти кадровій документації. Перевіряти час від часу достовірність інформації, що відображена в особистих документах – означає запобігти виникненню помилок та неточностей, а також вчасно їх виправити. Тому дуже важливо поетапно проводити контроль та аналіз кадрового обліку, а оновлювати інформацію згідно до новацій законодавства.

Одним із способів удосконалення внутрішнього контролю на підприємстві може стати поетапне впровадження в систему. Цей підхід передбачає координацію дій бухгалтерської служби щодо розробки та впровадження заходів, що спрямовані на впорядкування і забезпечення чіткої послідовності виконання завдань, пов'язаних із нарахуванням та виплатою заробітної плати. Також варто враховувати попередній, поточний та подальший контроль, при організації методичного забезпечення внутрішнього контролю. Це забезпечить повноту, достовірність та своєчасність відображення облікової інформації.

### **3.2. Напрями вдосконалення облікової політики щодо розрахунків з працівниками**

Проблематика ведення бухгалтерського обліку оплати праці є доволі актуальною в наш час. Багато дослідників розглядають різні напрями вдосконалення політик щодо оплати праці та питання стимулювання продуктивності працівників. Наприклад, О.Юрченко вважає, що створення щомісячного резерву відпусток за основною та додатковою заробітною платою дозволяє підприємству ефективно планувати витрати, забезпечувати своєчасні виплати працівникам та покращувати контроль за обліком фонду оплати праці [71]. Мельник Т.Г, під час вивчення нормативно-правової бази щодо оплати праці, визначила що питання трудових витрат у бухгалтерському та податковому обліку потребує удосконалення [30].

Штик Ю.В. в свою чергу запропонував у своєму науковому дослідженні змінити та оновити класифікацію виплат працівникам, що будуть відповідати міжнародним стандартам бухгалтерського обліку. Науковець вважає, що

теперішня класифікація заробітних виплат в Україні не зовсім відповідає положенням МСБО 19 «Виплати працівникам», оскільки потребує адаптації до міжнародних підходів [67]. Згідно міжнародного стандарту бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» виплати працівникам поділяються на короткострокові, довгострокові, виплати по закінченню трудової діяльності, які включають в себе пенсійні виплати, або ж виплати по програмам страхування. Також стандарт наголошує, що облік таких виплат як заробітна плата має не лише юридичне зобов'язання підприємства перед працівниками, але й економічну сутність цих зобов'язань, адже вони неабияк впливають на фінансовий стан підприємства та його діяльність [32].

Великий вплив у національне законодавство має інтеграція європейських стандартів. До прикладу, стандарти ЄС щодо відображення компенсацій за понаднормову працю можуть вимагати розширення облікових даних, включення до розрахункових відомостей нових видів нарахувань або ж оновлення політики нарахування та виплати заробітної плати. Тож товариству варто пильно слідкувати за оновленнями стандартів та впровадженням нових норм задля вчасного адаптування своєї облікової політики [11].

Ключовим аспектом оптимізації є адаптація систем нарахування та виплат заробітної плати до змін в законодавстві України. Кожного року в нашій країні відбуваються зміни в правилах обчислення податків на доходи фізичних осіб, соціальних внесків, військового збору, і все це неабияк впливає на структуру виплат працівникам. Наприклад, при середній заробітній платі у розмірі 15 000 грн, підприємству потрібно вирахувати 2 700 грн на місяць податку на доходи фізичних осіб. Згідно останніх змін в законодавстві розмір військового збору складатиме 750 грн, а для нарахування таких податків для всіх працівників – сягатиме більше мільйона гривень на місяць. Тому впровадження програмного забезпечення для автоматизації обліку податкових відрахувань значно знизить ризики помилок і тим самим прискорить процес нарахування. Також зміни у нарахуванні Єдиного соціального внеску потребують швидкого реагування з боку бухгалтерії. Таким чином при середній заробітній платі в 15 000 грн, підприємство має сплачувати податок за кожного свого працівника в розмірі

22%. В гривневому еквіваленті – це близько 3 300 грн на одного співробітника. Тому для оптимізації цього процесу рекомендовано використовувати новітні системи обліку, які мають можливість постійно оновлюватись відповідно до змін в законодавстві України.

Одним із можливих напрямів удосконалення системи обліку заробітної плати є зменшення кількості паперової документації, завдяки впровадженню багатоденних документів. Для цього дуже добре підходить використання комп'ютерних технологій. Впровадження системи автоматизації документообігу може забезпечити зручний та швидкий доступ до важливих документів та інформації, а також скоротити час на прийняття важливих рішень.

Також вплив на облік заробітної плати можуть мати зміни у сфері валютного регулювання. Це особливо стосується підприємств, які мають фінансові операції у валюті та взаєморозрахунки з іноземними партнерами. ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» має у своєму обліку розрахунки з іноземними контрагентами, тому підприємству варто пильнувати всі зміни в законодавстві, оскільки його діяльність може підпадати під дію валютних регулювань.

Для того щоб оптимізувати систему виплат підприємстві, варто час від часу проводити заходи щодо підвищення кваліфікації працівників відділу бухгалтерії та кадровиків. Якщо товариство вирішить ввести щоквартальні тренінги для бухгалтерів, то воно зможе уникнути потенційних порушень і забезпечити оперативне впровадження змін. Це є дуже важливим, оскільки на таких великих підприємства як «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» навіть найменша помилка може призвести до значних фінансових втрат [42].

В умовах постійних законодавчих змін, одним із дуже ефективних кроків буде інтеграція зовнішніх сервісів для оновлення нових вимог законодавства в режимі реального часу. Підприємство може використовувати сервіси, які спеціалізуються на тому, щоб постійно підтягувати актуальні оновлення в податкових та соціальних сферах, а також дозволяють оперативно адаптувати облікові процеси.

Для вдосконалення організації обліку розрахунків із заробітної плати на підприємстві «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» варто організувати систематичне проходження внутрішнього аудиту. Тому варто впровадити власний відділ внутрішнього аудиту, який включатиме в себе спеціалістів з обліку та аудиту на підприємстві. Перевагою цього є те, що внутрішні аудитори постійно працюють на компанію «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» і мають змогу глибше оцінити фінансовий стан підприємства. Також такий відділ неабияк допоможе та спростить роботу при проходженні обов'язкового аудиту зовнішніми незалежними експертами. Головним завданням у роботі внутрішнього та зовнішнього аудиту є складання робочої документації, яка відображає основні аспекти проведення аудиту розрахунків із заробітної плати. Процес внутрішнього аудиту розрахунків по заробітній платі складається з наступних етапів:

- 1) планування аудиту;
- 2) перевірка та оцінка інформації;
- 3) узагальнення результатів аудиту;
- 4) контроль виконання заходів;
- 5) пропозиції для запобігання майбутніх негативних явищ.

Для того, щоб розробити програму внутрішнього аудиту на підприємстві «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» варто приділити увагу оцінці організації бухгалтерського обліку, а також рівню професійної підготовки працівників бухгалтерського відділу. З метою визначення професійних навичок співробітників можна провести тестування [13].

На рис. 3.2. зображено ключові етапи проведення зовнішнього аудиту. Кожен з цих етапів спрямований на забезпечення достовірності фінансової інформації. Перш за все, підприємство повинне підписати угоду із зовнішнім виконавцем, це має бути незацікавлена сторона. Далі проводиться планування аудиту, під час якого визначають список команди, час виконання перевірки та які ресурси для цього потрібні. Потім здійснюється безпосередня перевірка фінансової звітності, при цьому постійно комунікуючи з керівництвом і заключним етапом є формування результатів проведення аудиту, а також

рекомендацій для покращення роботи, які допомагають підприємству виправити виявлені недоліки.

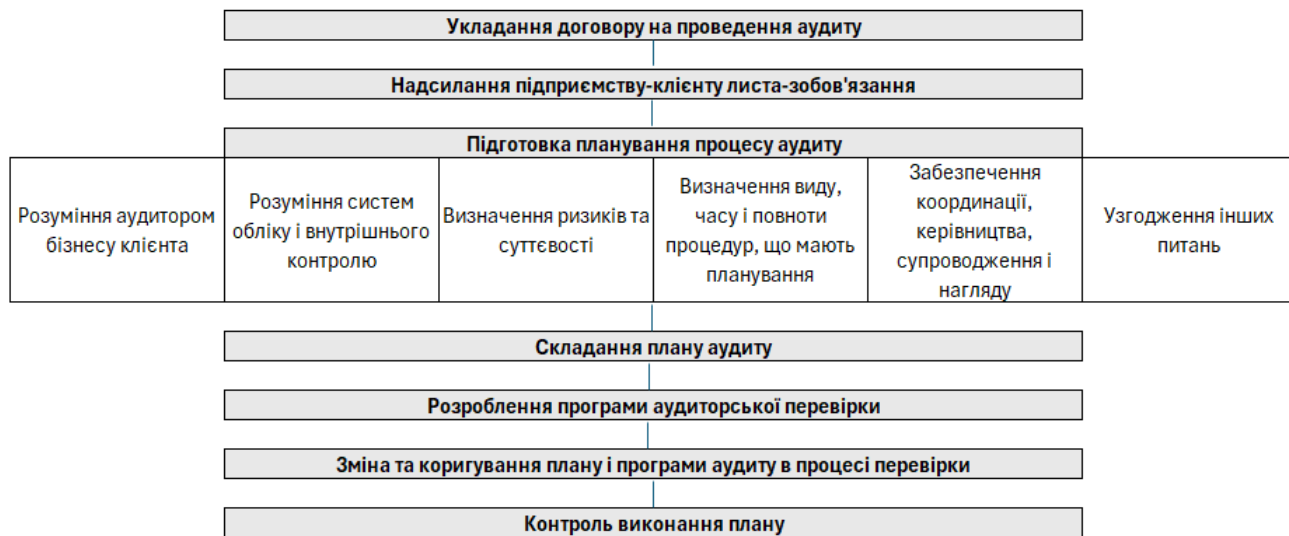


Рис.3.2. Етапи проведення аудиту[побудовано автором на основі 13]

Рівень ефективності управління фінансовими ресурсами підприємства буде залежати від того як організовано облік та контроль розрахунків із працівниками на підприємстві.

Сучасні вимоги до прозорості фінансової інформації та точності звітності зумовлюють необхідність постійного вдосконалення облікових процесів. Таким чином, перш за все варто вирішити питання що стосуються вдосконалення облікової політики підприємства.

Отже, на підприємстві було б доцільно вдосконалити організацію обліку заробітної плати шляхом запровадження гнучких форм та систем оплати, впровадження більш мотиваційно-орієнтованих систем оплати праці та гнучких форм нарахування, а також застосування результатів міжнародних наукових досліджень. Такі заходи значно покращать продуктивність праці та сприятимуть оптимізації витрат підприємства.

### **3.3. Пропозиції щодо підвищення фінансово-господарської діяльності досліджуваного підприємства**

Провівши аналіз фінансово-господарської діяльності та системи оплати праці, зокрема, на підприємстві «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» можна сказати, що організація налагоджена добре та функціонує стабільно. Проте, існують і такі показники, діяльність яких варто було б удосконалити або ж змінити.

ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» поєднує екологічні, соціальні та управлінські підходи в своїй діяльності. Екологічна відповідальність проявляється у сортуванні та переробці відходів, зменшенні використання пластику, підтримці ініціатив, що спрямовані на охорону довкілля, а також впровадженні енергоефективних технологій. Соціальна політика орієнтована на підтримку та турботу про працівників. Компаніє старається надати гідні умови праці, сприяє розвитку соціальних проектів на підтримку громад, підтримує благодійні проекти та робить неабиякий внесок у благодійність. Управлінські підходи включають в себе принципи прозорості ефективного менеджменту. Компанія забезпечує належну охорону праці, сприяє професійному зростанню своїх працівників, навіть не дивлячись на велику кількість працівників.

В теперішніх умовах багато чого залежить від інноваційного управління в організації підприємства, в особливості управлінні відділу кадрів. HR-менеджери зараз займаються набагато більшою кількістю завдань, аніж декілька років назад. Наразі цей відділ спеціалізується не лише на веденні документації, а й приділяє багато уваги роботі, що пов'язана з працівниками, оскільки саме люди є ключовою роллю в системі управління [55]. Для досягнення високих результатів у роботі з персоналом, потрібно йти в ногу з новаціями та застосовувати інноваційні методи управління. Нині без них дуже важко ефективно реалізовувати кадрові програми в організаціях, де успіх напряму залежить від рівня інноваційності [12].

Фінансову діяльність можна розглядати під трактуванням різних науковців. Так у своєму навчальному посібнику Давиденко та Буряк наголошують, що фінансування підприємства є базовим елементом його

фінансової діяльності, оскільки забезпечує ефективне використання ресурсів, планування витрат і доходів, а також підтримує стабільність і розвиток бізнесу [34].

Науковець Поддєрьогін А.М вказує на те, що використання різних форм та методів належного функціонування підприємства є основою фінансової діяльності підприємства [47].

В той же час, Г. Крамаренко та О. Чорна стверджують, що фінансова діяльність охоплює абсолютно всі операції, які пов'язані із доходами та витратами засобів виробництва [27].

Неможливо не погодитися з усіма науковцями, адже в кожному із трактувань є важливі аспекти сутності фінансово-господарської діяльності. Таким чином, фінансова діяльність підприємства – це комплекс механізмів, який охоплює всі фінансові операції, а також забезпечує контроль, управління грошовими потоками та іншими ресурсами, інвестуванням та фінансуванням.

ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» змогло ефективно використати свої активи для досягнення максимального фінансового результату наприкінці 2024 року та зберегти позитивну динаміку прибутковості, що відображено у зростанні показників рентабельності операційної діяльності та активів. Це може свідчити про те, що відбулося підвищення ефективності основної діяльності підприємства. Стратегія підприємства підтвердила свою результативність в період кризи, тим самим підвищивши рівень довіри партнерів, інвесторів та споживачів. Проте, варто впроваджувати нові заходи задля підвищення ефективності діяльності та пошуку додаткових джерел прибутку.

На майбутнє, товариству варто було б зосередитися на оптимізації витрат та розширенні ринку збуту. Рекомендовано модернізувати своє обладнання, цифровізувати процеси та автоматизувати системи обліку в реальному часі. Також ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» варто було б розширювати свою діяльність на зовнішній ринок рітейлу, зокрема беручи участь у міжнародних виставках.

Сьогодні, коли діджиталізація вирує в повітрі, робота кадрів має спрямовуватися на вирішення питань, які зможуть покращити та зробити

ефективнішою роботу між співробітниками. До таких новацій можна віднести: організацію віртуальних офісів, коли працівникам не обов'язково їхати в офіс, але вони всі зможуть бути на зв'язку дистанційно. Такі нововведення дозволяють не лише економити час, ресурси на транспорт, а й підвищувати продуктивність роботи, адже працівники в змозі самі розподілити свій робочий час. Як показує практика впровадження таких технологій сприяє кращій координації команд між собою, швидкому обміну інформацією, та оперативному вирішенню робочих завдань. Ці аспекти є дуже важливими в роботі на великих підприємствах.

Також хорошою пропозицією є впровадження автоматизованих систем управління заробітною платою, вони дозволять об'єднати процеси розрахунку, обліку та контролю виплат в одну єдину систему. Для такого великого підприємства як «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» і його великого штату, який сягає тисяч, а може й десятків тисяч працівників, така автоматизація стане в нагоді та допоможе уникнути багатьох проблем, які пов'язані із ручним введенням даних. Також це суттєво заощадить час на обробку інформації, близько 20% вільного часу з'явиться у працівників завдяки такій діджиталізації процесів, який вони зможуть розподілити на виконання інших немало важливих задач. До прикладу, якщо витрати підприємства на заробітну плату складають близько 10 млн грн на місяць, то навіть незначна помилка може призвести до суттєвого викривлення у звітності .

Для підвищення ефективності роботи на підприємстві, а також покращення взаємодії між персоналом, керівництво може впровадити періодичне анкетування працівників. Таким чином, адміністрація компанії завжди буде знати яка атмосфера панує в колективі, чого потребують працівники, їх задоволеність роботою та побажання в покращенні процесів. Також це дозволяє керівництву запобігти проблемам в колективі, оскільки анонімне анкетування вказуватиме на недопрацювання зі сторони адміністрації підприємства. Регулярні опитування допоможуть прийнятті обґрунтованих рішень щодо мотивації та майбутнього розвитку персоналу.

Немало важливо приділяти увагу психологічному стану співробітників. Психосоціальна підтримка є невід'ємною складовою безпеки та здоров'я на роботі, адже стан працівника неабияк впливає на продуктивність праці та ведення бізнесу [51]. В наш час, коли йде війна і постійні обстріли, люди втомлюються морально та можуть неефективно виконувати свою роботу. Тому дуже важливо підтримувати комунікацію зі співробітниками, і за потреби залучати спеціаліста. Підприємство може організовувати як групові, так і індивідуальні сесії з психологом, де працівники зможуть отримати підтримку, навчитися справлятися зі стресом, а також знайти відповіді на питання, які їх турбують. В такий важкий час кожному з нас потрібна підтримка, проте не всі хочуть обговорювати свої страхи та переживання з друзями чи сім'єю, тому важливо запровадити на підприємстві таку систему психологічної підтримки персоналу, а можливо і створити власну внутрішню програму ментального добробуту. Це неабияк посприє формуванню здорового робочого середовища в колективі та взаємовідносин між персоналом.

Також, не варто забувати про зміну поколінь управлінського персоналу, через це погляди, мотиви та інтереси можуть відрізнятись та потребувати оновлення. Особливо варто відзначити такі зміни поглядів у різних поколінь працівників: молодше покоління надає перевагу гнучким графікам та можливості працювати віддалено, цікаві завдання більше мотивують молоде покоління, аніж старше; покоління середнього віку більше зацікавлене в можливостях кар'єрного росту, адже молодь більше спрямована на короткострокову роботу і з легкістю може змінити місце роботи, в той час як старше покоління міцно тримається за посаду та хоче досягати вищих висот. Тому варто враховувати ці відмінності під час управління персоналом на підприємстві. Кадрова політика має бути гнучкою та легко адаптуватися до будь-яких змін. Врахування таких відмінностей між поколіннями сприятиме зміцненню корпоративної культури та створенню гармонійної команди [43].

Важливою пропозицією є інтеграція підприємства з державними сервісами, які забезпечують автоматичне оновлення даних, що підлягають змінам в податковому та соціальному законодавстві. Впровадження

використання таких сервісів на підприємстві дозволить вчасно оновлювати ставки ПДФО, ВЗ, та ЄСВ і автоматично застосовувати їх у процесі нарахування заробітної плати. Така інтеграція дозволить знизити час на обробку даних і зменшити витрати на адміністрування процесів, адже на підприємстві щомісяця обробляється велика кількість інформації.

Загалом, у ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» методика здійснення внутрішнього контролю щодо розрахунків з працівниками знаходиться на високому рівні. Компанія слідкує за нововведеннями та активно впроваджує їх в свою діяльність. Також товариство дбає про дотримання трудового законодавства, своєчасність виплат заробітної плати, премій та інших видів матеріального заохочення, а ще на підприємстві досить часто відбуваються внутрішні перевірки, щоб запобігти виникненню порушень або помилок. Таким чином підприємством підтримується високий рівень дисципліни, цим саме підвищуючи довіру працівників та партнерів, а також покращуються умови для подальшого розвитку компанії.

### **Висновки до розділу 3**

У третьому розділі було розглянуто методичні рекомендації щодо вдосконалення обліку та внутрішнього контролю розрахунків із працівниками в умовах сучасних законодавчих новацій. На досліджуваному підприємстві «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» було розглянуто аналіз практичної діяльності та визначено основні недоліки системи внутрішнього контролю.

Ефективний внутрішній контроль є невід'ємним елементом управління підприємством, саме він забезпечує достовірність бухгалтерських даних, сприяє раціональному використанню трудових та фінансових ресурсів, також знижує ризики, що пов'язані із порушенням Українського законодавства у сфері оплати праці. На досліджуваному підприємстві контроль здійснюється відповідальними за це особами, а саме керівником та бухгалтерами. За потреби можуть бути залучені внутрішні аудитори із застосуванням власних програм контролю. Було запропоновано низку заходів для прозорості та стабільності фінансових потоків, а також довіри з боку працівників.

Було приділено окрему увагу удосконаленню облікової політики підприємства та внесено ряд пропозицій щодо поліпшення контрольних заходів. З метою підвищення ефективності облікових процесів рекомендується впровадити чітке регламентування процедур нарахування та виплати заробітної плати. Також доцільно час від часу вносити зміни до облікової політики в частині розрахунків з персоналом.

Пропозиції щодо покращення обліку та контролю заробітної плати на підприємстві «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» охоплюють комплекс заходів, які включають в себе автоматизацію, вдосконалення системи внутрішнього контролю, електронний документообіг, підвищення кваліфікації працівників, використання аналітичних інструментів та інтеграцію з державними сервісами. Якщо підприємство почне реалізовувати комплекс цих заходів, то зможе забезпечити відповідність всім законодавчим вимогам, а також підвищити ефективність роботи підприємства, забезпечити прозорість фінансових процесів та мінімізувати ризики помилок у розрахунках.

Отже, вдосконалення внутрішнього контролю, а також регламентованих документів на підприємстві «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» дозволяє підвищити його фінансово-господарську діяльність. Для зміцнення власного фінансового стану та розвитку в нестабільних умовах ринкової економіки, підприємству варто постійно вдосконалювати свої контролі та принципи корпоративного управління.

## ВИСНОВКИ

Під час проведення магістерського дослідження було розглянуто методичні, теоретичні та практичні аспекти обліку та контролю на підприємстві, а зокрема і заробітної плати в умовах законодавчих новацій на підприємстві «МЕТРО Кеш енд Кері Україна». Підприємство функціонує в умовах жорстоких регуляторних вимог та військового стану в країні. В роботі акцентується увага на тому, що ефективний облік і контроль заробітної плати не лише сприяє дотриманню фінансової дисципліни, а й є важливим елементом загальної стратегії управління підприємством. З огляду на проведені дослідження можна зробити наступні висновки:

Проаналізувавши в першому розділі теоретичні основи та визначивши сутність поняття «заробітна плата» та трактування його різними науковцями як основного елемента соціально-трудових відносин, було визначено її невід'ємну роль в системі мотивації персоналу та економічного розвитку персоналу.

Аналіз сучасної практики обліку заробітної плати на ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» показав, що на підприємстві діє розгалужена система внутрішнього контролю, яка включає в автоматизовані процеси розрахунку, аудит і перевірку кожного етапу. Використання таких процесів в діяльності підприємства дозволяє значно скоротити час на обробку великих обсягів інформації та мінімізувати ризик помилок.

Для будь-якого підприємства головним завданням є підвищення ефективності своєї економічної діяльності шляхом вдосконалення фінансових показників. В другому розділі було розглянуто організаційно-економічну діяльність підприємства «МЕТРО Кеш енд Кері Україна». Також було проведено оцінку організаційно-технічних показників діяльності товариства за період 2023-2024 роки, яке спеціалізується на оптовій торгівлі у сфері продуктового ритейлу та є частиною міжнародного концерну METRO AG, що є однією із найбільших міжнародних торгових компаній світу. Підприємство мало прибуток та показало високі фінансові результати порівняно з попередніми роками. Також результати діяльності майже повернулися на довоєнний період. Причиною цього стало збільшення продажів та розширення

в країні своїх точок продажу. Фінансовий стан підприємства вважається відносно стабільним та має задовільну платоспроможність.

Особливу увагу було приділено діджиталізованим платформам, які підприємство використовує в процесі своєї діяльності та веденню обліку. Було доведено, що впровадження сучасних технологій та систем на підприємстві значно підвищує ефективність роботи персоналу, забезпечує точність та прозорість розрахунків, зменшує ризик виникнення помилок, покращує управління процесами, а також оптимізує процес формування звітності.

Навіть в умовах воєнного стану, керівництво «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» робить все можливе задля вчасної виплати заробітної плати своїм працівникам.

Постійні нововведення в законодавстві вимагають від підприємства постійного оновлення програмного забезпечення та внутрішніх політик. Підприємство впроваджує сучасні цифрові технології в свою діяльність, завдяки чому ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» подає звітність у вигляді XBRL і цим самим забезпечує стандартизацію даних, їх прозорість та полегшує автоматизований аналіз показників.

В третьому розділі ми розробили методичні рекомендації щодо вдосконалення системи обліку та внутрішнього контролю на підприємстві. Було запропоновано конкретні напрями по підвищенню ефективності контролю за нарахуванням та виплатою заробітної плати. Зокрема, вдосконалення внутрішнього контролю включає в себе впровадження автоматизованої системи, що допоможе зв'язати дані між декількома відділами підприємства, вдосконалення внутрішніх регламентів документообігу та постійне оновлення облікової політики згідно новацій в законодавстві України. Товариству «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» було запропоновано зміни в прийнятті управлінських рішень, що впливають на підвищення прозорості, достовірності та якості інформації. Було рекомендовано розширити використання своїх інноваційних технологій, зокрема впровадити автоматизовану систему контролю розрахунків з працівниками. Вона зможе забезпечити безперебійний

контроль між бухгалтерією, кадровим та фінансовим відділами. Також доцільно проводити постійні тренінги на курси з підвищення кваліфікації персоналу.

Було констатовано факт, що в досліджуваному підприємстві «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» бухгалтерський облік автоматизований та контрольні заходи щодо розрахунків із співробітниками по заробітній платі є задовільним. На підприємстві впроваджено графік внутрішніх перевірок, а внутрішній контроль проводиться за необхідністю.

В умовах ведення війни, підприємству вдалося не лише зберегти робочі місця в 2024 році, а й надати матеріальну допомогу потребуючим цього співробітникам. Також важливо підсумувати про великий внесок благодійності ТОВ «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» на підтримку суспільства та військових зокрема. Велика частина ресурсів спрямовується на благодійність та забезпечення продуктами харчування і засобами першої необхідності тим, хто цього зараз потребує. Такий соціальний внесок збільшує довіру не лише самих працівників, а й споживачів.

Враховуючи той момент, що в Україні досі ведуться активні бойові дії та український бізнес постійно знаходиться під прицілом, а працівники змушені переривати виконання своєї роботи та спускатися в укриття під час повітряних тривог, стабільність роботи підприємства знаходиться на високому рівні.

За результатами проведеного дослідження підприємства «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» можна зробити висновок, що в умовах військового стану та частих змін в законодавстві з приводу оплати праці, товариство слідує тенденціям та твердо стоїть на ринку ритейлу. Підсумовуючи результати проведеного дослідження можна сказати, що вдосконалення обліку та контролю заробітної плати на таких великих підприємствах є необхідним та багатограним процесом, який охоплює технологічні та організаційні процеси. Впровадження роботизованих систем для автоматизації внутрішніх процесів та електронного документообігу, а також постійне навчання та підвищення кваліфікації своїх працівників є необхідними складовими для ефективної організації обліку та контролю заробітної плати. Якщо підприємство провадить в свою діяльність запропоновані заходи, то це дозволить йому підвищити

прозорість і ефективність облікових процесів, забезпечить відповідність всім законодавчим вимогам, а також значно підвищить рівень фінансової дисципліни та довіри з боку споживачів, співробітників, партнерів та інвесторів.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Автоматизація обліку програмне забезпечення 2019 р. Сайт для бухгалтера. URL: <https://buhgalter911.com/programmy/avtomatizaciya-ucheta/>
2. Аксьонова А. М.. Організація оплати праці на підприємстві та її ефективність: (на матеріалах ПрАТ «Охтирський пивоварний завод»): кваліфікаційна робота бакалавра. — Полтава: Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка», 2021. — 115 с. URL: [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjRsf71geWQAxWTRPEDHSISJOgQFnoECBsQAQ&url=https%3A%2F%2Fdeposit.nupp.edu.ua%2Fbitstream%2FPolNTU%2F16465%2F1%2F%25D0%2590%25D0%25BA%25D1%2581%25D1%258C%25D0%25BE%25D0%25BD%25D0%25BE%25D0%25B2%25D0%25B0%2520%25D0%2590.%25D0%259C..pdf&usq=AOvVaw1cEayiL2FjNgnhAZE\\_Xygt&opi=89978449](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjRsf71geWQAxWTRPEDHSISJOgQFnoECBsQAQ&url=https%3A%2F%2Fdeposit.nupp.edu.ua%2Fbitstream%2FPolNTU%2F16465%2F1%2F%25D0%2590%25D0%25BA%25D1%2581%25D1%258C%25D0%25BE%25D0%25BD%25D0%25BE%25D0%25B2%25D0%25B0%2520%25D0%2590.%25D0%259C..pdf&usq=AOvVaw1cEayiL2FjNgnhAZE_Xygt&opi=89978449)
3. Баранов В. Світовий досвід побудови ефективної системи оплати праці на підприємстві / В. Баранов // *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки.* – 2021. – Вип. 20(1). – С. 139–145. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu\\_e\\_2011\\_20\(1\)\\_23](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2011_20(1)_23)
4. Бойчик І.М. Економіка підприємства: підручник / І.М. Бойчик. Київ. Кондор-Видавництво. 2016. 378 с.
5. Бойко Р.В., Воронко Р.М. Формування та подання фінансової звітності у форматі XBRL: стан, проблеми та перспективи впровадження в Україні. URL: <http://journals-lute.lviv.ua/index.php/visnyk-econom/article/view/723>
6. Бухгалтерський облік: навчальний посібник / Н.В. Довгопол, Т.В. Полозова, М.О. Радченко. Харків: ХНУРЕ. 2021. 300 с.
7. Бухгалтерський облік: навчальний посібник / В. М. Краєвський, О. П. Колісник, Н. В. Гуріна та ін. — Ірпінь : Університет ДФС України, 2021. 388 с.
8. Бухгалтерський облік : навчальний посібник / Т.В. Давидюк, О.В. Манойленко, Т.І. Ломаченко, А.В. Резніченко. Київ: Центр навчальної літератури. 2021. 392 с.
9. Бутинець Ф.Ф. Бухгалтерський фінансовий облік. Підручник для студентів спеціальності «Облік і аудит». 7-ме вид., доп. І перероб. Житомир: ПП «Рута». 2016. С. 832.
10. Відрядні системи оплати праці URL: <http://surl.li/hcgwv>
11. Гуцаленко Л.В., Здирко Н.Г. Обліково-контрольне забезпечення прямої державної підтримки фермерських господарств : монографія. – Вінниця : ВНАУ. 2019. 190 с.
12. Гуцаленко Л.В., Каправа О.С. Облік оплати праці: проблеми та напрями вдосконалення // *Економіка і суспільство.* 2018. – Вип. 18. С. 894–899.
13. Грущак О.О. Кваліфікаційна робота на тему «Облік і контроль розрахунків із заробітної плати». URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/4a3127a2-4834-44a7-8cdc-e214bfbebcda/content>

- 14.Добрянська Н.В. Сучасні засоби автоматизації бухгалтерського обліку. URL: <http://ena.lp.edu.ua/bitstream/ntb/17838/1/95-Dobryanska.pdf>
- 15.Довжик О. В. Вплив системи внутрішнього контролю на якість облікової інформації // *Економічні горизонти*. 2023. № 1(23). С. 45–52. URL: <http://eh.udpu.edu.ua/issue/view/16242>
- 16.Електронний ресурс: URL:[https://youcontrol.com.ua/catalog/company\\_details/32049199/](https://youcontrol.com.ua/catalog/company_details/32049199/)
- 17.Економіка підприємства : підручник / під заг. ред. д.е.н., проф. Ковальської Л.Л. та проф. Кривов'язюка І.В. Київ : Видавничий дім «Кондор», 2020. 700 с.
- 18.Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / О. І. Карпіщенко. Суми : Сумський державний університет. 2024. 349 с. URL: <https://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi79/0059499.pdf>
- 19.Закон України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні” від 16.07.99 р. № 996-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text>
- 20.Закон України "Про оплату праці" (№ 108/95-ВР) ст. 23 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
- 21.Закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» України №2136 від 15.03.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/21362136-20#Text>
- 22.Інформаційний ресурс Robota.ua. URL: <https://robota.ua/company847>
23. Інформаційний ресурс . URL: <https://rau.ua/dosvid/metro-v-ukraini-20-rokiv/>
- 24.Інформаційні технології: навчальний посібник / О. І. Зачек, В. В. Сенік, Т. В. Магеровська та ін.; за ред. О.І. Зачека. Львів : Вид-во Львівського державного університету внутрішніх справ. 2022. 432 с. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/6995>
- 25.Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text>
- 26.Кодекс законів про працю (КЗпП). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
- 27.Крамаренко Г.О., Чорна О.Є. Фінансовий аналіз : підручник. – Київ. Центр учбової літератури. 2008. 392 с.
- 28.Мала Н. Курсова робота на тему «Облік розрахунків з оплати праці». URL: [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiEgomf--SQAxWeBdsEHZgUDEIQFnoECB4QAQ&url=https%3A%2F%2Fdspace.wunu.edu.ua%2Fbitstream%2F316497%2F25892%2F1%2F%25D0%259C%25D0%25B0%25D0%25BB%25D0%25B0%2520%25D0%259D.%2520%25D0%259E%25D0%259F%25D0%2594-42.pdf&usg=AOvVaw1iQoPpu-TksE\\_eKbVijTMO&opi=89978449](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiEgomf--SQAxWeBdsEHZgUDEIQFnoECB4QAQ&url=https%3A%2F%2Fdspace.wunu.edu.ua%2Fbitstream%2F316497%2F25892%2F1%2F%25D0%259C%25D0%25B0%25D0%25BB%25D0%25B0%2520%25D0%259D.%2520%25D0%259E%25D0%259F%25D0%2594-42.pdf&usg=AOvVaw1iQoPpu-TksE_eKbVijTMO&opi=89978449)
- 29.Матеріальна допомога працівникам: новий розрахунок, обмеження URL: <https://7eminar.ua/news/674-materialna-dopomoga-pracivnikam-novii-rozrachunok-obmezennya-ta-top-10-zrazkiv>

30. Мельник Т.Г. Облік, аналіз та аудит праці і її оплати : автореф. дис. канд. екон. наук за спец. 08.06.04 «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит». Київ, 2006. 12 с.
31. Мельничук М. Облік і оподаткування заробітної плати : курсова робота / Західноукраїнський національний університет. — 2020. URL: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj77uzI--SQAxVwSvEDHYIFJmoQFnoECBcQAQ&url=http%3A%2F%2Fdspace.wunu.edu.ua%2Fbitstream%2F316497%2F41428%2F1%2F%25D0%259C%25D0%25B5%25D0%25BB%25D1%258C%25D0%25BD%25D0%25B8%25D1%2587%25D1%2583%25D0%25BA%2520%25D0%259C.%2520%25D0%259E%25D0%259F%25D0%2594%25D0%25BC-11.pdf&usq=AOvVaw1M2hYOjpCcfUBcFzrb7hyo&opi=89978449>
32. МСБО 19 «Виплати працівникам». URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929\\_011#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011#Text)
33. Назарова К., Бондаренко К. Вектори розвитку XBRL-звітування в Україні. *Scientia Fructuosa*. 2022. № 2. С. 81-93. URL: [http://www.irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbu/cgiirbis\\_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP\\_meta&C21COM=S&2\\_S21P03=FILE=&2\\_S21STR=Vknteu\\_2022\\_2\\_8](http://www.irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbu/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILE=&2_S21STR=Vknteu_2022_2_8)
34. Наталія М. Давиденко, Аліна В. Буряк. Фінансова діяльність суб'єктів господарювання : навчальний посібник. Вид. 2-ге, — Київ. ЦП «Компринт». 2019. 355 с.
35. Нелюбов В.О., Куруца О.С. Основи інформатики. Microsoft Word 2016: електронний навчальний посібник. Ужгород: ДВНЗ УжНУ. 2018. 96 с.
36. Некрасова Я.А. Облік і внутрішній аудит в управлінні доходами підприємства. Львів: Львівський національний університет. 2020. 210 с.
37. Обладнання Oracle URL: <https://www.oracle.com/ua/it-infrastructure/>
38. Організація обліку розрахунків з персоналом щодо оплати праці / Юлія Скорнякова, Олександра Лапшункова. // *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка*. 2023. Вип. 56. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2967>
39. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах / І.П. Склярчук, М.В. Поліщук. // *Економіка та суспільство*. 2023. № 47. С. 162-170.
40. Павлик Я. О. Облік і аналіз праці і заробітної плати : дипломна робота / Тернопільський національний економічний університет. — Тернопіль, 2012. — 89 с. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/>
41. Пашкевич М.С., Шишкова Н.Л. Контроль: незалежний, внутрішній, державний: навчальний посібник. Ч. 1. Незалежний аудиторський та внутрішньогосподарський контроль. — 2-е вид., перероб. і доп. — Київ : НГУ. 2017. URL: <https://ir.nmu.org.ua/entities/publication/2b18632a-cf31-4054-92cb-709efef8a332>
42. Пінчук Тетяна А. Вплив зовнішніх факторів на бухгалтерський облік та звітність з оплати праці // *Цифрова економіка та економічна безпека : науково-практичний журнал*. 2024. № 6(15). С. 365-370.

43. Пиріжок Є. С. Підвищення ефективності фінансово-господарської діяльності підприємства : кваліфікаційна робота / Західноукраїнський національний університет. 2019. 116 с. URL: <https://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/37047/1/Пиріжок.pdf>
44. Погодинні системи оплати праці. URL: <http://surl.li/hcgwf>
45. Податковий кодекс України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>
46. Подання фінансової звітності за МСФЗ в електронному форматі iXBRL URL: <https://www.bdo.ua/uk-ua/services-2/consulting/ifrs/electronic-reporting-in-xbrl-format>
47. Поддєрьогін А.М., Білик М.Д., Буряк Л.Д. та ін. Фінанси підприємств: підручник / за ред. А.М. Поддєрьогіна. – Вид. 6-те, перероб. і доп. Київ. КНЕУ. 2006. 552 с.
48. 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>
49. Податкова соціальна пільга: як зменшити ПДФО без помилок URL: <https://7eminar.ua/news/1302-podatкова-socialna-pilga-yak-zmensiti-pdf-Bez-pomilok?page=36>
50. Пономарьова Т., Тураєва К. Автоматизація нарахування заробітної плати на підприємстві // *Молодий вчений*. 2019. № 9(73). С. 211-214. URL: <https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/2176>
51. Проєкт «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні» URL: [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ca=rja&uact=8&ved=2ahUKewikn6k3reQAxWSAtsEHYQgM9cQFnoECCAQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fuk%2Fmedia%2F93956%2Fdownload&usq=AOvVaw18lWRjVpjo\\_NJ7ckL5c080&opi=89978449](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ca=rja&uact=8&ved=2ahUKewikn6k3reQAxWSAtsEHYQgM9cQFnoECCAQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fuk%2Fmedia%2F93956%2Fdownload&usq=AOvVaw18lWRjVpjo_NJ7ckL5c080&opi=89978449)
52. Про затвердження Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку: Наказ Міністерства фінансів України від 24.05.1995 №88. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0168-95#Text>
53. Розрахунок утримань із заробітної плати URL: [https://pidru4niki.com/87906/buhgalterskiy\\_oblik\\_ta\\_audit/rozrahunok\\_utriman\\_z\\_arobitnoyi\\_plati#google\\_vignette](https://pidru4niki.com/87906/buhgalterskiy_oblik_ta_audit/rozrahunok_utriman_z_arobitnoyi_plati#google_vignette)
54. Сайт компанії METRO URL: <https://www.metroag.de/>
55. Сайт Державної служби статистики України. URL: [https://ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu\\_u/rp.htm](https://ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/rp.htm)
56. Сітнікова П. Е. Комп'ютерне діловодство. Оформлення службової документації : навч. посібник. Харків : Вид-во НУА. 2016. 212 с.
57. Синяєва Л., Кондратюк А., Микільський В. // *Економіка і організація управління*. 2018. № 4(28). С. 15-26. URL: <https://jeou.donnu.edu.ua/issue/view/172>
58. Тетяна Поліщук «Вдосконалення системи внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці на підприємствах в сучасних умовах господарювання» URL: <https://nauka->

[online.com/publications/economy/2019/11/vdoskonalennya-sistemi-vnutrishnogo-kontrolyu-rozrahunkiv-z-oplati-pratsi-na-pidpriyemstvah-v-suchasnih-umovah-gospodaryuvannya/](https://online.com/publications/economy/2019/11/vdoskonalennya-sistemi-vnutrishnogo-kontrolyu-rozrahunkiv-z-oplati-pratsi-na-pidpriyemstvah-v-suchasnih-umovah-gospodaryuvannya/)

59. Фін звітність Метро за 2024 рік URL: [https://promotions.metro.ua/final-financial-statements-metro-ye24-dak3d9e4e9kg/page/1?\\_gl=1\\*\\_anx355\\*\\_gcl\\_au\\*MTM2MDA3ODM2Ni4xNzYwNTM3OTQx\\*\\_ga\\*MjQ0MjkzMDM3LjE3NjA1Mzc5Njk.\\*\\_ga\\_QTSLSYDDZN\\*czE3NjA5NTEwNzUkbzkkZzEkdDE3NjA5NTEwODYkajUxJGwwJGgw](https://promotions.metro.ua/final-financial-statements-metro-ye24-dak3d9e4e9kg/page/1?_gl=1*_anx355*_gcl_au*MTM2MDA3ODM2Ni4xNzYwNTM3OTQx*_ga*MjQ0MjkzMDM3LjE3NjA1Mzc5Njk.*_ga_QTSLSYDDZN*czE3NjA5NTEwNzUkbzkkZzEkdDE3NjA5NTEwODYkajUxJGwwJGgw)
60. Фін звітність МЕТРО за 2023 рік URL: <https://promotions.metro.ua/final-financial-statements-metro-ye23/page/1>
61. Фін звітність МЕТРО за 2022 рік URL: [https://promotions.metro.ua/finansova-zvitnist-metro-2022/page/1?\\_gl=1\\*\\_1qnqu6x\\*\\_gcl\\_au\\*MTM2MDA3ODM2Ni4xNzYwNTM3OTQx\\*\\_ga\\*MjQ0MjkzMDM3LjE3NjA1Mzc5Njk.\\*\\_ga\\_QTSLSYDDZN\\*czE3NjA5NTEwNzUkbzkkZzAkddE3NjA5NTEwNzckajYwJGwwJGgw](https://promotions.metro.ua/finansova-zvitnist-metro-2022/page/1?_gl=1*_1qnqu6x*_gcl_au*MTM2MDA3ODM2Ni4xNzYwNTM3OTQx*_ga*MjQ0MjkzMDM3LjE3NjA1Mzc5Njk.*_ga_QTSLSYDDZN*czE3NjA5NTEwNzUkbzkkZzAkddE3NjA5NTEwNzckajYwJGwwJGgw)
62. Форми та системи оплати праці URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2016/june/issue-50/article-18968.html?srsltid=AfmBOooTwpb8r1Ox6Ww4f7x0078yMUU583VZe0QaxXH5oeYVKTMBUmYM>
63. Форошевська О.Р. «Контроль розрахунків з оплати праці» // *Збірник наукових праць*. 2023. Миколаїв. С. 86-88.
64. Чанишева Г. І. Трудове право України: навч.-метод. посіб. для здобувачів вищої освіти 2-го курсу факульт. цивільної та госп. юстиції, спец. 081-Право. Електронне видання. НУ «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2022. – 282 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/22510>
65. Чудна А.В. Удосконалення контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі на підприємстві. Дніпро, 2023. 68 с. URL: <https://dspace.dsau.dp.ua/bitstream/123456789/7805/1/%D0%A7%D1%83%D0%B4%D0%BD%D0%B0%20%D0%90.%D0%92..pdf>
66. Чуркіна І. Є., Орлова Є. В. Роль внутрішнього контролю в управлінні малими та середніми підприємствами // *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. 2024. Т. 23, № 2(57). С. 179-192.
67. Штик Ю.В. Бухгалтерський облік винагород працівникам торговельно-виробничих підприємств: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук, спец. 08.00.09 «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності)» / Ю.В. Штик. Харків. 2016. 21 с.
68. Що таке Salesforce і чим вона цікава для досвідчених розробників URL: <https://dou.ua/lenta/articles/what-salesforce-is/>
69. Що таке SAP ERP та яку програму використовувати як альтернативу в Україні URL: <https://a4.com.ua/scho-take-sap-erp/>
70. Янків Б. Л. Настільний посібник для ФОП: відповіді на всі запитання. Львів. YANKIV Legal. 2023. 133 с.
71. Юрченко О. Облік нарахування, оподаткування та виплати щорічних відпусток працівникам організацій // *Науковий вісник Національної академії статистики, обліку та аудиту*. 2021. № 3–4. С. 45–52. URL:

<https://ir.nasoa.edu.ua/bitstreams/dd2c71ee-9b92-4778-8afa-0dd10a7d407e/download>

72. OpenDataBot

URL:

[https://opendatabot.ua/?utm\\_source=google&utm\\_medium=cpc&utm\\_campaign=google-search-brand&utm\\_term=%D0%BE%D0%BF%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82&gad\\_source=1&gad\\_campaignid=1943675167&gclid=Cj0KCQjwsPzHBhDCARIsALIWNG2CNSLU4sHG7as7O1Jz-7Lr7EZ3ev7sTKpDDuOBu0eyI\\_Z4RFcIZ2waArEJEALw\\_wcB](https://opendatabot.ua/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=google-search-brand&utm_term=%D0%BE%D0%BF%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82&gad_source=1&gad_campaignid=1943675167&gclid=Cj0KCQjwsPzHBhDCARIsALIWNG2CNSLU4sHG7as7O1Jz-7Lr7EZ3ev7sTKpDDuOBu0eyI_Z4RFcIZ2waArEJEALw_wcB)

# ДОДАТКИ

## ТОВ “МЕТРО КЕШ ЕНД КЕРІ УКРАЇНА”

Одиниця виміру: тис. грн. без десяткового знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма N 2), грошові показники якого наводяться в гривнях)

### Баланс (Звіт про фінансовий стан) На 31 грудня 2024 року

Баланс (Звіт про фінансовий стан)	Примітки	Код рядка	31.12.2023	31.12.2024
			тис. грн.	тис. грн.
1		2	3	4
<b>I. Необоротні активи</b>				
Нематеріальні активи	6	1000	286 269	381 584
перейсна вартість		1001	468 662	640 230
накоплена амортизація		1002	(182 393)	(258 646)
Незавершені капітальні інвестиції	7	1005	59 291	35 794
Основні засоби	8	1010	2 417 984	2 604 223
перейсна вартість		1011	5 181 273	5 588 944
знос		1012	(2 763 289)	(2 984 721)
Права користування	9	1090	28 395	36 017
Довгострокові фінансові інвестиції:			-	-
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств		1030	-	-
Інші фінансові інвестиції		1035	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість		1040	-	-
Відстрочені податкові активи		1045	413 130	342 845
Усього за розділом I		1095	3 205 069	3 400 463
<b>II. Оборотні активи</b>				
Запаси	10	1100	1 972 090	2 026 682
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	11	1125	66 405	67 102
Дебіторська заборгованість поставальників та передплати	11	1130	507 764	541 326
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	11	1135	97 344	150 039
у тому числі з податку на прибуток		1136	1 850	
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів		1140	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість		1155	-	-
Поточні фінансові інвестиції		1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	12	1165	2 712 662	3 552 485
Витрати майбутніх періодів		1170	-	-
Інші оборотні активи		1190	184 263	158 526
Усього за розділом II		1195	5 540 528	6 496 160
<b>Баланс</b>		1300	<b>8 745 597</b>	<b>9 896 623</b>

## ТОВ "МЕТРО КЕШ ЕНД КЕРІ УКРАЇНА"

Баланс (Звіт про фінансовий стан)				
Пасив	Примітки	Код рядка		
1		2	3	4
<b>I. Власний капітал</b>				
Зареєстрований (лейбовий) капітал	13	1400	510 842	510 842
Додатковий капітал	14	1410	11 685	11 685
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	15	1420	(6 462 960)	(6 354 627)
<b>Усього за розділом I</b>		<b>1495</b>	<b>(5 940 433)</b>	<b>(5 832 300)</b>
<b>II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення</b>				
Відстрочені податкові зобов'язання		1500	-	
Пенсійні зобов'язання		1505	-	
Зобов'язання з лізингу	16	1506	36 374	44 416
Кредити	17	1510	7 390 603	7 691 547
Інші довгострокові зобов'язання		1515	-	
Довгострокові забезпечення		1520	6 571	13 764
<b>Усього за розділом II</b>		<b>1595</b>	<b>7 433 548</b>	<b>7 749 727</b>
<b>III. Поточні зобов'язання і забезпечення</b>				
Короткострокові кредити		1600	-	
Поточна кредиторська заборгованість за товари, роботи, послуги	18	1615	2 979 376	2 817 965
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	19	1620	32 477	35 993
<i>у тому числі з податку на прибуток</i>		1621	-	
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками зі страхування		1625	-	
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з оплати праці		1630	-	
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами		1635	-	
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками		1640	-	
Зобов'язання з лізингу	16	1650	2 747	3 210
Поточні забезпечення	20	1660	187 572	125 575
Доходи майбутніх періодів		1665	-	
Інші поточні зобов'язання	21	1690	4 050 308	4 986 453
<b>Усього за розділом III</b>		<b>1695</b>	<b>7 262 482</b>	<b>7 979 196</b>
<b>Баланс</b>		<b>1900</b>	<b>8 745 597</b>	<b>9 896 623</b>

Дригуш Світлана Василівна  
Директор з фінансових та  
адміністративних питань

Мищенко Наталія Григорівна  
Начальник Управління бухгалтерського  
обліку/Головний бухгалтер

## ТОВ “МЕТРО КЕШ ЕНД КЕРІ УКРАЇНА”

### Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)

за рік, що закінчився 31 грудня 2024 року

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)			31.12.2023	31.12.2024
			тис. грн.	тис. грн.
<b>I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ</b>				
Стаття	Примітки	Код рядка		
1		2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	22	2000	25 554 115	26 754 171
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	23	2050	(21 180 988)	(23 935 464)
<b>Валовий прибуток</b>		2090	<b>4 373 127</b>	<b>4 818 707</b>
Валовий (збиток)		2095		
Інші операційні доходи	26	2120	79 491	113 543
Витрати продажу	25	2125	(3 546 025)	(4 075 761)
Адміністративні витрати	24	2130	(339 514)	(287 832)
Інші операційні витрати	27	2180	(84 592)	(7 132)
<b>Фінансовий результат від операційної діяльності, прибуток</b>		2190	<b>482 487</b>	<b>561 525</b>
Фінансовий результат від операційної діяльності, (збиток)		2195		
Дохід від участі в капіталі		2200	-	
Інші доходи	28	2240	440 704	317 287
Фінансові витрати	29	2250	(202 577)	(143 637)
Втрати від участі в капіталі		2255	-	
Інші витрати	28	2270	(1 101 653)	(556 757)
<b>Фінансовий результат до оподаткування, прибуток</b>		2290	<b>-</b>	<b>178 418</b>
Фінансовий результат до оподаткування, (збиток)		2295	<b>(381 039)</b>	
Дохід (витрати) з податку на прибуток	30	2300	(41 516)	(70 285)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування		2305	-	
<b>Чистий фінансовий результат, прибуток</b>		2350	<b>-</b>	<b>108 133</b>
Чистий фінансовий результат, (збиток)		2355	<b>(422 555)</b>	
<b>II. СУКУПНИЙ ДОХІД</b>				
Стаття	Примітки	Код рядка	2023 р.	2024 р.
1		2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів		2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів		2405	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування		2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом		2455		
Інший сукупний дохід після оподаткування		2460	-	-
<b>Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)</b>		2465	<b>(422 555)</b>	<b>108 133</b>

## ТОВ “МЕТРО КЕШ ЕНД КЕРІ УКРАЇНА”

### Звіт про рух грошових коштів (за прямим методом)

за рік, що закінчився 31 грудня 2024 року

Звіт про рух грошових коштів (за прямим методом)		31.12.2024	31.12.2023
Стаття	Код	тис. грн.	тис. грн.
1	2	3	4
I. Рух коштів у результаті операційної діяльності Надходження від: Реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	3000	37 850 544	34 654 463
Повернення податків і зборів	3005		-
у тому числі податку на додану вартість	3006		-
Цільового фінансування	3010		-
Надходження від отримання субсидій, дотацій	3011		-
Надходження авансів від покупців і замовників	3015	8 701	7 648
Надходження від повернення авансів	3020		-
Надходження від відсотків за залишками коштів на поточних рахунках	3025	154 354	63 491
Надходження від боржників неустойки (штрафів, пені)	3035	424	224
Надходження від операційної оренди	3040	89 375	78 068
Надходження від отримання роялті, авторських винагород	3045		-
Надходження від страхових премій	3050		-
Надходження фінансових установ від повернення позик	3055		-
Інші надходження	3095	14 531	10 879
Витрачання на оплату: Товарів (робіт, послуг)	3100	(31 736 200)	(28 409 099)
Праці	3105	(1 107 813)	(907 882)
Відрахувань на соціальні заходи	3110	(260 154)	(203 311)
Зобов'язань з податків і зборів	3115	(1 715 752)	(1 468 844)
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на прибуток	3116		-
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на додану вартість	3117	(990 300)	(932 267)
Витрачання на оплату зобов'язань з інших податків і зборів	3118	(725 452)	(536 577)
Витрачання на оплату авансів	3135	(1 762 971)	(1 548 341)
Витрачання на оплату повернення авансів	3140		-
Витрачання на оплату цільових внесків	3145		-
Витрачання на оплату зобов'язань за страховими контрактами	3150		-
Витрачання фінансових установ на надання позик	3155		-
Інші витрачання	3190	(4 035)	(2 152)
<b>Чистий рух коштів від операційної діяльності</b>	<b>3195</b>	<b>1 531 004</b>	<b>2 275 144</b>
II. Рух коштів у результаті інвестиційної діяльності Надходження від реалізації: фінансових інвестицій	3200		-
необоротних активів	3205	802	5 703
Надходження від отриманих відсотків	3215		-
дивідендів	3220		-
Надходження від деривативів	3225		-
Надходження від погашення позик	3230		-
Надходження від вибуття дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3235		-
Інші надходження	3250		-
Витрачання на придбання: фінансових інвестицій	3255		-
необоротних активів	3260	(513 293)	(353 785)

## ТОВ «МЕТРО КЕШ ЕНД КЕРІ УКРАЇНА»

Виплати за деривативами	3270	-	-
Витрачання на надання позик	3275	-	-
Витрачання на придбання дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3280	-	-
Інші платежі	3290	-	-
<b>Чистий рух коштів від інвестиційної діяльності</b>	<b>3295</b>	<b>(512 491)</b>	<b>(348 082)</b>
III. Рух коштів у результаті фінансової діяльності Надходження від: Власного капіталу	3300		-
Отримання позик	3305		-
Надходження від продаж частки в дочірньому підприємстві	3310		-
Інші надходження	3340		-
Витрачання на: Випуск власних акцій	3345		-
Погашення позик	3350		-
Сплату дивідендів	3355		-
Витрачання на сплату відсотків	3360	(225 374)	(118 735)
Витрачання на сплату заборгованості з фінансової оренди	3365		-
Витрачання на придбання частки в дочірньому підприємстві	3370		-
Витрачання на виплати неконтрольованим часткам у дочірніх підприємствах	3375		-
Інші платежі	3390		-
<b>Чистий рух коштів від фінансової діяльності</b>	<b>3395</b>	<b>(225 374)</b>	<b>(118 735)</b>
Чистий рух грошових коштів за звітний період	3400	793 139	1 808 327
Залишок коштів на початок року	3405	2 712 662	930 354
<b>Вплив зміни валютних курсів на залишок коштів</b>	<b>3410</b>	<b>46 684</b>	<b>(26 019)</b>
Залишок коштів на кінець року	3415	3 552 485	2 712 662

Дригуш Світлана Василівна  
Директор з фінансових та адміністративних питань

Міщенко Наталія Григорівна  
Начальник Управління бухгалтерського обліку/Головний бухгалтер

# ТОВ "МЕТРО КЕШ ЕНД КЕРІ УКРАЇНА"

## Звіт про власний капітал

за рік, що закінчився 31 грудня 2024 року

Звіт про власний капітал за рік, що закінчився 31 грудня 2023 року							
Стаття	Код рядка	Зареєстрований капітал	Капітал у дооцінках	Додатковий капітал	Резервний капітал	Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	Всього
1	2	3	4	5	6	7	10
Залишок на початок року	4000	510 842	-	11 685	-	(6 040 405)	(5 517 878)
<b>Коригування:</b>							
Зміна облікової політики	4005					-	-
Виправлення помилок	4010					-	-
Скоригований залишок на початок року	4095	510 842	-	11 685	-	(6 040 405)	(5 517 878)
Чистий прибуток (збиток) за звітний період	4100					(422 555)	(422 555)
Інший сукупний дохід за звітний період	4110						-
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	4111						-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	4112						-
Виплати власникам (дивіденди)	4200						-
Інші зміни в капіталі	4290						-
Разом змін у капіталі	4295	-	-	-	-	(422 555)	(422 555)
Залишок на кінець року	4300	510 842	-	11 685	-	(6 462 960)	(5 940 433)

Звіт про власний капітал за рік, що закінчився 31 грудня 2024 року							
Стаття	Код рядка	Зареєстрований капітал	Капітал у дооцінках	Додатковий капітал	Резервний капітал	Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	Всього
1	2	3	4	5	6	7	10
Залишок на початок року	4000	510 842	-	11 685	-	(6 462 960)	(5 940 433)
<b>Коригування:</b>							
Зміна облікової політики	4005					-	-
Виправлення помилок	4010					-	-
Скоригований залишок на початок року	4095	510 842	-	11 685	-	(6 462 960)	(5 940 433)
Чистий прибуток (збиток) за звітний період	4100					108 133	108 133
Інший сукупний дохід за звітний період	4110						-
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	4111						-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	4112						-
Виплати власникам (дивіденди)	4200						-
Інші зміни в капіталі	4290						-
Разом змін у капіталі	4295	-	-	-	-	108 133	108 133
Залишок на кінець року	4300	510 842	-	11 685	-	(6 354 827)	(5 832 300)

Дригуш Світлана Василівна  
Директор з фінансових та адміністративних питань

Міщенко Наталія Григорівна  
Начальник Управління бухгалтерського обліку/головний бухгалтер