

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ**

Економічний факультет

ПОГОДЖЕНО
Декан економічного факультету

ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО ЗАХИСТУ
Завідувач кафедри статистики та
економічного аналізу

_____ **Андрій МУЗИЧЕНКО**
(підпис)
" ____ " _____ 2025 р.

_____ **Анатолій ДІБРОВА**
(підпис)
" ____ " _____ 2025 р.

МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**на тему «Обліково-аналітичне забезпечення управління
розрахунками з оплати праці»**

Спеціальність **071 – "Облік і оподаткування"**

Освітня програма **Облік і аудит**

Орієнтація освітньої програми **Освітньо – професійна**

Гарант освітньої програми
к.е.н., доцент

(підпис)

Тамара ГУРЕНКО

**Керівник магістерської
кваліфікаційної роботи**
к.е.н., доцент

(підпис)

Тетяна КУЦЬ

Виконала

(підпис)

Вікторія БЕХТІР

Київ – 2025

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ**

Економічний факультет

ЗАТВЕРДЖУЮ

**Завідувач кафедри статистики та
економічного аналізу**

к.е.н., доц. _____ Андрій МУЗИЧЕНКО

" ____ " _____ 2024 р.

З А В Д А Н Н Я

ДО ВИКОНАННЯ МАГІСТЕРСЬКОЇ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ ЗДОБУВАЧУ

Бехтір Вікторії Юрїївні

(прізвище, ім'я, по-батькові)

Спеціальність **071 – "Облік і оподаткування"**

Освітня програма **Облік і аудит**

Орієнтація освітньої програми **освітньо - професійна**

Тема магістерської кваліфікаційної роботи: **«Обліково-аналітичне забезпечення управління розрахунками з оплати праці»**

затверджена наказом від "16".10. 2024 р. № 1856 «С»

Термін подання завершеної роботи на кафедру 2025.12.12

Вихідні дані до магістерської кваліфікаційної роботи: звітність ДП «ДГ «Вирішальне»», дані Державної служби статистики України, інтернет-джерела, наукові праці

Вихідні дані до магістерської кваліфікаційної роботи:

Перелік питань, що підлягають дослідженню:

1. Розрахунки з оплати праці як об'єкт обліково-аналітичного забезпечення управління підприємством
2. Організація і методика обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві
3. Аналітичне забезпечення управління розрахунками з оплати праці

Перелік графічного матеріалу: таблиці, рисунки, схеми

Дата видачі завдання "16" жовтня 2024 р.

**Керівник магістерської
кваліфікаційної роботи**

Тетяна КУЦЬ

**Завдання прийняв до
виконання**

Вікторія БЕХТІР

РЕФЕРАТ

Магістерська кваліфікаційна робота виконана на тему «Обліково-аналітичне забезпечення управління розрахунками з оплати праці» містить 80 сторінок, список використаних джерел з 62 найменувань.

У вступі обґрунтовано актуальність теми, визначено мету та завдання магістерської кваліфікаційної роботи, окреслено об'єкт і предмет дослідження, наведено методичні прийоми та інформаційні джерела, що стали основою наукового пошуку.

У першому розділі проаналізовано теоретичні підходи до сутності оплати праці та організації розрахунків із працівниками, розкрито специфіку формування та використання фонду оплати праці. Систематизовано теоретичні положення щодо змісту, ролі та функцій обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці, що дозволило сформуванню науково обґрунтовану основу для подальших досліджень.

Другий розділ містить організаційно-економічну характеристику ДП «ДГ «Вирішальне»». У даному розділі висвітлено засади організації обліку з оплати праці, документальне оформлення розрахунків з оплати праці та переваги використання сучасних програмних продуктів.

У третьому розділі наведені матеріали аналізу та контролю для обґрунтування управлінських рішень з розрахунків з оплати праці.

У висновках магістерської кваліфікаційної роботи узагальнено отримані результати та запропоновано практичні рекомендації щодо підвищення результативності обліково-аналітичного забезпечення управління з розрахунків по оплаті праці.

Ключові слова: оплата праці, облік, аналіз, контроль, управління, розрахунки.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. РОЗРАХУНКИ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ОБ’ЄКТ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ.....	11
1.1. Економічна сутність та роль оплати праці в системі управління підприємством.....	11
1.2. Нормативно-правове регулювання розрахунків з оплати праці в Україні.....	15
1.3. Зміст, структура та завдання системи обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці.....	20
1.4. Зарубіжний досвід організації обліку та аналізу розрахунків з оплати праці.....	23
<i>Висновки до розділу 1.....</i>	<i>26</i>
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	27
2.1. Організаційно-економічна характеристика ДП «ДГ «Вирішальне» Інституту СГ ПС НААН».....	27
2.2. Організація бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві.....	39
2.3. Синтетичний та аналітичний облік розрахунків з оплати праці.....	44
2.4. Використання прикладного програмного забезпечення в обліку розрахунків з оплати праці.....	50
<i>Висновки до розділу 2.....</i>	<i>53</i>
РОЗДІЛ 3. АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗРАХУНКАМИ З ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	56
3.1. Методичні прийоми аналізу та внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці.....	56
3.2. Аналіз динаміки, структури та ефективності використання фонду оплати праці.....	60
3.3. Узагальнення матеріалів аналізу й внутрішнього контролю для прийняття управлінських рішень з оптимізації розрахунків з оплати праці.....	65
3.4. Напрями вдосконалення обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці в сучасних умовах.....	68
<i>Висновки до розділу 3.....</i>	<i>71</i>
ВИСНОВКИ.....	73
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	76

ВСТУП

Важливим чинником забезпечення конкурентоспроможності сільськогосподарського підприємства є наявність висококваліфікованого трудового потенціалу та ефективність його використання у виробничих і управлінських підрозділах. Сучасні умови соціально-економічного розвитку України, а також виклики, зумовлені війною, актуалізують потребу у впровадженні нових і вдосконалених підходів до формування, розвитку та раціонального використання трудових ресурсів. Йдеться, насамперед, про забезпечення безперервності виробничих процесів, підвищення результативності діяльності та зміцнення стратегічних позицій підприємства. Активне використання цифрових технологій і спеціалізованого програмного забезпечення у господарській діяльності посилює вимоги до рівня професійної компетентності працівників.

Формування єдиного інформаційного середовища щодо кількісних та якісних характеристик трудових ресурсів потребує створення ефективної системи обліково-аналітичного забезпечення. Її інформаційні потоки мають бути спрямовані на реалізацію функцій обліку, аналізу, планування, контролю та підтримки прийняття обґрунтованих управлінських рішень щодо використання трудового потенціалу.

Обліково-аналітичне забезпечення управління трудовими ресурсами, організацією праці, її оплатою та оподаткуванням повинно відповідати вимогам сучасного бізнес-середовища та задовольняти потреби внутрішніх і зовнішніх користувачів інформації. Це забезпечує ефективність управлінських рішень і можливість здійснення належного контролю за їх виконанням. У цьому контексті обліково-аналітичне забезпечення управління розрахунками з оплати праці є невід'ємною складовою функціонування бухгалтерської служби кожного підприємства. Заробітна плата є складною економічною категорією та одним із ключових соціально-економічних інститутів. Вона виконує подвійну функцію: є основним джерелом доходів працівників і визначає рівень їхнього матеріального добробуту, а для роботодавця –

становить значну складову виробничих витрат та виступає важливим інструментом мотивації персоналу. Економічна категорія «розрахунки з оплати праці» охоплює зобов'язання роботодавця щодо нарахування, виплати та належного документального відображення винагороди за працю відповідно до вимог податкового, соціального та пенсійного законодавства. Комплексний характер цієї категорії передбачає її розгляд у правовому, економічному, соціальному та обліковому аспектах, що забезпечує повноту наукового аналізу та правильність практичного застосування.

Актуальність питань обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці зумовлена необхідністю узгодження інтересів усіх учасників трудових відносин: працівників, роботодавців і держави. Специфіка організації обліку, аналізу та контролю праці на сільськогосподарському підприємстві визначається низкою факторів, серед яких: організаційна структура підприємства, чисельність та кваліфікаційний рівень персоналу, режим праці, форми та системи оплати праці, періодичність виплат. Бухгалтерський облік праці та її оплати спрямований на забезпечення своєчасного і достовірного нарахування заробітної плати та правильного її відображення у собівартості продукції як у розрізі структурних підрозділів, так і в цілому по підприємству. Важливим аспектом є формування фонду оплати праці та організація розрахунків із бюджетом за обов'язковими платежами – податком на доходи фізичних осіб, військовим збором, єдиним соціальним внеском, а також утриманнями, що здійснюються за рішенням судових органів, за ініціативою підприємства, працівника або професійних об'єднань.

Проблемні аспекти розрахунків з працівниками у період воєнного стану аналізують та вказують вектор їх вирішення Т.О. Гуренко, О.А. Подолянчук, Л.В. Гуцаленко, Н.С. Ніколенко, ін.

Мета магістерської роботи полягає у дослідженні теоретико-методичних та практичних засад організації та здійснення обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці.

До основних завдань магістерської кваліфікаційної роботи слід віднести:

- дослідити економічну сутність та роль оплати праці в системі управління підприємством;
- проаналізувати нормативно-правове регулювання розрахунків з оплати праці в Україні;
- систематизувати підходи до трактування поняття та завдань обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці;
- вивчити зарубіжний досвід організації обліку та аналізу розрахунків з оплати;
- зробити організаційно-економічну характеристику ДП «ДГ «Вирішальне» Інституту СГ ПС НААН»;
- розглянути особливості організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві;
- оцінити інформаційне забезпечення аналітичних розрахунків із зарплати;
- висвітити переваги використання прикладного програмного забезпечення в обліку розрахунків з оплати праці;
- проаналізувати методичні прийоми аналізу та внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці;
- здійснити аналіз динаміки, структури та ефективності використання фонду оплати праці;
- узагальнити матеріали аналізу й внутрішнього контролю для прийняття управлінських рішень з оптимізації розрахунків з оплати праці;
- виділити напрями вдосконалення обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці в сучасних умовах.

Об'єктом дослідження магістерської кваліфікаційної роботи виступали процедури обліку, аналізу та контролю з розрахунків з оплати праці.

Для досягнення поставленої мети в магістерській кваліфікаційній роботі використано загальнонаукові методи дослідження: абстрактно-логічний;

балансовий метод, методи порівняння; системний метод; коефіцієнтний прийом; статистико-економічні методи, табличний та графічний методи.

При підготовці магістерської кваліфікаційної роботи використано нормативно-законодавчі акти, публікації вітчизняних та зарубіжних науковців, дані та звітність аналізованого підприємства.

Апробація результатів магістерської роботи. Результати виконання магістерської кваліфікаційної роботи були оприлюднені на II Всеукраїнській науково-практичній конференції молодих вчених та студентів «Економічні дні – 2025» (м. Київ, НУБіП України, 10 квітня 2025 р.), Всеукраїнській науково-практичній конференції «Система бухгалтерського обліку, аналізу, контролю та оподаткування в умовах сталого розвитку» (м. Київ, НУБіП України, м. Умань, УНУ 16-17 жовтня 2025 р.).

Публікації. Основні положення і результати дослідження знайшли відображення у 2 матеріалах конференцій:

1. Бехтір В.Ю. Особливості обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці. Економічні дні – 2025: матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених та студентів, 10 квітня 2025 р. Київ: НУБіП України, 2025. 554 с., С. 411-412.

2. Бехтір В.Ю. Напрями вдосконалення обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці. Система бухгалтерського обліку, аналізу, контролю та оподаткування в умовах сталого розвитку: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (16-17 жовтня 2025 р., м. Київ – м. Умань), 2025. 276 с. С. 63-64.

Магістерська кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Основний текст роботи становить 75 сторінок, в т. ч. 9 таблиць, 13 рисунків. Список використаних джерел містить 62 найменувань, викладених на 8 сторінках.

РОЗДІЛ 1

РОЗРАХУНКИ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ОБ'ЄКТ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

1.1. Економічна сутність та роль оплати праці в системі управління підприємством

Сутність економічної категорії «оплата праці» полягає в тому, що вона не лише забезпечує відтворення продуктивних сил і робочої сили, а й виступає ключовим регулятором трудових відносин, формуючи економічні стимули до підвищення результативності праці, сприяючи оптимізації структури зайнятості та забезпечуючи сталий розвиток соціально-економічних відносин у суспільстві.

Основною складовою доходів працівника є заробітна плата, що виступає формою винагороди за використання його робочої сили. Відповідно до статті 1 Закону України «Про оплату праці», заробітна плата визначається як винагорода, обчислена переважно в грошовій формі, яку роботодавець виплачує працівникові згідно з умовами чинного трудового договору за фактично виконану ним роботу [3]. Розмір заробітної плати формується під впливом низки чинників, зокрема складності та умов виконання трудових функцій, рівня професійної компетентності працівника, результативності його праці, а також ефективності виробничо-господарської діяльності підприємства.

У сучасній економічній літературі заробітна плата розглядається як комплексна економічна категорія та водночас важливе соціально-економічне явище. З позиції працівника вона є основним джерелом доходів і визначальною передумовою забезпечення матеріального добробуту домогосподарства. Для роботодавця заробітна плата виступає, з одного боку, елементом витрат виробництва, а з іншого – дієвим інструментом мотивації персоналу, спрямованим на підвищення продуктивності праці та досягнення

стратегічних і тактичних цілей підприємства.

У межах магістерського дослідження заробітну плату розглянуто як одну з ключових економічних категорій, що інтегрує працю, робочу силу та механізми її оплати. Сучасні підходи до трактування поняття «заробітна плата» узагальнено на рис. 1.1.

Трактування категорії "заробітна плата"	Економічне поняття, що відображає трудові відносини між власником і найманим працівником з питань розподілу додаткової вартості
	Величина доходу для відтворення продуктивної робочої сили
	Ціна робочої сили на ринку праці
	Елемент витрат підприємства у формуванні собівартості готової продукції
	Рівень винагороди працівнику за виконану роботу

Рис. 1.1. Наукові трактування категорії «заробітна плата» при формуванні трудових відносин

Джерело: побудовано автором з використанням джерел [21, 39].

Основними функціями заробітної плати традиційно розглядають відтворення і мотивації, регулювання і соціальної справедливості (рис.1.2).

Функція відтворення забезпечує працівникові та його сім'ї належний рівень матеріального відтворення робочої сили, тобто покриття витрат на харчування, житло, освіту, медичне обслуговування та інші потреби життєдіяльності.

Мотиваційна функція спрямована на заохочення працівників до підвищення продуктивності, якості праці та професійного розвитку. Оплата праці виступає інструментом впливу на трудову активність персоналу.

Функція регулювання виявляється у впливі заробітної плати на ринок праці, зокрема на формування пропозиції робочої сили, професійну мобільність працівників і розподіл трудових ресурсів між галузями.

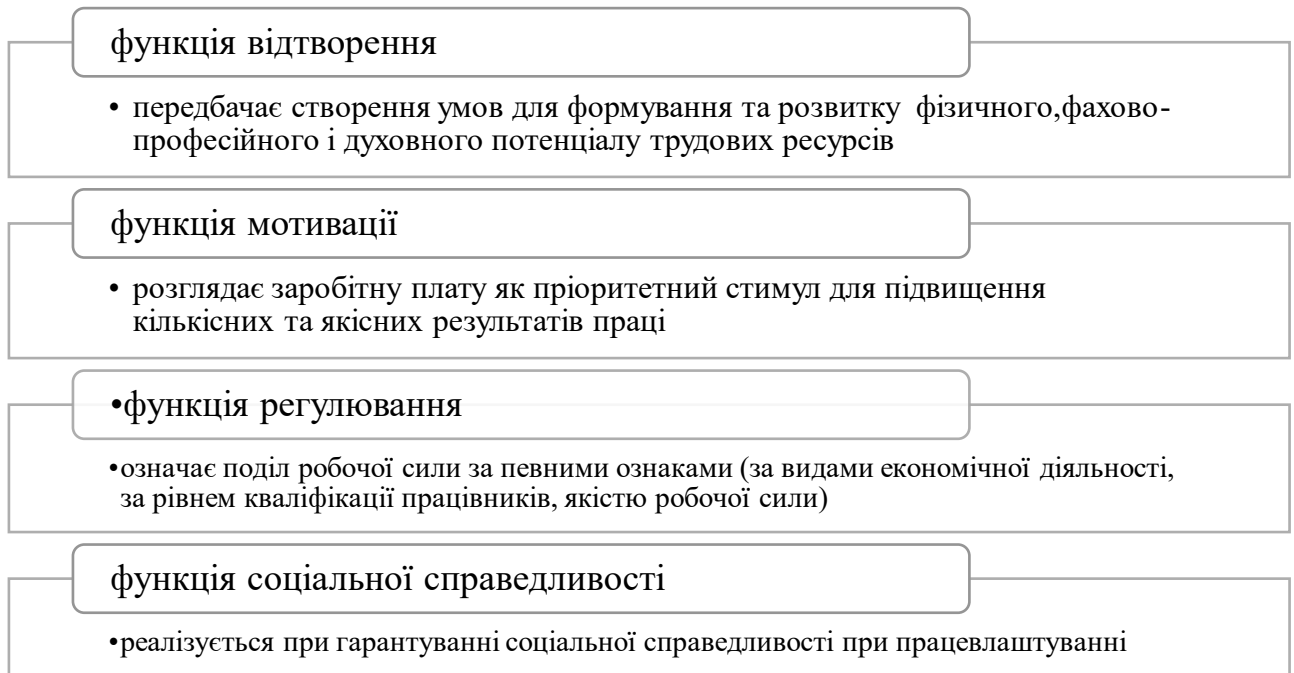


Рис. 1.2. Загальна характеристика основних функцій заробітної плати

Джерело: побудовано автором з використанням джерел [39].

Соціальна функція забезпечує соціальну стабільність та справедливість, оскільки рівень оплати праці визначає добробут населення, запобігає соціальній напруженості та сприяє зниженню нерівності доходів.

Додатково можна розглянути ряд інших функцій, зокрема: витратну функцію, оскільки заробітна плата є важливою складовою собівартості продукції та впливає на формування цін, фінансовий результат і конкурентоспроможність підприємства. Функція вимірювання праці передбачає розгляд заробітної плати, як економічного вимірника кількості та якості витраченої праці, слугуючи показником її результативності. При цьому, розподільча функція відображає участь працівників у розподілі створеної вартості та національного доходу відповідно до їх трудового внеску [18, 50].

Питання організації оплати праці, формування її оптимального рівня, коректності розрахунків та забезпечення зайнятості залишаються актуальними, оскільки визначають фундамент соціально-трудова відносин і забезпечують баланс інтересів учасників трудового процесу. Традиційно виокремлюють дві форми оплати праці: грошову та натуральну, серед яких

провідною є грошова як універсальний еквівалент в економіці. Натуральна форма застосовується як додаткова і може використовуватися лише частково – у межах до 30 % місячної заробітної плати відповідно до статті 23 Закону України «Про оплату праці». Такий підхід характерний насамперед для галузей, де натуральні виплати є звичними або економічно доцільними, зокрема у сільському господарстві за умови передбачення їх колективним договором [3].

Отже, оплата праці є ключовою економічною категорією, що відображає вартість використання робочої сили та забезпечує її відтворення. Вона виступає інструментом розподілу створеного продукту між роботодавцем і працівником, формуючи матеріальну основу життєдіяльності персоналу та впливаючи на рівень соціально-економічної стабільності.

У системі управління підприємством оплата праці виконує важливу регуляторну та мотиваційну функції, оскільки визначає економічні стимули до підвищення продуктивності праці, професійного розвитку та відповідальності працівників. Водночас вона є суттєвою складовою витрат підприємства, впливаючи на собівартість продукції, фінансові результати та конкурентоспроможність.

Таким чином, заробітна плата інтегрує інтереси роботодавця і працівника, забезпечує ефективне функціонування трудового потенціалу та відіграє стратегічну роль у формуванні кадрової політики й розвитку підприємства загалом.

У період дії воєнного стану в Україні система оплати праці функціонує в умовах підвищеної невизначеності, що зумовлює необхідність адаптації трудових відносин до змінених соціально-економічних і правових реалій. Воєнні ризики, релокація підприємств, часткове або повне зупинення виробництва, а також мобілізація працівників суттєво впливають на організацію праці та її оплату [56].

1.2. Нормативно-правове регулювання розрахунків з оплати праці в Україні

Нормативно-правове регулювання розрахунків з оплати праці в Україні ґрунтується на комплексі законодавчих і підзаконних актів, що визначають порядок нарахування, оподаткування, виплати та обліку заробітної плати. Ця система забезпечує правові гарантії працівникам, визначає обов'язки роботодавців і встановлює механізми контролю за додержанням трудового законодавства.

Ключовими нормативними джерелами є: Конституція України, яка гарантує право громадян на працю та на заробітну плату не нижчу від визначеної законом, а також на своєчасне отримання винагороди за працю; Кодекс законів про працю України (регламентує основні принципи трудових відносин, встановлює порядок оплати праці, гарантії та компенсації, строки виплати зарплати, вимоги щодо її мінімального рівня та права працівників у разі порушення цих умов); Закон України «Про оплату праці», який визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці; структуру заробітної плати, мінімальні державні гарантії, умови преміювання, доплат і надбавок, а також відповідальність роботодавця за порушення строків розрахунків [5].

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» прийнятий у 2022 р. встановлює особливі правила оплати праці в період дії воєнного стану, зокрема щодо простою, призупинення трудових відносин та особливостей режиму роботи [2, 3].

Податковий кодекс України, де визначено порядок оподаткування доходів працівників, механізми утримання податку на доходи фізичних осіб, військового збору та нарахування єдиного соціального внеску.

Закон України «Про відпустки» регламентує порядок оплати часу відпусток відповідно до середнього заробітку.

До інших підзаконних актів з питань регулювання розрахунків з оплати праці належать постанови Кабінету Міністрів України, накази Міністерства

економіки та Міністерства фінансів, інструкції щодо статистичної звітності з праці, а також галузеві угоди і колективні договори, що конкретизують умови оплати праці на рівні окремих підприємств і галузей.

Зокрема, відповідно до ст. 23 Закону України «Про оплату праці» передбачено, що заробітна плата виплачується у грошових знаках, які мають законний обіг на території України, тобто у українській гривні.

Відповідно до статті 2 Закону України «Про оплату праці», структура заробітної плати включає три основні складові: основну заробітну плату, додаткову заробітну плату та інші заохочувальні й компенсаційні виплати.

Основна заробітна плата визначається як грошова винагорода за виконання працівником установлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування чи посадових обов'язків). Вона встановлюється у формі тарифних ставок (окладів), відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата охоплює винагороду за працю понад установлені норми, за виробничі досягнення, ініціативність або роботу в особливих умовах. До її складу входять доплати, надбавки, премії, гарантійні та компенсаційні виплати. Зокрема, це премії за виконання чи перевиконання виробничих завдань, підвищення продуктивності праці, поліпшення фінансово-господарських результатів або економію матеріальних ресурсів.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати включають винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними положеннями, грантові та інші матеріальні виплати, не передбачені законодавством або здійснювані понад установлені норми. До цієї групи належать оплата простоїв не з вини працівника, одноразові заохочення, матеріальна допомога, надання соціальних пільг та інші компенсаційні виплати.

У практиці підприємств традиційно виокремлюють дві основні форми оплати праці: погодинну та відрядну. Погодинна форма передбачає нарахування заробітної плати залежно від фактичної тривалості робочого часу та установленої тарифної ставки (окладу) за годину праці. Відрядна форма

ґрунтується на результатах праці й визначає розмір заробітку пропорційно кількості виготовленої продукції, виконаних робіт або наданих послуг.

Кожна з цих форм має низку різновидів, що застосовуються на підприємствах України.

До систем погодинної оплати праці належать:

проста погодинна, за якої заробіток залежить від відпрацьованого часу та кваліфікаційного рівня працівника;

погодинно-преміальна, що передбачає додаткову виплату премій за досягнення кількісних чи якісних показників.

До систем відрядної оплати праці належать:

пряма відрядна, за якої оплата здійснюється відповідно до обсягу виконаної роботи або виробленої продукції;

відрядно-преміальна, що доповнює основний відрядний заробіток преміями за перевиконання виробничих нормативів;

відрядно-прогресивна, коли робота в межах норм оплачується за базовими розцінками, а понаднормові обсяги – за підвищеними прогресивними ставками;

акордна, за якої встановлюється узагальнена розцінка за комплекс робіт;

відрядна бригадна, що передбачає визначення заробітку бригади відповідно до фактично виконаного колективом обсягу робіт [49].

Такий поділ систем оплати праці забезпечує можливість їх гнучкого застосування залежно від специфіки виробництва та організації трудового процесу.

Відповідно до статті 3 Закону України «Про оплату праці», законодавчо визначається мінімальна заробітна плата, яка встановлюється як мінімальний рівень оплати за виконання працівником місячної або годинної норми праці. Мінімальна заробітна плата затверджується у місячному та погодинному розмірах, має статус державної соціальної гарантії та є обов'язковою для всіх суб'єктів господарювання незалежно від форми власності й системи оплати праці.

Заробітна плата за фактично виконану норму праці не може бути нижчою за встановлений мінімальний розмір. При її визначенні не враховуються доплати за роботу в шкідливих умовах, у нічний чи надурочний час, а також премії до святкових і ювілейних дат. Якщо нарахована заробітна плата працівника є нижчою за законодавчо встановлену мінімальну, роботодавець зобов'язаний здійснити доплату до відповідного рівня.

Строки і періодичність виплати заробітної плати регламентуються статтями 115 КЗпП України та 24 Закону України «Про оплату праці». Зарплата виплачується регулярно у робочі дні, у строки, визначені колективним договором або нормативним документом роботодавця, погодженим з представником трудового колективу, не рідше двох разів на місяць і не пізніше ніж через тиждень після закінчення розрахункового періоду. Конкретні дні виплати зазвичай встановлюються однаковими для всіх місяців. Законодавство дозволяє також виплату зарплати подекадно або потижнево. У разі порушення строків працівник має право на компенсацію відповідно до Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати».

Розмір заробітної плати встановлюється колективним договором або нормативним актом роботодавця. Зарплата за час відпустки зазвичай виплачується до її початку. За письмовою згодою працівника виплата може здійснюватися через банки або поштові перекази на зазначений рахунок чи адресу (частина п'ята статті 24 Закону України «Про оплату праці»), причому рахунок не обов'язково повинен належати самому працівникові. Виплата заробітної плати проводиться за місцем роботи.

Нормативно-правове регулювання оплати праці в сучасних умовах в Україні здійснюється з урахуванням положень Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», що передбачає низку специфічних механізмів. До ключових особливостей належать: гнучкість режимів роботи та оплати праці (підприємства мають право оперативно змінювати режим роботи, умови праці, систему та розміри оплати

праці у зв'язку з неможливістю забезпечення стандартних виробничих процесів); можливість призупинення дії трудового договору (призупинення трудових відносин не припиняє трудового договору, однак тимчасово звільняє роботодавця від обов'язку виплачувати заробітну плату, якщо він не може надати роботу, а працівник не може її виконувати); особливості оплати вимушеного простою (якщо простій спричинений бойовими діями або обставинами непереборної сили, він може не оплачуватися, що є винятком із загальних правил трудового законодавства); гарантії для мобілізованих працівників (за працівниками, призваними на військову службу, зберігається місце роботи і посада, проте обов'язок щодо збереження середнього заробітку скасовано; вони отримують грошове забезпечення від держави); переорієнтація системи мотивації (у багатьох підприємств відбувається зміщення акцентів у бік гнучких форм оплати, одноразових премій, доплат за небезпечні умови праці, а також стимулювання персоналу до виконання критично важливих функцій); підвищення ролі дистанційної та надомної праці (оплата праці в таких умовах здійснюється відповідно до обсягів і результатів виконаних завдань, що потребує уточнення системи нормування та контролю якості).

Таким чином, оплата праці в умовах воєнного стану характеризується високою адаптивністю, переглядом традиційних механізмів мотивації та зміною підходів до гарантій працівникам. Усі ці трансформації спрямовані на збереження функціонування економіки та забезпечення мінімального рівня соціального захисту працюючого населення в умовах надзвичайних викликів [56]. В сучасних умовах для покращення управління здійснення розрахунків з оплати праці, на рівні менеджменту слід визначити економічно обґрунтовані види і форми оплати праці, забезпечити їх взаємозв'язок з фактичними витратами праці й продуктивністю, якістю роботи та кваліфікацією працівників. Також дуже важливо відображати економічно достовірну та обґрунтовану інформацію про обсяги нарахованої зарплати, сплачені податки, розміри нарахувань та внесків утриманих з неї.

1.3. Зміст, структура та завдання системи обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці

Проаналізувавши нормативно-правове забезпечення регулювання організації розрахунків з оплати праці, можна виділити їх наступні рівні: макрорівень (відповідно Кодексу законів про працю України, Податкового кодексу, Закону України «Про оплату праці», Закону України «Про відпустки», Інструкції із статистики заробітної плати, Порядку обчислення середньої заробітної плати та ін.); мезорівень (договірне регулювання відповідно галузевим угодам) та мікрорівень (колективна угода чи трудовий контракт, Статут підприємства, основні положення про оплату праці, тощо).

У процесі дослідження розрахунків з оплати праці для потреб управління узагальнено взаємозв'язки між функціями заробітної плати, чинниками її формування та елементами організації оплати праці на макро- та мікрорівнях (рис. 1.3).

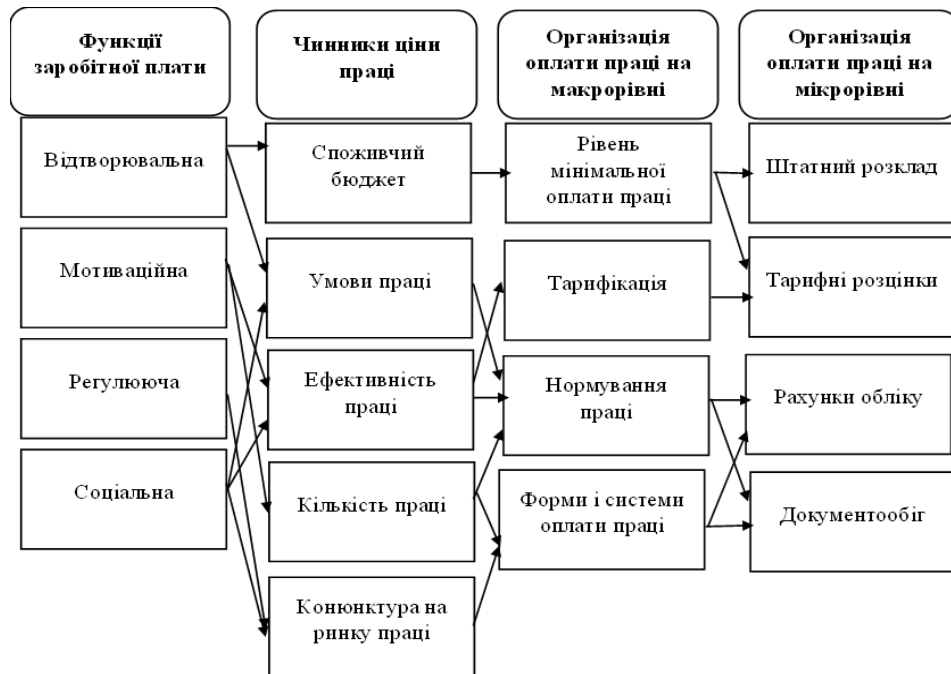


Рис.1.3. Алгоритм реалізації основних функцій заробітної плати з врахуванням чинників та рівнів організації оплати праці

Джерело: побудовано автором з використанням джерел [28].

Сучасне бізнес середовище вимагає удосконалених підходів до системи обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці. Створення бази даних підприємства про кількісні і якісні показники трудових ресурсів обумовлює формування обліково-аналітичного забезпечення управління, яке поєднує облік розрахунків з оплати праці, аналіз та контроль для прийняття обґрунтованих управлінських рішень (рис. 1.4).



Рис.1.4. Схема обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці

Джерело: побудовано автором з використанням джерел [41].

За результатами дослідження Оляднічук Н.В., Крочак О.І., Кецкало А.Д., формування обліково-аналітичного забезпечення управління аграрних підприємств щодо розрахунків з працівниками вимагає врахування особливостей виробництва сільськогосподарської продукції та специфіки документального відображення виробничих операцій [40]. Організація обліку кадрового персоналу, відпрацьованого часу та виробленої готової продукції, нарахування заробітної плати, відповідних надбавок, премій та

оподаткування; при цьому формування та подання звітності вимагає алгоритмічного впорядкування, використання сучасних методів аналізу господарської діяльності та контролю з метою формування неупередженої обліково-аналітичної та інформаційної бази сільськогосподарського підприємства.

Обліково-аналітичне забезпечення сільськогосподарського підприємства щодо кадрового потенціалу, праці, її оплати й оподаткування та звітності має відповідати сучасним вимогам бізнесу, задовольняти запити зацікавлених внутрішніх і зовнішніх користувачів для прийняття рішень та контролю за їх виконанням.

Удосконалення обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці, її оподаткування та відображення відповідної інформації у звітності є безперервним процесом у складі загальної системи управління сільськогосподарським підприємством [36].

Аграрний сектор в Україні відчуває значні виклики, які сформувалися внаслідок російської війни: втрата та пошкодження виробничих, фінансових активів і інфраструктури, переривання ланцюгів постачання, послаблення потенціалу ринку праці та втрату можливостей працевлаштування. Зросла вразливість працівників через погіршення умов праці, неповну зайнятість і зростання безробіття. Одночасно зменшилася пропозиція робочої сили через міграцію, мобілізацію чоловіків та втрати працездатного населення.

В сучасних умовах особливо актуальним стають проблеми формування та ефективного використання трудових ресурсів на всіх рівнях управління. Слід виокремити необхідність вирішення питань щодо відновлення бізнес-зв'язків з постачальниками та покупцями, заходи з релокації бізнесу, забезпечення безпеки персоналу, тощо. Нині особливо актуальним є оптимізація фінансових процесів, управління витратами у т.ч. витрат на заробітну плату.

У цих умовах особливо актуальним стає формування та ефективне використання трудових ресурсів на всіх рівнях управління. Необхідними є відновлення бізнес-зв'язків з постачальниками та покупцями, релокація підприємств, забезпечення безпеки персоналу, а також оптимізація фінансових процесів та управління витратами, зокрема витратами на оплату праці.

1.4. Зарубіжний досвід організації обліку та аналізу розрахунків з оплати праці

Організація обліку та аналізу розрахунків з оплати праці у розвинених країнах базується на поєднанні цифровізації, чітких нормативних регламентів і високого рівня автоматизації кадрових процесів. Досвід провідних держав демонструє, що ефективні системи нарахування заробітної плати ґрунтуються на прозорості, уніфікації процедур, посиленому контролі трудових відносин та інтеграції облікових систем у загальну інформаційну інфраструктуру підприємства [41].

У США система обліку заробітної плати з одного боку, суттєво децентралізована, з іншого – орієнтована на автоматизацію. Переважна більшість компаній використовує спеціалізоване програмне забезпечення (ADP, Paychex, QuickBooks Payroll). При цьому, значна увага приділяється дотриманню законів щодо мінімальної зарплати, понаднормових годин, класифікації працівників відповідно до їх фахового та кваліфікаційного рівня; деталізації податкових утримань (федеральні, штатні, місцеві податки); формуванню періодичної звітності щодо соціального страхування. Аналіз витрат на оплату праці здійснюється на основі показників продуктивності, відхилень між плановими та фактичними трудовими витратами, а також ключових HR-показників (плинність кадрів, середня зарплата за сегментами робіт).

Система оплати праці в Німеччині характеризується високим рівнем регламентації трудових відносин. Облік здійснюється відповідно до колективних договорів, які жорстко визначають рівні заробітної плати, надбавки, соціальні внески. Особливістю обліково-аналітичного забезпечення управління щодо розрахунків з оплати праці є чіткий поділ між обов'язковими внесками (пенсійне, медичне, страхування на випадок безробіття); використання інтегрованих ERP-систем та проведення регулярного аудиту нарахувань. Аналітичний аспект зосереджується на оцінці витрат на персонал у структурі собівартості, ефективності використання робочого часу та впливі колективних договорів на фінансові результати.

У Великій Британії ключовим механізмом є система Real Time Information (RTI), яка зобов'язує роботодавців передавати дані про нарахування зарплати працівникам податкової служби у режимі реального часу. Аналіз витрат на оплату праці орієнтується на динаміку фонду оплати праці, структуру компенсацій і ефективність преміювання.

Скандинавські країни (Швеція, Данія, Норвегія) демонструють найбільш прозорі моделі управління трудовими відносинами, для яких характерним є відкритість інформації про заробітну плату на рівні країни; домінування електронних систем e-Payroll та e-Tax; інтеграція даних про працівника в єдині державні реєстри. Аналітичні підходи спрямовані на оцінку справедливості оплати праці, гендерного балансу, ефективності соціальних пільг [56].

У країнах ЄС нагромаджено значний досвід застосування різних систем оплати праці. Основною метою систем оплати праці в європейських країнах є підвищення ефективності виробництва. Як свідчить досвід європейських країн, для забезпечення ефективної системи оплати праці необхідно системно враховувати інтереси всіх суб'єктів трудових відносин.

При цьому, у переважній більшості країн за державою зберігаються функції щодо створення єдиної нормативно-законодавчої бази для урегулювання господарських, технічних і соціальних питань на рівні

підприємства. Механізм державного регулювання оплати праці в країнах ЄС передбачає оптимальне співвідношення таких складових, як: мінімальна заробітна плата, граничні розміри її зростання, податкова політика та особливості державного регулювання; загальний порядок індексації доходів, форми і системи оплати праці тощо (колективно-договірне регулювання на галузевому рівні); розміри тарифних ставок і окладів, доплат та надбавок (колективні договори); середня заробітна плата (ринок робочої сили).

На рівні підприємств встановлюють норми праці; зокрема у трудових договорах встановлюється розмір основної частини заробітної плати. Визначальний вплив на її рівень має загальнодержавний мінімум зарплати, який обумовлюється рівнем прожиткового мінімуму чи індексом споживчих цін. У багатьох країнах ЄС трудове законодавство встановлює також: правила оплати відпусток та святкових днів, простоїв, інші виплати гарантійного і компенсаційного характеру; порядок і періодичність виплат зарплати, способи захисту заробітків працівників від надмірних вирахувань; індексацію заробітної плати тощо. Чимало іноземних підприємств використовує почасову оплату праці робітників з метою підвищення якості продукції, а не її кількості.

Особливо важливим є питання щодо посилення мотивації до праці через використання тарифної заробітної плати та гнучкого тарифу. Саме тарифна заробітна плата стимулює підвищення кваліфікації працівників, покращення індивідуальних результатів праці, а гнучкий тариф поставлений в залежність від результативності праці.

В Японії система ґрунтується на моделі довічного найму та ієрархічній системі заробітних плат. Основними акцентами обліку виступають деталізований облік трудових витрат за проектами; велика частка бонусів (двічі на рік); сильна роль колективної культури та корпоративних норм. Аналіз зосереджується на поєднанні трудових витрат із продуктивністю та інноваційністю працівників.

Підсумовуючи зарубіжний досвід організації обліку та аналізу розрахунків з оплати праці, слід виокремити важливі складові зарубіжних систем, які корисні для впровадження в Україні: повна автоматизація нарахувань та звітності (включаючи інтеграцію з податковими системами); прозорі стандарти обліку та оплати праці, закріплені в колективних і галузевих угодах; регулярний аудит розрахунків із зарплати на відповідність трудовому законодавству; використання аналітичних панелей для відстеження продуктивності, трудових витрат та соціальних показників; інтеграція HR-, фінансового та виробничого обліку в єдині ERP-системи.

Висновки до розділу 1:

Узагальнення результатів наукових досліджень дає підстави стверджувати, що обліково-аналітичне забезпечення посідає ключове місце в системі управління підприємством.

Обліково-аналітичне забезпечення управління розрахунками з оплати праці слід розуміти як результат цілеспрямованого процесу збору, обробки, узагальнення, аналізу та передачі релевантної інформації про стан розрахунків з оплати праці, що формується в межах обліково-аналітичної системи підприємства.

У сучасних умовах обмеженості ресурсів співставлення витрат на оплату праці з досягнутим рівнем продуктивності є об'єктивною й необхідною передумовою забезпечення ефективності виробничої діяльності підприємства.

За результатами аналізу забезпеченості підприємства трудовими ресурсами, оцінки ефективності їх використання, а також зіставлення динаміки показників продуктивності праці та рівнів її оплати постає необхідність обґрунтування резервів підвищення результативності праці та оптимізації витрат на заробітну плату. Ефективне управління витратами на оплату праці забезпечує підвищення фінансових результатів підприємства, сприяє раціональному використанню трудового потенціалу та посилює його конкурентні позиції на ринку.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

2.1. Організаційно-економічна характеристика державного підприємства «Дослідне господарство «Вирішальне» Інституту сільського господарства Північного Сходу НААН України»

Державне підприємство «Дослідне господарство «Вирішальне» Інституту сільського господарства Північного Сходу Національної академії аграрних наук України» (ДП «ДГ «Вирішальне» Інституту СГ ПС НААН») засноване на основі державної власності та є правонаступником в частині майна, землі, майнових і немайнових прав та зобов'язань державного підприємства «Дослідне господарство «Вирішальне» НААН».

Підприємство має історію створення і реорганізації: воно було створене наказом Української академії аграрних наук від 1 листопада 1991 р. № 265 «Про перейменування насінницьких радгоспів Полтавського науково-виробничого об'єднання «Еліта» та було визначено наступну назву господарства: дослідне господарство «Вирішальне».

Пізніше наказом Української академії аграрних наук від 29 грудня 2003 р. № 128 «Про упорядкування найменувань наукових установ, підприємств та організацій, які входять до складу Української академії аграрних наук» назва господарства була змінена на «Державне підприємство дослідне господарство «Вирішальне» Полтавської державної сільськогосподарської дослідної станції Української академії аграрних наук».

У 2024 р. відповідно наказу УААН від 22 листопада, № 101 «Про перетворення Полтавської державної сільськогосподарської дослідної станції Української академії аграрних наук в Полтавський інститут агропромислового виробництва ім. М.І. Вавілова Української академії аграрних наук» було визначено назву як: Державне підприємство «Дослідне господарство

«Вирішальне» Полтавського інституту агропромислового виробництва ім. М.І. Вавілова Української академії аграрних наук».

Наказом Національної академії аграрних наук України від 14 жовтня 2010 р. № 108 «Про перепідпорядкування Державного підприємства «Дослідне господарство «Вирішальне» Полтавського інституту агропромислового виробництва ім. М.І. Вавілова Української академії аграрних наук» визначена назва господарства Державне підприємство «Дослідне господарство «Вирішальне» Національної академії аграрних наук України». Діюче найменування підприємства визначене постановою Президії Національної академії аграрних наук України та відповідним наказом НААН від 18 грудня 2013 р. № 188 «Про перепідпорядкування Державного підприємства «Дослідне господарство «Вирішальне» Інституту сільського господарства Північного Сходу Національної академії аграрних наук України».

Інститут сільського господарства Північного Сходу НААН – це провідна багатогалузева наукова установа, яка сфокусована на вирішенні сучасних проблем розвитку сільського господарства на основі розробки та впровадження досягнень аграрної науки у виробництво.

До основних напрямів наукової діяльності слід віднести наукове супроводження розвитку агропромислового виробництва; створення нових сортів, системи їх насінництва та вдосконалення технологій вирощування, адаптованих до ґрунтово-кліматичних умов регіону; організація насінництва нових і перспективних сортів культур різного екотипу; науково-методичний супровід галузей льонарства та коноплярства; наукове забезпечення розробок та реалізація регіональних програм інноваційного розвитку АПК.

Нині ДП «ДГ «Вирішальне» Інституту сільського господарства Північного Сходу Національної академії аграрних наук України» перебуває у віданні Національної академії аграрних наук України, як органу управління державним майном; воно розміщене у селі Вирішальне Миргородського району Полтавської області, вулиця Свободи 7.

У своїй діяльності підприємство керується Конституцією України, Законами України «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про особливості правового режиму діяльності Національної академії наук України, національних галузевих академій наук та статусу їх майнового комплексу», Цивільним, Господарським та Податковим кодексами України, іншими законами, указами Президента України, Кабінету Міністрів України, Статусом Академії, ін.

Метою створення ДП «ДГ «Вирішальне» Інституту сільського господарства Північного Сходу НААН України» є організаційно-господарське забезпечення науковій установі умов для своєчасного та якісного проведення наукових досліджень та їх апробації, виробництва оригінального, елітного та репродукційного насіння сільськогосподарських культур і саджанців, нових засобів захисту рослин і тварин, штамів мікроорганізмів, вирощування племінного молодняку тварин і птиці, проектування і виготовлення дослідних і макетних зразків нової техніки, тощо.

До напрямів діяльності ДП «ДГ «Вирішальне» Інституту сільського господарства Північного Сходу Національної академії аграрних наук України» слід віднести:

1. Активне сприяння науковим установам Національної академії аграрних наук України в роботі по проведенню наукових дослідів, виробничої перевірки і впровадженню науково-технічних розробок;
2. Сприяння на взаємовигідній основі науковим установам в їх діяльності по поширенню серед державних підприємств та організацій, а також інших господарюючих суб'єктів досягнень науки, техніки і передового досвіду у виробництво;
3. Виробництво оригінального, елітного та репродукційного насіння сільськогосподарських культур та саджанців, вирощування племінного молодняка худоби та птиці;
4. Ефективне власне господарювання як приклад застосування результатів організаційних та наукових здобутків.

Основними видами діяльності підприємства є:

01.11 Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур;

01.41 Розведення великої рогатої худоби молочних порід;

01.43 Розведення коней та інших тварин родини конячих;

01.45 Розведення овець і кіз;

01.46 Розведення свиней;

01.47 Розведення свійської птиці;

01.61 Допоміжна діяльність у рослинництві;

01.63 Післяурожайна діяльність;

10.11 Виробництво м'яса;

10.41 Виробництво олії та тваринних жирів;

10.61 Виробництво продуктів борошномельно-круп'яної промисловості;

46.21 Оптова торгівля зерном, необробленим тютюном, насінням і кормами для тварин;

46.23 Оптова торгівля живими тваринами;

46.32 Оптова торгівля м'ясом і м'ясними продуктами;

46.33 Оптова торгівля молочними продуктами, яйцями, харчовими оліями та жирами;

47.11 Роздрібна торгівля в неспеціалізованих магазинах переважно продуктами харчування, напоями та тютюновими виробами;

49.41 Вантажний автомобільний транспорт;

52.10 Складське господарство;

52.24 Транспортне оброблення вантажів;

52.29 Інша допоміжна діяльність у сфері транспорту.

Усі види діяльності, які згідно із законодавством України потребують спеціальних дозволів чи ліцензій, здійснюються підприємством лише після їх отримання.

ДП «ДГ «Вирішальне» є державним комерційним унітарним підприємством, що діє на основі державної форми власності, як самостійний

суб'єкт господарювання. Статус підприємства затверджується президентом Національної академії аграрних наук України після погодження Статуту з Інститутом сільського господарства Північного Сходу НААН України, якій безпосередньо підпорядковується підприємство.

ДП «ДГ «Вирішальне»» має відокремлене майно, самостійний баланс, рахунки в установах банків, в разі потреби рахунки у відділеннях Державного казначейства, діє за принципом повного господарського розрахунку, має печатку зі своїм повним найменуванням, ідентифікаційним кодом і належністю до Національної академії аграрних наук України, кутовий штамп та інші печатки, необхідні для ведення діловодства.

Економічною основою діяльності ДП «ДГ «Вирішальне»» є державна власність України на основні засоби, інше державне майно, а також землі Національної академії аграрних наук України, які закріплені за нею постановою Президії Верховної Ради Української РСР «Про статус Української академії аграрних наук» від 29 липня 1991 р. № 1370 -ХІІ, що перебувають у розпорядженні установ Академії.

Відносини між Інститутом сільського господарства Північного Сходу НААН України та ДП «ДГ «Вирішальне»» будуються на підставі договорів і спрямовуються на виконання програм науково-дослідних робіт. В договорах визначаються обсяги робіт та послуг, строки їх виконання, порядок використання продукції від дослідів та розрахунків за роботи і послуги. Проведення робіт за договорами з Інститутом сільського господарства Північного Сходу НААН України з виконання науково-технічних програм для підприємства є обов'язковим.

Аналізоване підприємство надає науковій установі необхідні для проведення наукових досліджень приміщення, земельні ділянки, тварин, корми та інші ресурси. ДП «ДГ «Вирішальне»», здійснюючи організаційно-господарське забезпечення експериментальних та інших робіт наукової установи, несе відповідальність за своєчасне і якісне їх проведення. Впровадження наукових розробок в ДП «ДГ «Вирішальне»» здійснюється його

спеціалістами під наглядом наукових працівників Інституту сільського господарства Північного Сходу Національної академії аграрних наук України на договірній основі.

ДП «ДГ «Вирішальне»» на добровільних засадах, за згодою Інституту сільського господарства Північного Сходу та з дозволу Президії Національної академії аграрних наук України може бути учасником наукових спілок, асоціацій та інших господарських об'єднань, якщо це сприяє поліпшенню діяльності та оснащенню підприємства. ДП «ДГ «Вирішальне»» з дозволу Президії Національної академії аграрних наук України, за погодженням з Кабінетом Міністрів України, має право укладати договори спільної діяльності, виступати засновником підприємств змішаної форми власності, утворювати підприємства, до статутного капіталу яких передається певна частка належних йому майнових прав. Статут та інші установчі документи створюваних суб'єктів спільного господарювання за участю підприємства в обов'язковому порядку погоджуються з Президентом НААН України.

Відповідно до чинного законодавства та Статуту підприємства, з урахуванням завдань Інституту сільського господарства Північного Сходу, ДП «ДГ «Вирішальне»» самостійно вирішує питання своєї господарської діяльності, у т.ч. визначає структуру управління, розробляє штатний розпис, вступає в договірні відносини з іншими установами, підприємствами та організаціями, набуваючи майнові права і відповідні обов'язки. Господарське зобов'язання підприємства, щодо вчинення якого є заінтересованість, відноситься на розгляд Національної академії аграрних наук України для надання згоди на його вчинення, якщо балансова вартість майна або послуг чи сума коштів, що підлягають наданню, відчуженню, отриманню або передачі відповідно до господарського зобов'язання перевищує 10 % вартості активів, за даними останньої річної фінансової звітності підприємства.

ДП «ДГ «Вирішальне»» звітує про свою фінансово-господарську та іншу діяльність перед Національною академією аграрних наук України та науковою

установою – Інститутом сільського господарства Північного Сходу НААН України в установленому порядку.

Майновий комплекс ДП «ДГ «Вирішальне»» складають усі матеріальні та нематеріальні активи, що обліковуються на балансі підприємства і передані йому Національною академією аграрних наук України на праві господарського відання, а також придбанні підприємством за рахунок коштів від фінансово-господарської діяльності (табл.2.1).

Таблиця 2.1

**Загальна оцінка стану майна Державного підприємства
«Дослідне господарство «Вирішальне»»**

Показник	На кінець року		Зміна,(+,-)
	2023 р.	2024 р.	
Сума господарських засобів, що знаходяться у розпорядженні підприємства, тис.грн.	8 102	8 443	341
У т.ч. необоротні активи, тис.грн.	5 130	4 451	-679
- у % до валюти балансу	63,3	52,7	-10,6
Оборотні активи (оборотний капітал), тис.грн.	2 972	3 992	1020
- у % до валюти балансу	36,7	47,3	10,6

Джерело: сформовано автором на основі звітності підприємства ДП «ДГ «Вирішальне»»

Джерелами формування майна підприємства є: майно, передане йому на баланс відповідно до рішення про створення підприємства; кошти, доходи та інше майно, отримані від усіх видів господарської діяльності підприємства; кредити банків та інших кредиторів; майно, придбане в інших суб'єктів господарювання, організацій та громадян у встановленому законодавством порядку; інші джерела (табл. 2.2).

Вартість майна та капіталу підприємства збільшилася на 341 тис.грн (+4,2%), що свідчить про поступове розширення господарської діяльності та певне зміцнення фінансової стійкості (оскільки розмір власного капіталу збільшився на 107 тис.грн (+1,3%)). Разом з тим, спостерігається зростання

залучення позикових коштів – до 407 тис.грн, або на 234 тис.грн більше попереднього періоду (у 2 рази).

Таблиця 2.2

**Загальна оцінка стану капіталу Державного підприємства
«Дослідне господарство «Вирішальне»**

Показник	На кінець року		Зміна,(+,-)
	2023 р.	2024 р.	
Сума джерел фінансування господарських засобів, що знаходяться у розпорядженні підприємства, тис.грн.	8 102	8 443	341
У т.ч. власний капітал, тис.грн.	7 929	8 036	107
- у % до валюти балансу	97,7	95,2	-2,5
Поточні зобов'язання і забезпечення, тис.грн.	173	407	234
- у % до валюти балансу	2,3	4,8	2,5

Джерело: сформовано автором на основі звітності підприємства ДП «ДГ «Вирішальне»»

Матеріально-фінансовою основою діяльності підприємства є статутний капітал, який утворений відповідно до рішення про створення підприємства і обліковується на балансі підприємства. У 2024 р. статутний капітал підприємства становить 8 217 тис.грн. За рішенням Академії розмір статутного капіталу підприємства може бути змінений у порядку, передбаченому законодавством.

ДП «ДГ «Вирішальне»» користується землею і іншими природними ресурсами відповідно до мети своєї діяльності та чинного законодавства; у 2024 р. господарство обробляло 1300 га землі. Земельні ділянки надані в постійне користування підприємству для розміщення його об'єктів, здійснення науково-дослідної та господарської діяльності, виробництва оригінального, елітного та репродукційного насіння, вирощування садивного матеріалу сільськогосподарських культур, тощо (табл. 2.3).

Як свідчать дані табл. 2.3 аналізоване підприємство спеціалізувалося на вирощуванні озимої пшениці, сої та соняшнику. Структура посівних площ у 2024 р. наведена на рис. 2.1.

Таблиця 2.3

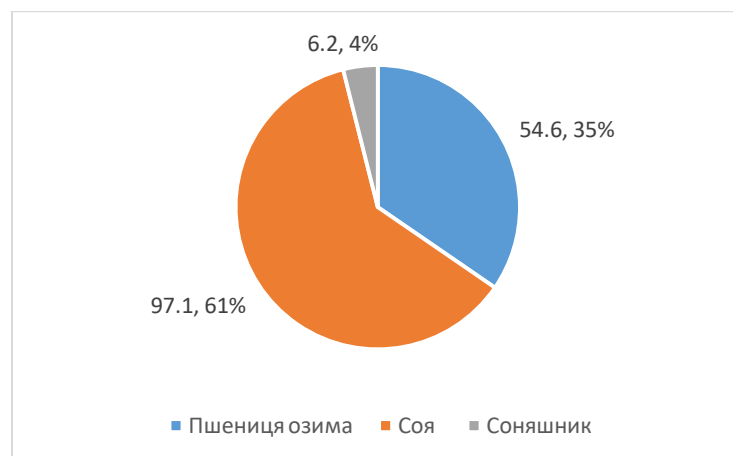
**Аналіз виробництва продукції рослинництва у 2024 р. у
Державному підприємстві «Дослідне господарство «Вирішальне»**

	Назва сільськогосподарських культур	Посівна площа, га	Урожайність, ц/га	Обсяг виробництва, ц
1	Пшениця озима	54,6	33,75	1842,6
2	Соя	97,1	13,97	1356,2
3	Соняшник	6,2	17,58	109,0
	Всього	157,90	-	-

Джерело: сформовано автором на основі звітності підприємства ДП «ДГ «Вирішальне»»

Найбільшу питому вагу у загальній площі посівних площ займала соя (61 %); на інші культури припало 39 % посівних площ, з яких 35 % – на озиму пшеницю; 4 % – на соняшник.

За рахунок високого рівня урожайності культур, валовий збір складав у розрізі культур: пшениці – 1842,6 тис.ц; сої – 1352,2 тис.ц; соняшнику – 109 тис.ц.



**Рис. 2.1. Структура посівних площ сільськогосподарських культур у
Державному підприємстві «Дослідне господарство «Вирішальне»**

Джерело: сформовано автором на основі звітності підприємства ДП «ДГ «Вирішальне»»

Зміна цільового призначення та припинення права постійного користування земельними ділянками підприємствами, що віднесені до особливо цінних земель, допускається лише для розміщення на них об'єктів, що визначені Земельним кодексом України та в порядку, визначеному законодавством. Підприємство може орендувати земельні ділянки, що перебувають у власності територіальних громад, громадян та юридичних осіб, для провадження статутної діяльності.

ДП «ДГ «Вирішальне»» веде облік об'єктів майнового комплексу та здійснює контроль за ефективним їх використанням. Воно самостійно розпоряджається майном та коштами, одержаними від господарської діяльності. Підприємство ефективно використовує належне йому майно та розпоряджається ним в межах, визначених законодавством, з метою розвитку науки і техніки для задоволення соціальних, економічних та інших потреб держави. ДП «ДГ «Вирішальне»» з дозволу Президії Національної академії аграрних наук України може здійснювати продаж, відчуження, списання чи здачу в оренду майна підприємства. Продаж основних засобів підприємства здійснюються лише на конкурсних засадах. Кошти від використання та реалізації майна підприємства залишаються в його розпорядженні. Кошти, отримані підприємством за рахунок бюджетних асигнувань, доходів від господарської діяльності, кредитів банків, благодійних внесків, т.д. використовується в установленому порядку.

Прибуток, одержаний підприємством, використовується для проведення наукових досліджень, розвитку матеріально-технічної бази та соціальної бази підприємства (табл. 2.4).

У 2024 р. спостерігається зростання чистого доходу від реалізації продукції Державного підприємства «Дослідне господарство «Вирішальне» на 39,9% порівняно з попереднім роком, що свідчить про збільшення обсягів реалізації продукції та підвищення цін на неї. Водночас собівартість

реалізованої продукції зросла на 37,5 %, що пов'язано з підвищенням витрат на виробництво продукції.

ДП «ДГ «Вирішальне»» планує господарську діяльність і визначає стратегію розвитку відповідно до статутних завдань з урахуванням галузевих науково-технічних прогнозів та пріоритетів, кон'юнктури ринку продукції та політичної й економічної ситуації.

Таблиця 2.4

**Динаміка фінансових результатів Державного підприємства
«Дослідне господарство «Вирішальне»»**

	Показник	2023 р.	2024 р.	Відносне відхилення, %
1	Чистий дохід від реалізації продукції	9213	12890	139,9
2	Собівартість реалізованої продукції	5857	8053	137,5
3	Валовий прибуток	3356	4837	144,1
4	Інші операційні доходи	442	343	77,6
5	Адміністративні витрати	3011	4465	148,3
6	Витрати на збут	360	212	58,9
7	Інші операційні витрати	-	20	-
8	Фінансовий результат від операційної діяльності (до оподаткування)	427	483	113,1
9	Витрати (дохід) з податку на прибуток	-106	52	-
10	Чистий фінансовий результат	321	535	166,7

Джерело: сформовано автором на основі звітності підприємства ДП «ДГ «Вирішальне»»

ДП «ДГ «Вирішальне»» реалізує насіння сільськогосподарських культур високих репродукцій, залишки виробництва за цінами, що формуються відповідно до умов економічної діяльності, а у окремих випадках – за встановленими державними цінами.

ДП «ДГ «Вирішальне»» самостійно визначає структуру управління, розробляє та затверджує штатний розпис з урахуванням його функцій, умов та фонду оплати праці. Управління підприємством здійснюється директором, відповідно до Статуту підприємства. Керівником ДП «ДГ «Вирішальне»» є Цибенко Валерій Григорович. Директор несе персональну відповідальність за стан та діяльність підприємства; за збереження та ощадливе використання майна підприємства, а також за створення належних соціально-побутових умов для трудового колективу. Директор звітує про фінансово-господарську діяльність підприємства перед Інститутом сільського господарства Північного Сходу НААН України та НААН України в установлені терміни.

Головний бухгалтер ДП «ДГ «Вирішальне»» призначається на посаду та звільняється з посади директором підприємства за погодження з президентом Академії. З метою врегулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів трудового колективу і директора, відповідно до законодавства України, укладається колективний договір. Повноваження трудового колективу підприємства реалізуються загальними зборами (конференцією) через їх виборні органи. Інтереси трудового колективу представляє виборчий орган первинної профспілкової організації підприємства, який обирається і діє згідно з чинним законодавством. Рішення з соціально-економічних питань, що стосуються діяльності підприємства і його колективу, готуються і приймаються директором за участю трудового колективу і відображаються у колективному договорі. Колективним договором також регулюються питання охорони праці, виробничі та трудові відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства.

ДП «ДГ «Вирішальне»» створює належні умови для високопродуктивної праці, забезпечує додержання законодавства про працю, правил охорони праці, техніки безпеки, соціального страхування; здійснює заходи, спрямовані на покращення організації та оплати праці працівників з метою підвищення їх матеріальної зацікавленості як в результатах особистої

праці, так і всього підприємства; забезпечує економне і раціональне використання фонду оплати праці і своєчасну видачу працівникам підприємства заробітної плати; здійснює матеріально-технічне забезпечення виробництва, забезпечує пожежну безпеку своїх об'єктів.

Мотивація персоналу у ДП «ДГ «Вирішальне»» є ключовим чинником забезпечення результативності науково-дослідної діяльності, ефективності виробничих процесів та підвищення конкурентоспроможності установи. Специфіка даного підприємства полягає у поєднанні виробничої функції з науково-експериментальною, що зумовлює підвищені вимоги до кваліфікації, ініціативності та відповідальності працівників. Належний рівень мотивації сприяє: зростанню продуктивності праці, що особливо важливо в умовах сезонності та високої трудомісткості аграрних робіт; підвищенню якості виконання наукових дослідів, адже ефективні експерименти вимагають точності, уважності й дотримання технологічних регламентів; зменшенню плинності кадрів, що є критичним для збереження наукових шкіл, накопиченого досвіду та уникнення витрат на підготовку нових працівників; формуванню інноваційного середовища, де працівники зацікавлені проявляти ініціативу, пропонувати удосконалення технологій, методик та управлінських процесів. У системі мотивації доцільно поєднувати матеріальні стимули (заробітна плата, преміювання, доплати за інтенсивність і якість праці, участь у реалізації наукових проєктів) та нематеріальні (визнання досягнень, можливості професійного розвитку, т.д.). Раціональне використання інструментів мотивації забезпечує підвищення трудової активності, зміцнення трудової дисципліни та загальний розвиток підприємства.

2.2. Організація бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві

Трудові відносини керівництва ДП «ДГ «Вирішальне»» і працівників розпочинаються з співбесіди, прийняття на роботу у господарство та

оформлення трудового договору. Він може бути безстроковий, на певний строк або на виконання певного обсягу робіт і призначений регулювати трудові відносини між роботодавцем та працівником, зокрема питання тривалості робочого дня, розміру посадового окладу, надбавок та доплат, ін. Наказ про прийняття на роботу у ДП «ДГ «Вирішальне»» підписує директор. Після цього, до територіальних органів державної податкової служби за місцем обліку господарства як платника ЄСВ подається повідомлення про прийняття працівника на роботу, наказ та трудовий договір. З 26 лютого 2025 р. форму повідомлення про прийняття на роботу доповнено інформацією про громадянство з метою обліку працевлаштованих іноземців та осіб без громадянства. Після цього головний бухгалтер оформляє особову картку та особову справу працівника.

Наступним важливим етапом трудових взаємовідносин є облік праці та її оплати. Загальна схема з обліку кадрів, відпрацьованого робочого часу та розрахунків за виплатами працівникам у господарстві наведена на рис. 2.2.

Зокрема, облік робочого часу відображено у Табелі. При погодинній оплаті праці Табель слугує також для її нарахування. При відрядній оплаті праці розмір заробітку залежить від кількості і якості виконаного завдання відповідно до норм виробітку й відрядних розцінок. Табельний облік є підставою для аналізу та контролю відпрацьованого робочого часу та дотримання правил внутрішнього розпорядку ДП «ДГ «Вирішальне»».

Первинні дані щодо обліку праці та її оплати фіксуються у відповідних первинних документах, що є підставою для нарахування заробітної плати. Прямі витрати на оплату праці працівників, зайнятих у виробництві продукції або пов'язаних із конкретними об'єктами витрат, становлять суттєву частку собівартості продукції, що зумовлює важливе місце обліку праці та її оплати в обліково-аналітичній системі підприємства. Нарахована заробітна плата підлягає оподаткуванню за ставками податку на доходи фізичних осіб (18 %) та військового збору (1,5 %). Єдиний соціальний внесок у розмірі 22 % від бази

нарахування сплачується роботодавцем для забезпечення соціальних гарантій за видами загальнообов'язкового державного соціального страхування.

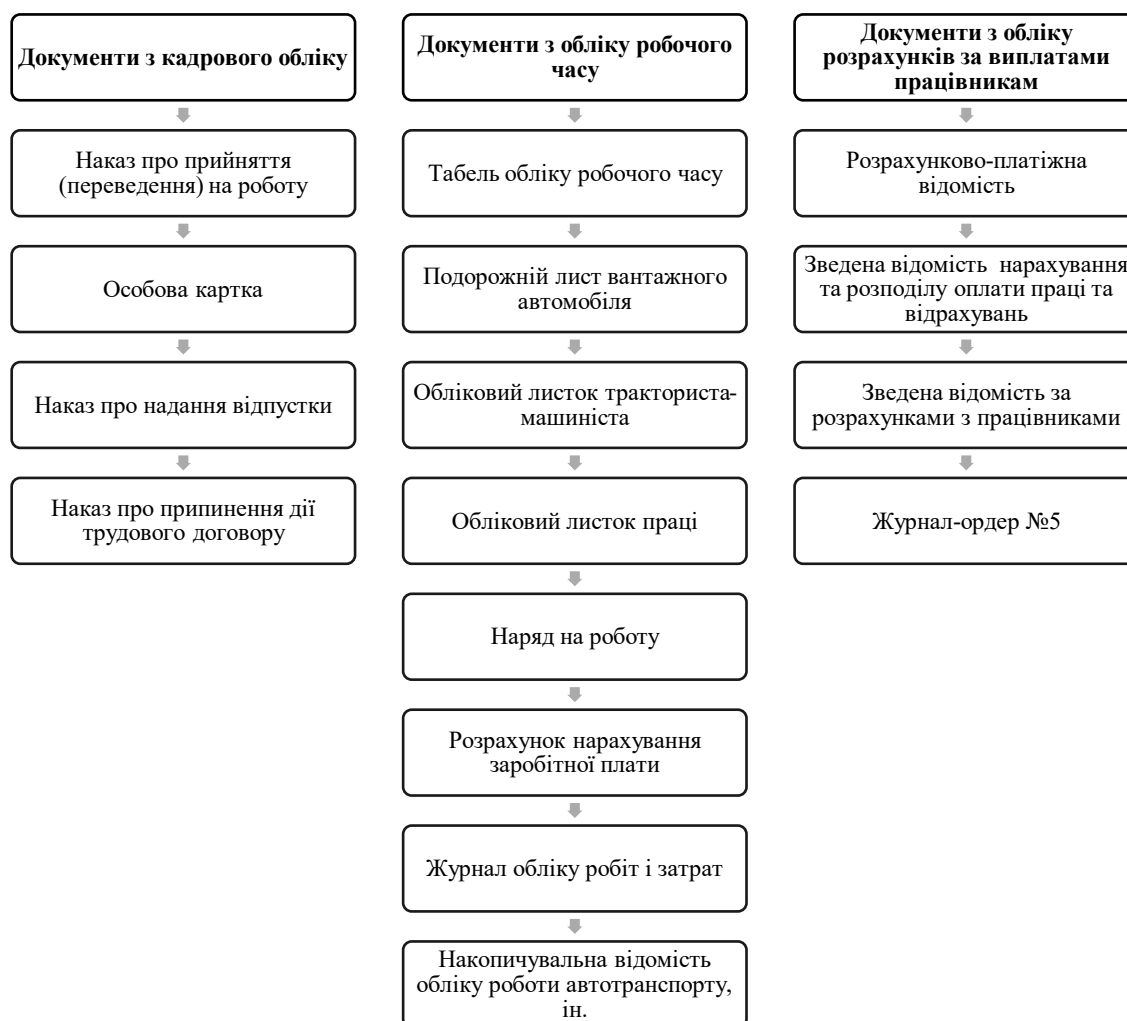


Рис. 2.2. Загальна схема документального забезпечення обліку розрахунків з оплати праці

Джерело: сформовано автором на основі звітності підприємства ДП «ДГ «Вирішальне»»

Належне облікове забезпечення розрахунків з оплати праці є важливим елементом соціальної та фінансової діяльності підприємства. Воно забезпечує точність нарахувань, дотримання вимог законодавства та оптимізацію внутрішньої податкової політики відповідно до чинних нормативів.

Пріоритетними завданнями обліку розрахунків з оплати праці у ДП «ДГ «Вирішальне»» є: своєчасне та коректне нарахування заробітної плати й її розподіл за напрямками витрат; ведення розрахунків із працівниками,

бюджетом та органами соціального страхування; здійснення внутрішнього контролю за чисельністю персоналу, використанням робочого часу та якістю виконаних робіт; контроль за витратами фонду оплати праці та формування відповідної звітності. Витрати на працю групуються за видами та формами оплати, категоріями працівників, видами робіт і науково-дослідних проєктів, що забезпечує ефективний контроль використання трудових ресурсів як на рівні підприємства, так і його підрозділів, а також слугує основою для складання статистичної та фінансової звітності.

Оцінка ефективності виплат працівникам у ДП «ДГ «Вирішальне»» здійснюється через аналіз освітнього рівня персоналу, забезпеченості підрозділів робочими місцями та ефективності витрат на підвищення кваліфікації працівників.

Організація бухгалтерського обліку на ДП «ДГ «Вирішальне»» проводиться відповідно до НП(С)БО. Відповідальність за належний облік розрахунків з оплати праці, їх аналітичне опрацювання та контроль покладається на директора і головного бухгалтера, тоді як безпосередні розрахункові процедури здійснює бухгалтер. Відповідно до установчих документів на підприємстві сформовано штатний розпис, у якому визначено перелік посад та розміри посадових окладів.

Облікова політика ДП «ДГ «Вирішальне»» у частині обліку розрахунків з оплати праці визначає принципи, методи та процедури, що застосовуються для нарахування заробітної плати, класифікації трудових витрат і відображення відповідних операцій у бухгалтерському обліку. Вона формується відповідно до вимог НП(С)БО, трудового законодавства та внутрішніх нормативних документів підприємства. Основними елементами облікової політики щодо оплати праці є: визначення форм та систем оплати праці, застосовуваних для різних категорій персоналу (погодинна, відрядна, преміальна, змішана); порядок нарахування основної та додаткової заробітної плати, доплат, надбавок, премій, компенсацій та інших стимулюючих виплат; класифікація витрат на оплату праці за видами діяльності, виробничими

підрозділами, статтями калькуляції та об'єктами витрат, що є важливим для визначення собівартості дослідної та товарної продукції; регламент утримання податків і зборів (ПДФО, військового збору) та порядок нарахування і сплати ЄСВ; організація аналітичного обліку за кожним працівником, підрозділом і видом виплат для забезпечення контролю за використанням фонду оплати праці; визначення відповідальних осіб за нарахування зарплати, перевірку первинних документів, ведення табелю обліку робочого часу та формування звітності; порядок формування фонду оплати праці у межах виробничої, науково-дослідної та допоміжної діяльності. Обліковий період на аналізованому господарстві становить рік, нарахування заробітної плати відбувається у кінці кожного місяця відповідно до чинних умов оплати праці.

Оплата праці адміністративного персоналу ДП «ДГ «Вирішальне»» здійснюється за погодинно-посадовою (тарифною) формою, що передбачає встановлення фіксованих посадових окладів відповідно до штатного розпису та функціональних обов'язків працівників. Така форма забезпечує стабільність витрат на оплату праці, узгодженість із бюджетом підприємства та прозорість розрахунків. Для адміністративного персоналу господарства можуть застосовуватися: щомісячні надбавки та доплати (за інтенсивність праці, високі досягнення, відповідальність); преміювання відповідно до результатів роботи або виконання планових показників; компенсаційні виплати, передбачені законодавством та внутрішніми положеннями. Погодинно-посадова форма оплати праці найбільш відповідає характеру діяльності адміністративного персоналу, оскільки їхня робота не має прямої виробничої вимірності й спрямована на забезпечення управлінських та організаційних функцій діяльності дослідного господарства.

Для робітничих професій у ДП «ДГ «Вирішальне»» застосовуються погодинна та відрядна форми оплати праці, вибір яких залежить від характеру виконуваних робіт, технологічного процесу та вимог виробництва.

Погодинна форма оплати праці використовується для робіт, результати яких важко виміряти в натуральних показниках. Оплата здійснюється за

фактично відпрацьований час відповідно до тарифної ставки. У дослідному господарстві її застосовують для працівників, зайнятих на допоміжних, обслуговуючих та експериментальних роботах.

Відрядна форма оплати праці характерна для робіт, де можливо об'єктивно оцінити кількісний результат праці. Заробіток визначають на основі встановлених відрядних розцінок за одиницю виконаної роботи (збирання врожаю, догляд за рослинами, ін.). Відрядна оплата стимулює продуктивність та ефективність використання робочого часу.

Незалежно від форми оплати, робітники ДП «ДГ «Вирішальне»» можуть отримувати: премії за якісне виконання технологічних операцій; доплати за умови підвищеної складності або інтенсивності робіт; надбавки за роботу у несприятливих умовах чи у сезон.

У ДП «ДГ «Вирішальне»» вибір форми оплати праці має особливе значення, оскільки частина робіт поєднує виробничий і науково-дослідний характер. Це потребує точного документального оформлення обсягів виконаних робіт та їх віднесення до відповідних об'єктів витрат. Управлінський облік використовує розширену інформацію про персонал, зокрема дані щодо наймання і звільнення працівників, нормування чисельності, професійної підготовки та навчання, а також відомості про кар'єрний розвиток і кадрові рішення.

2.3. Синтетичний та аналітичний облік розрахунків з оплати праці

В системі бухгалтерського обліку ДП «ДГ «Вирішальне»» розрахунки з оплати праці відображаються на двох рівнях: синтетичному та аналітичному.

Синтетичний облік забезпечує відображення інформації про нараховану заробітну плату та інші виплати працівникам господарства; аналітичний – передбачає деталізацію даних синтетичного обліку за окремими працівниками, структурними підрозділами, видами робіт та формами оплати праці. Аналітичний облік дозволяє контролювати правильність нарахувань,

ефективність використання трудових ресурсів та обґрунтованість витрат на оплату праці. Саме поєднання синтетичного та аналітичного обліку на господарстві забезпечує достовірність фінансової звітності, ефективний внутрішній контроль та оптимізацію витрат підприємства на персонал.

Відповідно до «Інструкції про застосування Плану рахунків» № 291, інформація про розрахунки з оплати праці за всіма видами зарплати, преміями та іншими виплатами узагальнюється на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Кредитове сальдо цього рахунку відображає заборгованість підприємства перед персоналом за нарахованою, але не виплаченою заробітною платою, преміями та матеріальною допомогою. Дебет субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» відображає виплачену зарплату, премії, депоновані суми, утримання ПДФО, військового збору та інші законодавчо передбачені утримання. Кореспонденція рахунків за господарськими операціями з розрахунків з оплати праці наведено у табл. 2.5.

До рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» використовують субрахунки:

- 661 «Розрахунки за заробітною платою»;
- 662 «Розрахунки з депонентами»;
- 663 «Розрахунки за іншими виплатами».

На цьому рахунку ведеться узагальнення інформації про розрахунки за виплатами працівникам господарства за всіма видами зарплати, премій, допомог тощо, за не одержані в установлений строк з каси підприємства суми з виплат працівникам, за іншими поточними виплатами.

За кредитом рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» відображають нараховану працівникам підприємства основну та додаткову заробітну плату, премії, допомогу, ін., а за дебетом – виплату основної та додаткової заробітної плати, премій, допомоги, ін.; вартість одержаних матеріалів, продукції та товарів у рахунок зарплати; утримання податку з доходів фізичних осіб, збору на обов'язкове державне пенсійне страхування,

внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, платежів за виконавчими документами та інші утримання з виплат працівникам.

Таблиця 2.5

**Відображення господарських операцій з розрахунків з оплати праці
через кореспонденцію бухгалтерських рахунків**

№	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків	
		Дт	Кт
1	Нараховано заробітну плату виробничому та адміністративно-управлінському персоналу відповідно до встановлених окладів і тарифних ставок	811	661
2	Виробничому персоналу нараховано: - премії за виконання виробничих завдань	812	661
3	- індексацію заробітної плати	813	661
4	Витрати на оплату праці працівників, зайнятих виробництвом продукції, списано та віднесено на відповідний об'єкт витрат	23	811, 812, 813
5	Списано витрати на оплату праці адміністративно-управлінського персоналу	92	811, 812, 813
6	Нараховано ЄСВ на заробітну плату працівникам адміністративно-управлінського персоналу	821	651
7	Списано витрати, пов'язані з нарахуванням ЄСВ на заробітну плату працівникам сільсько господарства	23	821
8	Утримання із зарплати		
9	ПДФО	661	641
10	Військового збору	661	642
11	Утримано із заробітної плати матеріально відповідальної особи суми матеріальної шкоди	661	375
12	Перераховано зарплату на поточний рахунок працівника в банку	661	311

Джерело: сформовано автором на основі звітності підприємства ДП «ДГ «Вирішальне»»

Вартість виданих в рахунок оплати праці продуктів відображають по дебету субрахунку 661 і кредиту рахунку 70 (за цінами реалізації). Водночас видана продукція списується з рахунків 21,26,27 на дебет рахунку 90 – за фактичною собівартістю.

Аналітичний облік розрахунків з працівниками ведуть у розрахунково-платіжних (розрахункових) відомостях або в книзі обліку розрахунків по

оплаті праці. При цьому кожному працівнику присвоюють табельний номер, який не змінюється протягом тривалого періоду. Розрахунково-платіжну відомість чи книгу відкривають на кожну бригаду, ферму та інші виробничі підрозділи. На кожного працівника відводять один рядок. Розрахунково-платіжні відомості відкривають кожного місяця, наприкінці року їх підшивають в папки і передають на зберігання в архів. У книзі обліку розрахунків по оплаті праці по кожному працівнику за кожний місяць протягом року записують дані про нарахування оплати, її видачу і утримання з неї.

На субрахунку 662 “Розрахунки з депонентами” відображають рух депонованих сум оплати праці. Одержані з банку кошти на видачу оплати праці, але не виплачені у встановлений строк (протягом 3–5 днів), повертають в банк: дебет рахунку 31, кредит рахунку 30. Водночас суми невиплаченої оплати праці відносять на рахунок депонентів таким записом: дебет субрахунку 661, кредит субрахунку 662. При виплаті депонованих сум дебетують субрахунок 662 і кредитують рахунок 30.

Для обліку розрахунків по субрахунку 662 використовують “Книгу обліку розрахунків з депонентами”, записи в яку здійснюють на підставі реєстрів депонованої заробітної плати. Реєстр складається касиром, який закриває платіжну відомість, за кожний період виплати зарплати окремо і перевіряється головним бухгалтером. При веденні обліку депонованої зарплати, на підставі видаткових касових ордерів, платіжних доручень та бухгалтерських довідок про списання заборгованості, щодо якої термін позовної давності минув, робиться відмітка про сплату (перерахування, списання, перенесення) депонованої заробітної плати у Книзі і підписом підтверджується кожна відображена операція. На початок року не виплачені суми депонованої заробітної плати із Книги за попередній рік переносяться у Книгу депонованої заробітної плати поточного року.

На субрахунку 663 “Розрахунки за іншими виплатами” ведуть облік розрахунків за виплатами, що не належать до фонду оплати праці, зокрема

допомога по частковому безробіттю, допомога по тимчасовій непрацездатності. При нарахуванні допомоги по тимчасовій непрацездатності дебетують рахунок 65 і кредитують субрахунок 663.

Видачу допомоги оформляють таким записом: дебет субрахунку 663, кредит рахунку 30.

Витрати на оплату праці працівників групуються на рахунку 81 «Витрати на оплату праці», який має наступні субрахунки:

811 – «Виплати за окладами та тарифами», де відображено усі витрати на виплату основної заробітної плати відповідно до системи оплати праці;

812 – «Премії та заохочення», відображають виплату додаткової зарплати;

813 – «Компенсаційні виплати», а саме витрати гарантійних та компенсаційних виплат;

814 – «Оплата відпусток» – витрати на оплату щорічних відпусток або щомісячні відрахування на створення резерву забезпечення майбутніх оплат відпусток;

815 – «Оплата іншого невідпрацьованого часу»;

816 – «Інші витрати на оплату праці».

Для обліку нарахувань і обов'язкових утримань, пов'язаних із розрахунками з оплати праці, використовуються відповідні субрахунки:

Субрахунок 641 «Розрахунки за податками» призначений для узагальнення даних про розрахунки підприємства з бюджетом за податком на доходи фізичних осіб (ПДФО). За кредитом субрахунку відображаються утримання ПДФО із суми нарахованого оподаткованого доходу (Дт 661 – Кт 641), а за дебетом – його сплата до бюджету (Дт 641 – Кт 311).

Субрахунок 642 «Розрахунки за обов'язковими платежами» застосовується для обліку утриманого із заробітної плати військового збору. Кредитове сальдо відображає нарахування збору (Дт 661 – Кт 642), а дебетове – його сплату до бюджету (Дт 642 – Кт 311).

Субрахунок 651 «Розрахунки за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням» використовується для обліку нарахувань і сплати ЄСВ. Кредит субрахунку фіксує нарахування внеску, дебет – його перерахування до відповідного фонду. Таке ведення субрахунків забезпечує точність обліку та контроль за виконанням податкових і соціальних зобов'язань підприємства.

Для зведеного обліку і контролю за використанням фонду оплати праці і складання встановленої звітності передбачена «Зведена відомість по розрахунках з робітниками і службовцями» (форма №10.2.3). Відомість складається на підставі підсумкових даних розрахунково-платіжних відомостей або книги обліку розрахунків по оплаті праці. Її відкривають на рік в цілому по підприємству для щомісячного відображення сум нарахованої оплати праці працівникам. Відомість використовують для відображення даних про основну і додаткову оплату праці, оплату відпускних, простоїв, виплату винагород за вислугу років, різних видів надбавок і доплат, які входять до фонду заробітної плати і які здійснюються за рахунок інших джерел, а також суми утримань за їх видами.

Синтетичний облік оплати праці ведуть у Журналі 5 та Головній книзі. За автоматизованої форми обліку заробітної плати на основі первинних документів видають машинограми нагромаджувальних відомостей, журналів обліку робіт і затрат, реєстрів аналітичного і синтетичного обліку.

Результати досліджень Скорнякової Ю.Б., Лапшункової О.В. свідчать, що слід систематизувати та аналізувати фактори, що впливають на організацію обліку розрахунків з оплати праці.

До зовнішніх факторів слід віднести нормативні документи, що обумовлюють на макрорівні організацію трудових відносин, впливають на організацію ведення бухгалтерського обліку, процес формування фінансової звітності та процес оподаткування зарплати та інших доходів найманих працівників, що формуються в межах трудових відносин із роботодавцем.

Серед внутрішніх факторів, що впливають на організацію обліку розрахунків з оплати праці, варто виокремити політику підприємства щодо оплати праці (вибір ефективної форми та системи оплати праці для кожного з працівників), документальне забезпечення розрахунків з оплати праці (від первинних документів до звітності) та автоматизацію обліку розрахунків з оплати праці [49].

2.4. Використання прикладного програмного забезпечення в обліку розрахунків з оплати праці

Сучасні сільськогосподарські підприємства мають можливість обирати різноманітні програмні продукти для автоматизації бухгалтерського обліку та аналізу господарської діяльності. При виборі та налаштуванні даних систем особливу увагу приділяють автоматизації розрахунків з оплати праці, оскільки ця обліково-аналітична ділянка достатньо трудомістка та схильна до помилок. Також важливо враховувати можливості програмного забезпечення щодо коректного формування податкової звітності за платежами, що оподатковують заробітну плату.

Формування даних щодо розрахунків з оплати праці та їх аналітичне опрацювання є передумовою створення відповідних звітів та прогнозів з управління персоналом для керівництва ДП «ДГ «Вирішальне»». В сучасних умовах важливим залишається питання щодо безпеки, конфіденційності та захисту особистих даних працівників.

При виборі програмного продукту для автоматизації обліку керівництво ДП «ДГ «Вирішальне»» особливу увагу звертало на можливості та якість автоматизації обліку розрахунків з оплати праці, зокрема вирішення питань щодо підготовки розпорядчих документів кадрового діловодства; можливості відображення використання різних форм та систем оплати праці; формування та обробка первинних документів обліку робочого часу та виробітку; ведення аналітичного та синтетичного обліку розрахунків з оплати праці;

оподаткування зарплати; підготовка до виплати заробітної плати; формування податкової звітності щодо оподаткування заробітної плати; формування статистичної звітності щодо використання праці та її оплати.

ДП «ДГ «Вирішальне»» використовує Модуль Medoc.Зарплата, який призначений для розрахунку і нарахування зарплати, обліку й аналізу операцій щодо розрахунків з оплати праці та управління персоналом. За допомогою даного модуля ведуться особисті картки та розрахункові листи; здійснюються та ведуться нарахування із зарплати до фондів; зберігаються розрахункові листи за різні періоди; формуються документи для переводу виплат на особисті рахунки, ін.

Модуль Medoc.Зарплата забезпечує всі види кадрового обліку та обліку розрахунків з оплати праці; автоматично розраховує заробітну плату працівників ДП «ДГ «Вирішальне»», формує розрахункові відомості; перераховує зарплату з урахуванням графіка роботи; перераховує утримання та відрахування при змінні закрнодавства; заповнює звіти на підставі зарплатних даних. Функціонал модулю у повній мірі адаптовано під потреби науково-дослідного господарства щодо оптимізації нарахування зарплати і ведення кадрів. Модуль Medoc.Зарплата складається з ряду розділів, які наведені у табл. 2.6.

Облік розрахунків з оплати праці здійснюється для усіх співробітників, а також для кожного окремо на субрахунках рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Модуль Medoc.Зарплата дозволяє вести бухгалтерський облік виплат зарплати за основним місцем роботи, і за сумісництвом; проводки за операціями з оплати праці мають регламентовані закріплені форми відповідно чинного трудового законодавства України. До основних таких нарахувань відносять: оклади співробітників (фіксовані нарахування по днях, по годинах, оплата за денним тарифом, оплата за часовим тарифом); здійснення щомісячної індексації зарплати; оплата відпустки чи оплата тимчасової непрацездатності, ін.

Таблиця 2.6

Основні розділи Модуль Medoc.Зарплата та їх складові для відображення господарських операцій з розрахунків з оплати праці

№	Назва розділу	Закладки розділу
1	Кадровий облік	1.1. Співробітники господарства 1.2. Операції з прийому на роботу 1.3. Кадрові зміни та переведення 1.4. Операції зі звільнення 1.5. Відрядження 1.6. Звіти по кадрах
2	Зарплата	2.1. Нарахування заробітної плати 2.2. Відображення зарплати у обліку 2.3. Індксація 2.4. Довідки про доходи працівників 2.5. Звіти по зарплаті
3	ПДФО	3.1. Нарахування 3.2. Відображення взаємозв'язків з контрагентами
4	Страхові внески	4.1. Нарахування 4.2. Відображення взаємозв'язків з контрагентами
5	Виплати зарплати	5.1. Відомості в банк, в касу 5.2. Особові рахунки співробітників за зарплатними проектами 5.3. Аванси, депонування
6	Довідники та настройки	За основними операціями
7	Додаткові звіти, сервіс	За вимогою

Джерело: сформовано автором на основі звітності підприємства ДП «ДГ «Вирішальне»»

Всі виплати працівникам ДП «ДГ «Вирішальне»» (зарплати, аванс, депоненти, ін.) здійснюються через платіжні відомості. Облік виплат здійснюється у готівковому та безготівковому виді на основі оформлення Видаткового касового ордеру. Виплати зарплати через нарахування на розрахунковий рахунок співробітника реалізовується в документі «Відомості в банк». У «Відомості на виплату через банк» нарахування зарплати відбувається на особові рахунки співробітників. Такий облік ведеться у реєстрі відомостей «Особові рахунки співробітників за зарплатними проектами», які базуються на укладанні договорів з банком. Також реєстрацію виплат зарплати

та ведення документа «Списання з банківського рахунку» можна вести на підставі такої відомості.

Нині інформаційні системи управління із здійснення розрахунків з оплати праці є невід'ємною частиною бухобліку ДП «ДГ «Вирішальне»». Завдяки Модулю Medoc.Зарплата було значно оптимізовано обліково-аналітичні процеси, підвищено продуктивність та звідповідність дотримання норм та стандартів у сфері оплати праці. Звітність для кадрового та зарплатного обліків на підприємстві формується стандартна, але можна доповнити також власні за даними модулю. Отже, Модуль Medoc.Зарплата є комплексним рішенням для бухгалтерського та податкового обліку, включно з автоматизацією процесів, пов'язаних з нарахуванням зарплати та кадрів.

Висновки до розділу 2

Діяльність ДП «ДГ «Вирішальне» Інституту сільського господарства Північного Сходу НААН України» націлена на створення умов для своєчасного та якісного проведення наукових досліджень та їх апробації науковою установою, а також на виробництво оригінального, елітного та репродукційного насіння сільськогосподарських культур і саджанців, т.д.

ДП «ДГ «Вирішальне» є державним комерційним унітарним підприємством, що діє на основі державної форми власності, як самостійний суб'єкт господарювання; підприємство має відокремлене майно, самостійний баланс, рахунки в установах банків, діє за принципом повного господарського розрахунку. У 2024 р. підприємство обробляло 1300 га землі. Найбільшу питому вагу у загальній площі посівних площ займала соя (61%). За результатами діяльності у 2024 р. вартість майна підприємства збільшилася, що свідчить про поступове розширення господарської діяльності та певне зміцнення фінансової стійкості.

ДП «ДГ «Вирішальне» створює належні умови для продуктивної праці, забезпечує додержання законодавства про працю, правил охорони праці, техніки безпеки, соціального страхування; здійснює заходи, спрямовані на

покращення організації та оплати праці працівників з метою підвищення їх матеріальної зацікавленості; забезпечує економне і раціональне використання фонду оплати праці і своєчасну видачу працівникам підприємства зарплати.

Мотивація персоналу у ДП «ДГ «Вирішальне»» є ключовим чинником забезпечення результативності науково-дослідної діяльності, ефективності виробничих процесів та підвищення конкурентоспроможності установи.

У другому розділі магістерської кваліфікаційної роботи розглянуто загальну схему документального забезпечення обліку розрахунків з оплати праці та особливості організації обліку розрахунків з оплати праці за даними господарської діяльності ДП «ДГ «Вирішальне»».

Пріоритетними завданнями обліку розрахунків з оплати праці у ДП «ДГ «Вирішальне»» є: своєчасне та коректне нарахування заробітної плати й її розподіл за напрямками витрат; ведення розрахунків із працівниками, бюджетом та органами соціального страхування; здійснення внутрішнього контролю за чисельністю персоналу, використанням робочого часу та якістю виконаних робіт; контроль за витратами фонду оплати праці та формування відповідної звітності. Витрати на працю групуються за видами та формами оплати, категоріями працівників, видами робіт і науково-дослідних проєктів, що забезпечує ефективний контроль використання трудових ресурсів.

Організація бухгалтерського обліку на ДП «ДГ «Вирішальне»» проводиться відповідно до НП(С)БО. Відповідальність за належний облік розрахунків з оплати праці, їх аналітичне опрацювання та контроль покладається на директора і головного бухгалтера. Відповідно до установчих документів на підприємстві сформовано штатний розпис, у якому визначено перелік посад та розміри посадових окладів.

Оплата праці адміністративного персоналу ДП «ДГ «Вирішальне»» здійснюється за погодинно-посадовою (тарифною) формою, що передбачає встановлення фіксованих посадових окладів відповідно до штатного розпису та функціональних обов'язків працівників. Для робітничих професій у ДП «ДГ «Вирішальне»» застосовуються погодинна та відрядна форми оплати праці,

вибір яких залежить від характеру виконуваних робіт, технологічного процесу та вимог виробництва

В системі бухгалтерського обліку ДП «ДГ «Вирішальне»» розрахунки з оплати праці відображаються на двох рівнях: синтетичному та аналітичному. Інформація про розрахунки з оплати праці за всіма видами зарплати, преміями та іншими виплатами узагальнюється на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

ДП «ДГ «Вирішальне»» використовує Модуль Medoc.Зарплата, який призначений для розрахунку і нарахування зарплати, обліку й аналізу операцій щодо розрахунків з оплати праці та управління персоналом.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗРАХУНКАМИ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

3.1. Методичні прийоми аналізу та внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці

Аналітичне забезпечення управління трудовими ресурсами ДП «ДГ «Вирішальне»» передбачає здійснення аналізу та внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці, її оподаткування. Аналіз передбачає комплексну систему обробки інформації для прийняття рішень у сфері кадрової політики, контролю витрат на оплату праці та дотримання податкового законодавства.

Аналітичне забезпечення праці, її оплати та оподаткування є важливим сучасним інструментом для ефективного управління ДП «ДГ «Вирішальне»», що дозволяє: оптимізувати кадрову політику господарства, підвищити продуктивність праці працівників, контролювати витрати на оплату праці, дотримуватися податкового законодавства. Важливі напрями аналізу щодо наявності й руху, забезпеченості підприємства персоналом й ефективності його використання наведено на рис. 3.1.

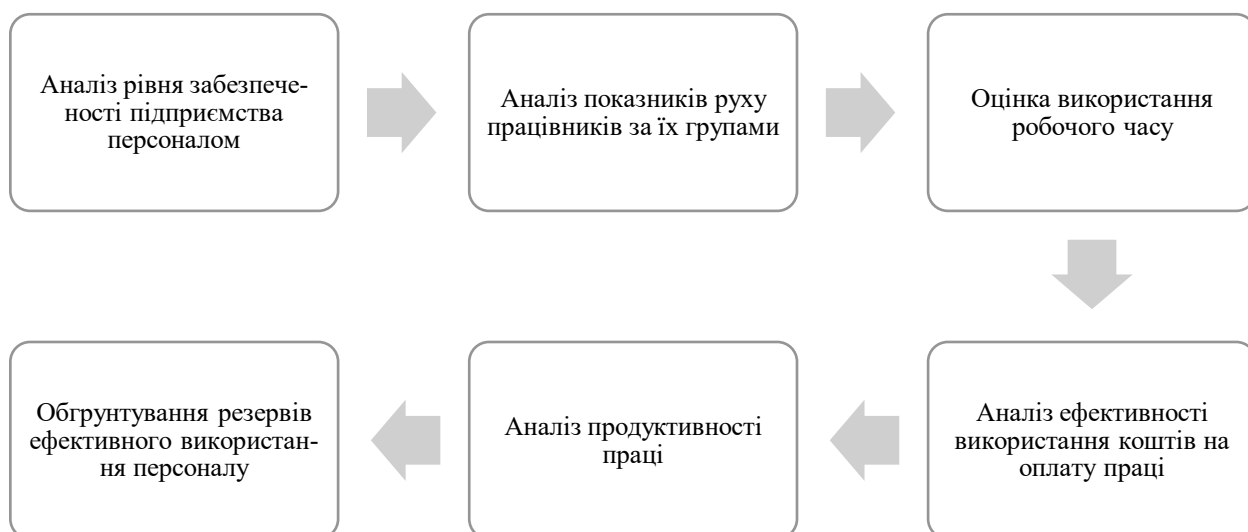


Рис. 3.1. Основні елементи аналізу трудових ресурсів підприємства

При обґрунтуванні резервів ефективного використання персоналу та трудового потенціалу підприємства вивчають стан розрахунків по зарплаті персоналу, аналізують показники забезпеченості та руху робочої сили, а також показники досягнутого рівня продуктивності праці. Адже від рівня даних показників (достатній рівень забезпеченості підприємства трудовими ресурсами, їх раціональне використання, достатньо високий рівень продуктивності праці) залежатиме рівень обсягів виробництва продукції, результативність використання матеріальних та фінансових ресурсів, можливості зниження собівартості, т.д. При аналізі прийнято визначати показники руху робочої сили, коефіцієнти плинності, стабільності, загального обороту.

Окремою важливою складовою аналізу трудових ресурсів є аналіз ефективності використання фонду оплати праці. Саме тому обліково-аналітичне забезпечення управління розрахунками із заробітної плати є суттєвим елементом системи управління.

Контрольне забезпечення щодо персоналу, рівня оплати праці, її оподаткування включає комплекс заходів, спрямованих на встановлення відповідності чинному законодавству кадрового обліку, достовірності нарахування заробітної плати та її відображення у документах первинного, аналітичного і синтетичного обліку, правильності нарахування та утримання податків. Контрольне забезпечення персоналу, обліку праці та її оплати й оподаткування гарантує дотримання трудового законодавства, запобігає помилкам при нарахуванні зарплати та інших виплат працівникам, забезпечує правильність та своєчасність сплати податків, зборів, т.д.

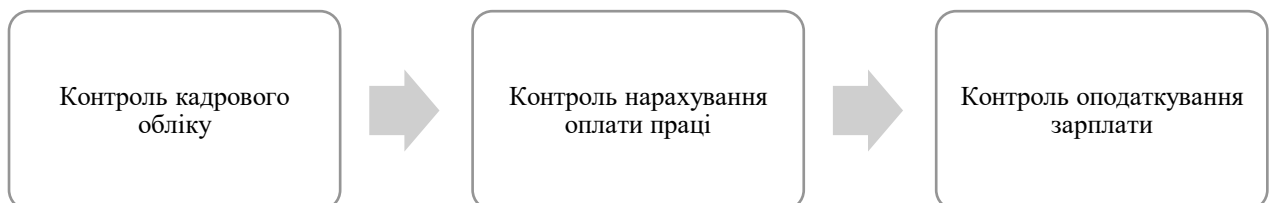


Рис. 3.2. Основні елементи контролю трудових ресурсів підприємства

Важливим також є моніторинг витрачання коштів на оплату праці та динаміка співвідношення темпу росту продуктивності праці працівників господарства та їх середньої зарплати: кошти на зарплату потрібно використовувати так, щоб темпи росту продуктивності випереджали темпи росту зарплати, що буде передумовою розширеного відтворення. Іншими словами, аналіз ефективності використання трудових ресурсів слід здійснювати у взаємозв'язку із аналізом рівня оплати праці. Позитивним додатковим чинником управління буде систематичний контроль за використанням фонду зарплати. Це дозволить виявляти можливості економії коштів при рості продуктивності праці і зниженні трудомісткості продукції. При цьому моніторять рівні абсолютних перевитрат (економії) фонду зарплати, аналізують головні чинники змін, вивчають структуру фонду оплати праці, з урахуванням системи матеріальних стимулів; обґрунтовують пріоритетні резерви щодо оптимізації витрат на оплату праці.

При аналізі структури розрахунків з оплати праці приділяють увагу всім окремим часткам у загальному підсумку та прослідковують зміни у динаміці. При прийнятті управлінських рішень щодо результативності зростання трудових показників і середньої зарплати, базою для порівняння є відповідні показники підприємств галузі, а рівень середньої зарплати по господарству слід співставити з прожитковим мінімумом, мінімальною заробітною платою в Україні, т.д.

Джерелами проведення аналізу розрахунків з оплати праці є планова інформація та нормативи (нормативи витрат праці, соціально-економічні нормативи, дані статистичних збірників, плани розвитку підприємства в цілому та його окремих підрозділів), дані бухгалтерського обліку та первинних документів, показники фінансової та статистичної звітності, внутрішня позаоблікова інформація (накази, колективний договір, аудиторські висновки, акти ревізій, штатний розклад, протоколи, т.д.).

Для проведення аналізу розрахунків з оплати праці звикористовують традиційні прийоми аналітичних досліджень: порівняння, абсолютні та

відносні величини, ряди динаміки та індексний метод, групування, балансовий метод, прийоми графічного та табличного відображення даних), факторний аналіз, т.д.

Рис. 3.3 представлено складові аналізу розрахунків з оплати праці.

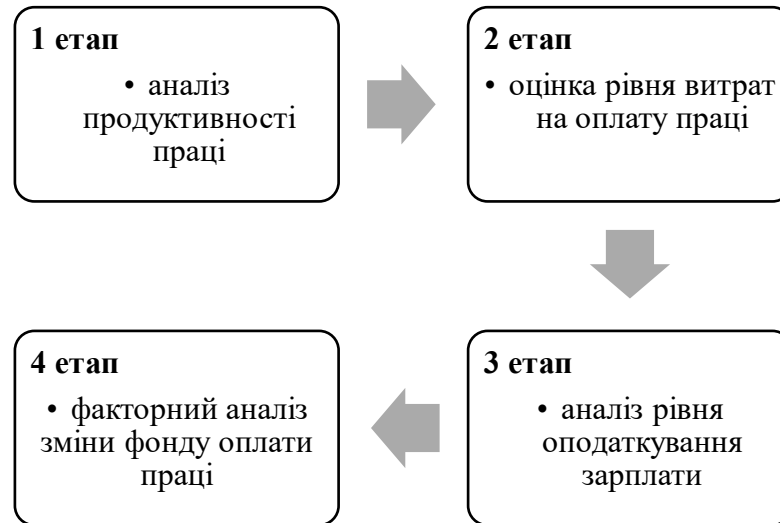


Рис. 3.3. Основні складові аналізу розрахунків з оплати праці

На початку слід проаналізувати рівень забезпеченості персоналом за освітнім та кваліфікаційним рівнем; далі оцінити рівень та структуру витрат на оплату праці, ефективність використання трудових ресурсів; вивчити динаміку рівня оподаткування заробітної плати персоналу; важливо також провести оцінку впливу окремих факторів на зміну суми оплати праці у т.ч. темп зміни середньооблікової чисельності працівників; змін рівня середньої заробітної плати працівників; змін реальної заробітної плати; тощо.

Для оцінки ефективності виплат працівникам слід з'ясувати забезпеченість підприємства персоналом, робочими місцями; вивчити ефективність витрат підприємства на збільшення вартості людського капіталу та використання коштів на оплату праці.

Таким чином, аналіз розрахунків з оплати праці сфокусований на оцінці оптимальності систем та форм оплати праці підприємства; визначені достатності системи матеріального заохочення та усунення надмірних витрат на оплату праці.

3.2. Аналіз динаміки, структури та ефективності використання фонду оплати праці

ДП «ДГ «Вирішальне»» самостійно визначає структуру управління, розробляє та затверджує штатний розпис з урахуванням його функцій, умов та фонду оплати праці. Управління підприємством здійснюється директором, відповідно до статутних документів підприємства (рис. 3.4). Керівником ДП «ДГ «Вирішальне»» є Цибенко Валерій Григорович.



Рис. 3.4. Склад адміністративно-управлінського персоналу ДП «ДГ «Вирішальне»»

Джерело: сформовано автором на основі звітності підприємства ДП «ДГ «Вирішальне»»

Національна академія аграрних наук України затверджує статут підприємства, здійснює контроль за його додержанням та приймає рішення у зв'язку з його порушенням; здійснює разом з науковою установою – Інститутом сільського господарства Північного Сходу НААН України контроль за збереженням та ефективністю використання державного майна підприємства; контроль за фінансовою, виробничою та іншою господарською діяльністю підприємства. НААН України та Інститут сільського господарства

Північного Сходу НААН України не втручаються в оперативну та господарську діяльність ДП «ДГ «Вирішальне»».

Директор підприємства призначається на посаду на конкурсній основі та звільняється з неї президентом НААН України, відповідно до діючого законодавства та укладеного контракту. Директор, діючи від імені підприємства та в його інтересах, відповідно до законодавства, самостійно вирішує питання діяльності підприємства: організовує і здійснює керівництво науково-дослідною і виробничо-господарською діяльністю підприємства.

Директор в установленому порядку затверджує штатний розпис в межах фонду оплати праці; затверджує положення про структурні підрозділи, визначає посадові обов'язки їх працівників; забезпечує дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку. Він здійснює управління ДП «ДГ «Вирішальне»». і несе персональну відповідальність за стан та діяльність підприємства; за збереження та ощадливе використання майна підприємства, створення належних соціально-побутових умов для трудового колективу, т.д.

Головний бухгалтер призначається на посаду та звільняється з посади директором за погодження з президентом Академії. Заступники директора та головні спеціалісти призначаються на посаду і звільняються з неї директором підприємства за погодженням з Інститутом сільського господарства Північного Сходу НААН України, якому підприємство підпорядковане.

До працівників робітничих професій на аналізованому підприємстві відносять: водіїв автотранспортних засобів; трактористів, підсобних працівників та охоронника (рис. 3.5). Дані категорії працівників приймаються на роботу і звільняються з неї у загальному порядку, передбаченим чинним законодавством.

Трудовий колектив підприємства становлять усі громадяни, які знаходяться з підприємством у трудових відносинах та своєю працею беруть участь в його діяльності. З метою врегулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів трудового колективу

і директора, відповідно до законодавства України, укладається колективний договір.

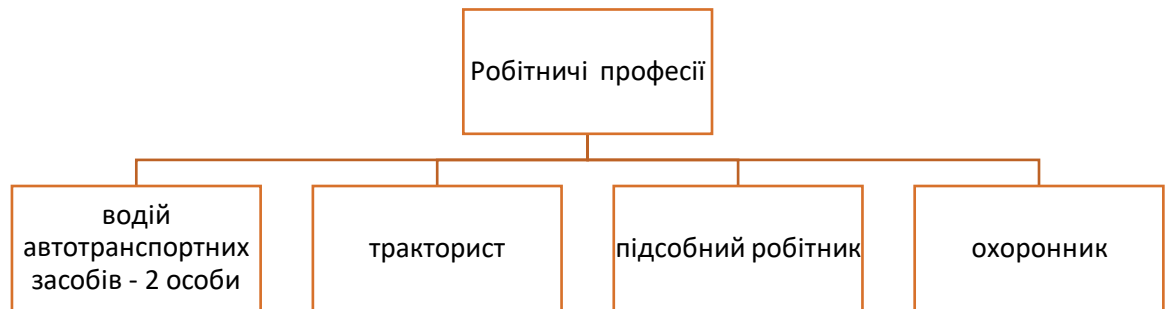


Рис. 3.4. Склад робітничого персоналу

ДП «ДГ «Вирішальне»»

Джерело: сформовано автором на основі звітності підприємства ДП «ДГ «Вирішальне»»

Повноваження трудового колективу підприємства реалізуються загальними зборами (конференцією) через їх виборні органи. Інтереси трудового колективу представляє виборчий орган первинної профспілкової організації підприємства, який обирається і діє згідно з чинним законодавством. Рішення з соціально-економічних питань, що стосуються діяльності підприємства і його колективу, готуються і приймаються директором за участю трудового колективу і відображаються у колективному договорі. Колективним договором також регулюються питання охорони праці, виробничі та трудові відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства.

Головний бухгалтер ДП «ДГ «Вирішальне»» сумлінно ставиться до ведення бухгалтерського обліку, проведення аналізу та контролю господарської діяльності, сплати податків, здійснення соціального захисту співробітників, т.д.

Підприємство систематично аналізує кадрові потреби з урахуванням запланованого обсягу робіт, їх виду; рівня забезпеченості персоналом; структури працівників відповідно до кваліфікації, т.д.

Насамперед, визначимо рівень забезпеченості трудовими ресурсами ДП «ДГ «Вирішальне»» у динаміці за 2022-2024 рр. (рис. 3.5).

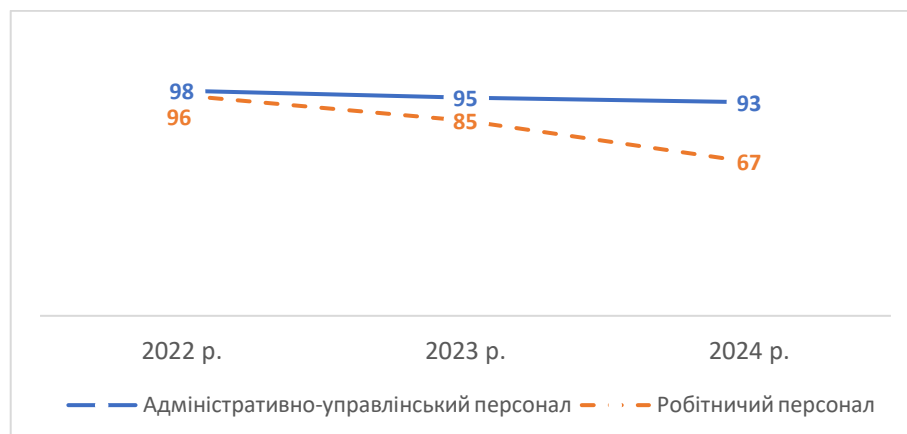


Рис. 3.6. Динаміка рівнів забезпеченості трудовими ресурсами ДП «ДГ «Вирішальне»» у динаміці за 2022-2024 рр. у розрізі категорій працівників

Джерело: сформовано автором на основі звітності підприємства ДП «ДГ «Вирішальне»»

Як свідчить проведений аналіз, рівень забезпеченості господарства персоналом з кожним роком погіршується внаслідок негативного впливу війни на відтворення трудового потенціалу в Україні. Слід відмітити, що темпи зменшення рівня забезпеченості за категорією адміністративно-управлінський персонал нижчі, ніж за категорією працівників робітничих професій у сільськогосподарському виробництві.

Аналіз розрахунків з оплати праці передбачає оцінку фонду оплати праці працівників як в цілому, так і по окремим їх категоріям (табл. 3.1).

Фонд оплати праці в ДП «ДГ «Вирішальне»» складається з фондів основної та додаткової зарплати, заохочувальних і компенсаційних виплат. За даними табл. 3.1. можна зробити висновок, що фонд оплати праці в 2024 р. склав 4,5 млн грн; не дивлячись на певне скорочення працівників господарства до 28 осіб у 2024 р. або на 6,7 % порівняно з 2022 р., спостерігається зростання фонду оплати праці на 12,8 % за аналізований період, що свідчить про підвищення витрат підприємства на персонал.

Таблиця 3.1

Аналіз динаміки фонду оплати праці ДП «ДГ «Вирішальне»»

Показники	2022 р.	2024 р.	Абсолютне відхилення	Темп зміни, %
Фонд оплати праці, тис. грн	4025200	4539816	514616	112,8
у т.ч.				
Фонд основної зарплати	2551975	2877744	325769	112,7
Фонд додаткової зарплати	1473225	1662072	188847	112,8
Середньооблікова чисельність, осіб	30	28	-2	93,3
Середньомісячна зарплата одного працівника, грн	12900	13500	600	104,7

Джерело: сформовано автором на основі звітності підприємства ДП «ДГ «Вирішальне»»

Структура фонду практично не змінилася, зберігаючи співвідношення 63:37 між основною і додатковою зарплатою, тобто на підприємстві стабільна політику оплати праці. Середня зарплата зросла лише на 4,7%, що істотно менше темпу зростання фонду (12,8%). Це свідчить, що збільшення фонду відбулося переважно через збільшення виплат додаткового характеру (премії, доплати) та зміни структури зайнятості й обсягів робіт.

Таким чином, аналіз динаміки, структури та ефективності використання фонду оплати праці дав можливість оцінити рівень витрат підприємства на персонал, виявити тенденції у зміні заробітної плати та визначити чинники, що впливають на її формування. Дослідження змін загальної суми фонду оплати праці дозволило встановити, як змінювалися витрати на оплату праці в часі та які фактори впливали на їх зміну.

Структура фонду показує співвідношення між основною та додатковою заробітною платою. Стабільність структури свідчить про сталість політики оплати праці, тоді як її зміна може сигналізувати про посилення ролі преміювання, надбавок чи компенсацій. Структурний аналіз допомагає оцінити, наскільки виплати є мотивуючими та чи відповідають виробничим результатам.

Ефективність оцінюють через співвіднесення витрат на оплату праці із продуктивністю праці, чисельністю персоналу та середньою заробітною платою. Зростання середньої зарплати при збереженні продуктивності свідчить про раціональне використання фонду.

Проведення такого аналізу дає можливість підприємству: оптимізувати витрати на персонал; оцінити мотиваційний ефект системи оплати праці; виявити резерви підвищення ефективності використання трудових ресурсів; обґрунтовувати управлінські рішення щодо кадрової політики та планування фонду оплати праці.

3.3. Узагальнення матеріалів аналізу й внутрішнього контролю для прийняття управлінських рішень з оптимізації розрахунків з оплати праці

Ефективне управління системою оплати праці вимагає глибокого та всебічного аналізу її динаміки, структури та відповідності стратегічним цілям підприємства. Узагальнення матеріалів аналізу та внутрішнього контролю створює науково обґрунтовану базу для прийняття управлінських рішень, спрямованих на оптимізацію розрахунків з оплати праці, підвищення її прозорості, результативності й економічної доцільності. Оскільки фонд оплати праці є одним з найбільших елементів витрат підприємства, його раціональне формування та використання безпосередньо впливає на фінансову стійкість, конкурентоспроможність і продуктивність праці.

Узагальнення результатів аналізу динаміки фонду оплати праці ДП «ДГ «Вирішальне»» дало можливість оцінити тенденції зміни витрат на персонал протягом 2022-2024 рр. та визначити чинники, що впливають на ці зміни. Підвищення фонду, що корелює зі модернізацією виробництва та впровадженням систем преміювання, розглядається як закономірний та економічно обґрунтований процес.

Таким чином, аналіз динамічних показників забезпечує інформаційну основу для ухвалення рішень щодо коригування розміру фонду оплати праці, планування бюджету та формування оптимального співвідношення між витратами на персонал і фінансовими результатами підприємства. Це дозволяє визначити, чи є зміни заробітної плати інвестицією у людський капітал або ж вони створюють надмірне навантаження на собівартість продукції.

Структурний аналіз фонду оплати праці слід розглядати як інструмент оптимізації витрат. Структура фонду оплати праці відображає співвідношення між основною заробітною платою та додатковими виплатами, включаючи премії, надбавки, компенсації та інші стимулюючі елементи матеріального заохочення. Узагальнення структурного аналізу дозволяє оцінити, наскільки поточна модель оплати праці відповідає принципам економічної доцільності та мотиваційним завданням підприємства. Збереження стабільної структури фонду оплати праці може свідчити про усталену систему винагороди, проте за умов динамічного ринку праці це не завжди є позитивним сигналом. Наприклад, недостатня частка стимулюючих виплат може знижувати мотивацію персоналу до підвищення продуктивності, тоді як надмірне преміювання може призводити до нераціонального збільшення витрат. Тому управлінські рішення щодо оптимізації розрахунків з оплати праці мають базуватися на структурному коригуванні фонду, яке передбачає узгодження рівня основної та додаткової заробітної плати з результатами праці та стратегією розвитку підприємства.

Внутрішній контроль є ключовим елементом системи управління оплатою праці, оскільки він забезпечує достовірність нарахувань, правомірність виплат та відповідність облікових процедур чинному законодавству. Узагальнення матеріалів внутрішнього контролю дозволяє виявити типові помилки, порушення і неефективні підходи у формуванні фонду оплати праці. До найбільш поширених проблем, які фіксує внутрішній контроль, належать: неправильне ведення табелів обліку робочого часу,

невиправдане застосування надбавок і доплат, дублювання виплат, невідповідність нарахувань трудовим договорам і посадовим інструкціям.

Систематизація результатів контролю дає змогу формувати управлінські рішення, спрямовані на вдосконалення нормативної бази підприємства, автоматизацію розрахунків, підвищення рівня відповідальності персоналу бухгалтерських служб і керівників підрозділів. Вона також забезпечує підвищення дисципліни праці, зниження ризику зловживань та покращення фінансових результатів.

Ефективне управління оплатою праці передбачає інтеграцію результатів аналізу та внутрішнього контролю з метою створення цілісної інформаційної основи для прийняття рішень. Узагальнення цих матеріалів дозволяє: визначити фактори, що впливають на рівень та структуру фонду оплати праці; оцінити відповідність системи оплати праці реальному трудовому внеску працівників; обґрунтувати необхідність змін у правилах преміювання, тарифікації та нормування праці; розробити заходи щодо підвищення продуктивності праці та економічної віддачі від витрат на персонал; забезпечити прозорість і контрольованість процесів нарахування заробітної плати; запобігти фінансовим ризикам, пов'язаним з неправильними або зайвими нарахуваннями.

Завдяки узагальненню інформації управлінські рішення мають комплексний характер і спрямовані не лише на скорочення витрат, а й на формування ефективної системи мотивації, що відповідає стратегічним цілям підприємства. Така система сприяє підвищенню продуктивності праці, зменшенню плинності кадрів та зміцненню конкурентних переваг підприємства на ринку.

Оптимізація розрахунків з оплати праці передбачає не тільки скорочення невиправданих витрат, а й удосконалення механізмів нарахування, підвищення мотиваційної складової заробітної плати та забезпечення її прозорості. Управлінські рішення формуються на підставі комплексного аналізу та мають враховувати: економічний стан підприємства; стан ринку

праці; рівень продуктивності праці; вимоги законодавства; потреби персоналу у матеріальному стимулюванні.

Таким чином, оптимізація системи оплати праці є важливим напрямом забезпечення ефективності управління трудовими ресурсами та підвищення загальних результатів діяльності підприємства. Системний підхід до узагальнення аналітичних та контрольних матеріалів гарантує науково обґрунтоване прийняття управлінських рішень, що сприяють досягненню стабільності та розвитку організації.

3.4 Напрями вдосконалення обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці в сучасних умовах

У сучасних економічних умовах, що характеризуються високою динамічністю бізнес-середовища, цифровізацією процесів та підвищенням вимог до прозорості й ефективності управління, вдосконалення обліково-аналітичного забезпечення розрахунків з оплати праці набуває особливого значення. Система обліку та аналізу оплати праці має забезпечувати своєчасне, достовірне та комплексне інформаційне підґрунтя для прийняття управлінських рішень, спрямованих на оптимізацію витрат, підвищення мотивації працівників і збільшення продуктивності праці. Відповідно, актуальними стають напрями, що дозволяють підвищити якість обліково-аналітичної роботи в межах управління розрахунками з оплати праці.



Рис. 3.7. Напрями удосконалення обліково-аналітичного забезпечення розрахунків з оплати праці

1. Цифровізація та автоматизація облікових процесів. Одним з ключових напрямів удосконалення є впровадження сучасних інформаційних технологій, які забезпечують автоматизацію нарахувань, формування звітності та аналітичних розрахунків. Використання інтегрованих ERP-систем (SAP, Oracle, ін.) дає змогу мінімізувати людський фактор, підвищити точність обліку та прискорити обробку даних. Це особливо важливо в умовах збільшення обсягів інформації та необхідності оперативного доступу до даних для прийняття управлінських рішень. Автоматизація контролю за обліком робочого часу через системи біометричної ідентифікації, електронні таблиці та цифрові платформи для управління персоналом значно підвищує достовірність даних, що використовуються при розрахунках зарплати.

2. Удосконалення нормативно-методичного забезпечення. Ефективне управління оплатою праці потребує перегляду та удосконалення внутрішніх нормативів підприємства: положень про оплату праці, преміювання, надбавки, системи мотивації та контролю. В умовах зростання складності бізнес-процесів і підвищення вимог працівників до умов праці особливого значення набуває адаптація цих документів до сучасних умов.

Розроблення чітких методик розрахунку змінних складових зарплати, прозорих критеріїв оцінювання результатів праці, а також алгоритмів розподілу преміального фонду на ДП «ДГ «Вирішальне»» сприяли підвищенню мотивації персоналу та скороченню конфліктних ситуацій. Чіткість і наукова обґрунтованість методик забезпечує більш якісний облік та аналіз результатів розрахунків з оплати праці.

3. Підвищення аналітичної складової облікового процесу.

Для сучасних підприємств дедалі важливішим стає не лише фіксація даних, а й їх аналітична обробка з метою визначення ефективності використання фонду оплати праці. Удосконалення аналітичного забезпечення передбачає: формування системи ключових показників ефективності оплати праці (КПІ); розрахунок продуктивності праці у співвідношенні з витратами на персонал; аналіз динаміки та структури фонду оплати праці у розрізі

підрозділів; оцінювання впливу змін в оплаті праці на фінансові результати підприємства; економічне прогнозування потреби у фонді оплати праці за різними сценаріями. Застосування сучасних методів економічного аналізу, включаючи факторний, регресійний та порівняльний аналіз, дозволяє підвищити якість управлінських рішень у сфері розрахунків з персоналом.

4. Запровадження систем внутрішнього контролю та аудиту оплати праці. Посилення внутрішнього контролю за розрахунками з оплати праці є необхідною умовою мінімізації ризиків помилок, зловживань та нецільових витрат. Сучасні напрями вдосконалення внутрішнього контролю передбачають: впровадження ризик-орієнтованих підходів до аудиту розрахунків із заробітної плати; використання автоматизованих контрольних процедур; перехресну перевірку даних з різних підсистем управління персоналом; регулярну інвентаризацію розрахунків з працівниками; моніторинг відповідності нарахувань трудовому законодавству та внутрішнім нормативам. Наявність ефективної системи внутрішнього контролю забезпечує достовірність облікової інформації, на основі якої формуються управлінські рішення.

5. Інтеграція облікової інформації в систему стратегічного управління. Одним із сучасних напрямів удосконалення обліково-аналітичного забезпечення є переорієнтація його з функції фіксації на функцію стратегічної підтримки управління. Інформація про оплату праці повинна бути інтегрована з даними про виробничі процеси, фінансові результати, кадровий потенціал та ринкову кон'юнктуру. Ефективне використання обліково-аналітичної інформації сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства.

6. Розвиток професійних компетенцій працівників облікової служби. Формування сучасної системи обліку та аналізу оплати праці неможливе без підвищення кваліфікації бухгалтерів, аналітиків та аудиторів. Актуальними напрямами професійного розвитку є: оволодіння цифровими технологіями обліку та аналізу; знання сучасного трудового законодавства; практичні навички аналітичних методів і моделювання; розуміння стратегічних аспектів

управління персоналом. Отже, вдосконалення обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці в сучасних умовах є багатограним процесом, що охоплює цифровізацію, удосконалення нормативної бази, розвиток аналітики, посилення внутрішнього контролю та інтеграцію облікової інформації у стратегічне управління.

Висновки до розділу 3

Аналітичне забезпечення праці, її оплати та оподаткування є важливим сучасним інструментом для ефективного управління ДП «ДГ «Вирішальне»», що дозволяє: оптимізувати кадрову політику господарства, підвищити продуктивність праці працівників, контролювати витрати на оплату праці, дотримуватися податкового законодавства.

Контрольне забезпечення щодо персоналу, рівня оплати праці, її оподаткування включає комплекс заходів, спрямованих на встановлення відповідності чинному законодавству кадрового обліку, достовірності нарахування заробітної плати та її відображення у документах первинного, аналітичного і синтетичного обліку, правильності нарахування та утримання податків.

Контрольне забезпечення персоналу, обліку праці та її оплати й оподаткування гарантує дотримання трудового законодавства, запобігає помилкам при нарахуванні зарплати та інших виплат працівникам, забезпечує правильність та своєчасність сплати податків, зборів, т.д

Фонд оплати праці в ДП «ДГ «Вирішальне»» складається з фондів основної та додаткової зарплати, заохочувальних і компенсаційних виплат. За даними табл. 3.1. можна зробити висновок, що фонд оплати праці в 2024 р. складав 4,5 млн грн; не дивлячись на певне скорочення працівників господарства до 28 осіб у 2024 р. або на 6,7 % порівняно з 2022 р., спостерігається зростання фонду оплати праці на 12,8 % за аналізований період, що свідчить про підвищення витрат підприємства на персонал.

Структура фонду практично не змінилася, зберігаючи співвідношення 63:37 між основною і додатковою зарплатою, тобто на підприємстві стабільна політику оплати праці. Середня зарплата зросла лише на 4,7%, що істотно менше темпу зростання фонду (12,8%). Це свідчить, що збільшення фонду відбулося переважно через збільшення виплат додаткового характеру (премії, доплати) та зміни структури зайнятості й обсягів робіт. Аналіз динаміки, структури та ефективності використання фонду оплати праці дав можливість оцінити рівень витрат підприємства на персонал, виявити тенденції у зміні заробітної плати та визначити чинники, що впливають на її формування. До основних напрямів удосконалення обліково-аналітичного забезпечення розрахунків з оплати праці слід віднести: автоматизацію та цифровізацію облікових процесів; удосконалення аналітичного забезпечення управління оплатою праці, розвиток системи мотивації та стимулювання праці, посилення внутрішнього контролю та аудиту розрахунків з оплати праці; підвищення кваліфікації бухгалтерсько-аналітичного персоналу.

Належний рівень мотивації сприяє: зростанню продуктивності праці, що особливо важливо в умовах сезонності та високої трудомісткості аграрних робіт; підвищенню якості виконання наукових дослідів, адже ефективні експерименти вимагають точності, уважності й дотримання технологічних регламентів; зменшенню плинності кадрів, що є критичним для збереження наукових шкіл, накопиченого досвіду та уникнення витрат на підготовку нових працівників; формуванню інноваційного середовища, де працівники зацікавлені проявляти ініціативу, пропонувати удосконалення технологій, методик та управлінських процесів. У системі мотивації доцільно поєднувати матеріальні стимули (заробітна плата, преміювання, доплати за інтенсивність і якість праці, участь у реалізації наукових проєктів) та нематеріальні (визнання досягнень, можливості професійного розвитку, т.д.). Раціональне використання інструментів мотивації забезпечує підвищення трудової активності, зміцнення трудової дисципліни та загальний розвиток підприємства.

ВИСНОВКИ

Узагальнення результатів магістерської кваліфікаційної роботи дає підстави стверджувати, що обліково-аналітичне забезпечення відіграє ключову роль у системі управління підприємством. Обліково-аналітичне забезпечення розрахунків з оплати праці слід трактувати як результат цілеспрямованого процесу збору, обробки, узагальнення, аналізу та передачі релевантної інформації про стан розрахунків із персоналом, що формується в межах обліково-аналітичної системи підприємства.

Результати аналізу забезпеченості підприємства трудовими ресурсами, оцінка ефективності їх використання та зіставлення динаміки оплати праці формують основу для обґрунтування резервів підвищення результативності праці та оптимізації витрат на заробітну плату. Рациональне управління витратами на оплату праці сприяє зміцненню фінансових результатів підприємства, ефективному використанню трудового потенціалу та підвищенню його конкурентоспроможності.

Діяльність ДП «ДГ «Вирішальне» Інституту сільського господарства Північного Сходу НААН України» спрямована на забезпечення умов для проведення наукових досліджень та виробництво високоякісного насіннєвого матеріалу сільськогосподарських культур. Підприємство є державним комерційним унітарним суб'єктом господарювання, що функціонує на засадах повного господарського розрахунку, має окреме майно, самостійний баланс та банківські рахунки. У 2024 р. підприємство обробляло 1300 га земельних угідь, з яких 61 % припадало на посіви сої. Збільшення вартості майна підприємства за підсумками 2024 р. свідчить про розширення масштабів діяльності та зміцнення його фінансової стабільності.

ДП «ДГ «Вирішальне»» забезпечує належні умови для продуктивної праці, дотримання норм трудового законодавства, вимог охорони праці, техніки безпеки та соціального страхування.

Пріоритетними завданнями обліку розрахунків з оплати праці є: своєчасне й коректне нарахування заробітної плати та її розподіл за напрямками витрат; здійснення розрахунків із працівниками, бюджетом та фондами соціального страхування; проведення внутрішнього контролю за чисельністю персоналу, використанням робочого часу та якістю виконуваних робіт; контроль за витрачанням фонду оплати праці та формування відповідної звітності.

Бухгалтерський облік на підприємстві організовано відповідно до вимог НП(С)БО. Штатний розпис, сформований згідно з установчими документами, визначає перелік посад і розміри посадових окладів, що є основою для організації системи оплати праці на підприємстві. Оплата праці адміністративного персоналу ДП «ДГ «Вирішальне»» здійснюється за погодинно-посадовою (тарифною) формою, що передбачає встановлення фіксованих посадових окладів відповідно до штатного розпису та функціональних обов'язків працівників. Для робітничих професій у ДП «ДГ «Вирішальне»» застосовуються погодинна та відрядна форми оплати праці, вибір яких залежить від характеру виконуваних робіт, технологічного процесу та вимог виробництва

В системі бухгалтерського обліку ДП «ДГ «Вирішальне»» розрахунки з оплати праці відображаються на двох рівнях: синтетичному та аналітичному. Інформація про розрахунки з оплати праці за всіма видами зарплати, преміями та іншими виплатами узагальнюється на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». ДП «ДГ «Вирішальне»» використовує Модуль Medoc.Зарплата, який призначений для розрахунку і нарахування зарплати, обліку й аналізу операцій щодо розрахунків з оплати праці та управління персоналом.

Аналітичне забезпечення праці, її оплати та оподаткування є важливим інструментом ефективного управління ДП «ДГ «Вирішальне»», оскільки дає змогу оптимізувати кадрову політику, контролювати витрати на оплату праці, підвищувати продуктивність персоналу та забезпечувати дотримання податкового законодавства. Контрольне забезпечення включає комплекс

процедур, спрямованих на перевірку відповідності кадрового обліку нормам законодавства, достовірності нарахування зарплати, правильності утримання податків і своєчасності їх сплати.

Фонд оплати праці підприємства сформований із фондів основної та додаткової заробітної плати, а також заохочувальних і компенсаційних виплат. У 2024 р. його обсяг становив 4,5 млн грн і зріс на 12,8 % порівняно з 2022 р., незважаючи на скорочення чисельності персоналу. Структура фонду залишалася стабільною (63 % — основна заробітна плата, 37 % — додаткова). Середня зарплата збільшилася лише на 4,7 %, що свідчить про зростання додаткових виплат і зміну обсягів виконуваних робіт. Проведений аналіз дозволив оцінити рівень витрат на персонал, визначити тенденції зміни заробітної плати та фактори, що впливають на формування фонду оплати праці.

Основними напрямками вдосконалення обліково-аналітичного забезпечення є автоматизація обліку, посилення аналітики в управлінні оплатою праці, розвиток мотиваційних механізмів, удосконалення внутрішнього контролю та підвищення кваліфікації персоналу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України Про наукову та науково-технічну діяльність <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text> (дата звернення: 25.01.2025)
2. Закон України Про особливості правового режиму діяльності Національної академії наук України, національних галузевих академій наук та статусу їх майнового комплексу <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3065-14#Text> (дата звернення: 25.01.2025)
3. Закон України Про оплату праці: від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 25.01.2025)
4. Закон України Про відпустки від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 25.01.2025)
5. Кодекс законів про працю України: затв. Законом № 322-VIII від 10 грудня 1971, ВВР. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1559> (дата звернення: 25.01.2025)
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text> (дата звернення: 25.01.2025).
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників: Закон України від 12.05.2022 № 2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text> (дата звернення: 25.01.2025)
8. Закон України Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 25.01.2025).

9. Сайт Державної служби статистики України.
URL:https://ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/rp.htm (дата звернення:
25.01.2025)

10. Методичні рекомендації з перевірки порівнянності показників фінансової звітності. Затверджено наказом Міністерства фінансів України № 476 від 11.04.2013 р., із змінами. Режим доступу : <http://www.minfin.gov.ua> (дата звернення: 27.01.2025)

11. Методичні рекомендації щодо виявлення ознак неплатоспроможності підприємства та ознак дій з приховування банкрутства, фіктивного банкрутства чи доведення до банкрутства. Затверджено наказом Міністерства економіки України № 14 від 19.01.2006 р. (у редакції наказу Міністерства економіки України № 1361 від 26.10.2010 р.). Режим доступу : <http://www.me.gov.ua> (дата звернення: 27.01.2025)

12. Методичні рекомендації щодо заповнення форм фінансової звітності. Затверджено наказом Міністерства фінансів України № 433 від 28.03.2013 р., із змінами. Режим доступу : <http://www.minfin.gov.ua> (дата звернення: 27.01.2025)

13. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1557-11#Text> (дата звернення: 27.01.2025)

14. Положення про документальне забезпечення записів бухгалтерському обліку, затверджене наказом Міністерства фінансів від 24.05.95 № 88. Все про бухгалтерський облік (спецвипуск) № 9 від 20.02.2008 р.

15. Положення про порядок формування та використання резерву для відшкодування можливих втрат за кредитними операціями банків № 279 від 06. 07. 2000 р.

16. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні. Закон України № 996-XIV від 16.07.1999 р., із змінами. Верховна Рада України. Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua> (дата звернення: 27.01.2025)

17. Адлер О.О. Аналіз господарської діяльності. Навч. посібник. Вінниця. ВНТУ, 2019. 115 с.
18. Варламова І. С. Проблеми обліку заробітної плати на підприємстві та напрямки його вдосконалення. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2019. Вип. 34. С. 135–139
19. Галайда Т. О., Рябуха А. І. Європейський досвід застосування ефективних систем оплати праці та мотивації працівників підприємства. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2016. Вип. 16 (1).С. 65–68
20. Галькевич М., Гуренко Т., Андрійчук А. Стратегії оптимізації фінансового управління та організації обліку на підприємстві в умовах розвитку процесів цифровізації. Економіка та суспільство. 2024. № 60. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-60-15> (дата звернення: 5.04.2025)
21. Гуренко Т. О. Облік оплати праці та трудові відносини у воєнний період. Економіка та суспільство. 2022. Вип. 36. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/1153/1111> (дата звернення: 5.04.2025)
22. Гуренко Т., Дерев'янка, С. Значення внутрішнього екологічного контролю для підприємств агробізнесу. Економіка та суспільство. 2024. №64. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-64-9> (дата звернення: 10.04.2025)
23. Гуренко Т. Сучасний стан та напрями удосконалення організації державного фінансового контролю. Економіка та суспільство. 2023. №55. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-55-23> (дата звернення: 10.04.2025)
24. Гуцаленко Л.В., Лазаришина І.Д., Марчук У.О., Зінкевич О.В. Облік та аналітична оцінка основних засобів в умовах розвитку інформаційної економіки: колективна монографія. Київ: «Центр учбової літератури», 2020. 252 с.
25. Демчина Л.І. Аналітична інформація як засіб підготовки управлінських рішень органами місцевого самоврядування. International Academy Journal Web of Scholar. 2020. 4(46). С. 32–37.

26. Калюга Є.В., Кузик Н.П., Слесар Т.М., Шевчук К.В. Методичні вказівки до проходження виробничої практики з фаху для здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня зі спеціальності 071 «Облік і оподаткування» ОПП «Облік і аудит» денної форми навчання. Київ. ЦП Компрінт. 2023. 32 с.

27. Криворот О. Г., Мельянова Л. В. (2023). Проблеми обліку оплати праці в умовах воєнного стану. URL: http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/18848/1/05_%20INNOVATION-AND-PROSPECTS-IN-MODERN-SCIENCE-23-25.10.23.pdf#page=367

(дата звернення: 10.05.2025).

28. Кузьмінська К.І., Іванова, В.С. (2019). Особливості організації обліку розрахунків з працівниками на підприємстві. Підприємництво і торгівля, (25), 33-37. <https://doi.org/10.36477/2522-1256-2019-25-04> (дата звернення: 5.04.2025)

29. Куць О.І., Куць Т.В. Аналітична оцінка фінансового забезпечення інноваційного розвитку підприємств аграрного сектору. Статистико-аналітичне забезпечення управління інноваційним розвитком економічних суб'єктів: колективна монографія за заг. ред. В.К. Савчука. Київ.: ФОП Ямчинський О., 2020. 292 с.

30. Куць Т.В., Кондаревич І.Б. Стратегії оптимізації виробничих запасів, як інструмент ефективного управління. Молодий вчений. № 9(121). 2023 с.22

31. Лазаришина І., Вакулюк Д. Аналіз фінансового стану підприємства та його взаємозв'язок з управлінським обліком. Біоекономіка і аграрний бізнес. 2022, Том 13. № 4(2022). С. 24-35

32. Лазаришина І., Симоненко О. Завдання аналітичної підтримки в управлінні та її впровадження. Біоекономіка і аграрний бізнес. 2020. Том 11. № 2. С. 41-48.

33. Лазаришина І.Д. Значення аналітичної інформації у подоланні дисбалансів економічного розвитку. Трансформація бухгалтерського обліку,

аналізу та контролю в умовах соціально-економічних викликів: матеріали Міжнар. круглого столу. Тернопіль: ЗУНУ, 2021. Т. 1. С. 90-91.

34. Лазаришина І.Д. Проблеми адаптації управлінської звітності до інформаційних потреб системи економічної безпеки. Економіка. Фінанси. Право. 2024, № 7. С.146 -148.

35. Литвиненко В.С., Гуренко Т.О., Дерев'янку С.І. Інвентаризація активів і зобов'язань як інструмент відновлення обліку в сільськогосподарських підприємствах в умовах воєнного стану. Економіка і управління бізнесом, 2024. Vol. 15, №1. С.92-109.

36. Мелень О.В. Загальні принципи організації обліку та документування операцій із заробітної плати та розрахунків із працюючими. Держава та регіони. 2018. № 5 (104). С. 136–141

37. Мулик Т.О., Материнська О.А., Пльонсак О.Л. Аналіз господарської діяльності: навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2017. 288 с.

38. Мулик Т.О., Федоришина Л.І. Організація аналітичної роботи в сільськогосподарських підприємствах. Навч. посіб. Київ: «Центр учбової літератури», 2020. 236 с.

39. Овсяк Н., Ковбасюк І. (2024). Облік розрахунків з оплати праці в контексті сучасних економічних та соціальних викликів. Економіка та суспільство, (62). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-75> (дата звернення: 22.04.2025)

40. Оляднічук Н. В., Підлубна О. Д. Обліково-аналітичне забезпечення економічної діяльності суб'єктів підприємництва. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2020. Вип. 33. Ч. 2. С. 16–21

41. Подмешальська Ю. В., Панченко А. М. Удосконалення організації обліку заробітної плати. Інвестиції: практика та досвід. 2020. No 1. С. 58–63

42. Попова В. Д., Колотило Ю. І. Облік оплати праці: проблеми та напрямки удосконалення облікового забезпечення управління персоналом. Молодий вчений. 2019. № 10 (74). С. 714–721
43. Савчук В., Садовська І., Богданюк О. Аналітичний контроль витрат виробництва і собівартості сільськогосподарської продукції. Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки), 2022. (2), С. 60–63. <https://doi.org/10.20998/2519-4461.2022.2.60> (дата звернення: 22.04.2025)
44. Савчук В.К., Музиченко А.О., Музиченко Т.О., Гузь М.М., Шиш А.М., Симоненко О.І. Управління фінансовими ресурсами сільськогосподарських підприємств: інформаційно-аналітичне забезпечення: колективна монографія за заг. ред. В.К. Савчука. Київ : ЦП Компринт, 2017. 92 с.
45. Савчук В.К., Собченко М.О. До аналітики оцінки фінансування і фінансового забезпечення розвитку сільськогосподарських підприємств. Науковий журнал «Via Economica». Випуск № 5. 2024. // <https://journals.rshu.rivne.ua/index.php/viaeconomica/issue/view/12/19> (дата звернення: 22.04.2025)
46. Савчук В.К., Собченко М.О. Методичні підходи до дослідження забезпечення фінансування розвитку сільськогосподарських підприємств. Економіка і управління. Випуск 57. 2025 // <https://em.duit.in.ua/index.php/home/article/view/218/207> (дата звернення: 22.04.2025)
47. Савчук В.К., Федорченко К.О. Аналітичний моніторинг фінансування програми аграрного формування. Український журнал прикладної економіки. 2020. Том 5. № 3. С. 118–124.
48. Садовніков О. А., Сировой Г. В. Сучасні проблеми обліку розрахунків з оплати праці та удосконалення їх шляхів. Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. 2011. № 8 (162). Ч. 1. С. 76–83

49. Скорнякова Ю., Лапшункова, О. (2023). Організація обліку розрахунків з персоналом щодо оплати праці. Економіка та суспільство, (56). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-56-25> (дата звернення: 22.04.2025)
50. Склярук І., Поліщук М. (2023). Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах. Економіка та суспільство, (47). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-50> (дата звернення: 16.04.2025)
51. Собченко М.О. Аналітична оцінка індикаторів сталого розвитку сільськогосподарських підприємств Вінницької області. Електронний журнал "Ефективна економіка". № 7. 2025. <https://www.nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/7073/7187> (дата звернення: 2.09.2025)
52. Собченко М.О. Фінансове управління сільськогосподарськими підприємствами: структурно-функціональний контекст. Економічний аналіз 2025. №1. 664-673 <https://www.econa.org.ua/index.php/econa/article/view/6378/6565657656> (дата звернення: 2.09.2025)
53. Статистико-аналітичне забезпечення управління інноваційним розвитком економічних суб'єктів. Кол. авторів; за ред. Савчука В.К. Київ: ФОП Ямчинський О., 2020, 292 с.
54. Стратегічний розвиток підприємств аграрної сфери економіки України: аналітико-прогнозна оцінка: колективна монографія за заг.ред. В.К.Савчука. Київ : ЦП «Компринт», 2017. 366 с.
55. Стратегічні пріоритети розвитку аграрних формувань: аналітично-прогнозні тренди: колективна монографія за заг. ред. В.К. Савчука. Київ : ЦП «Компринт», 2018. 375 с.
56. Судаков М., Лісогуб Л. Ринок праці України 2022–2023: стан, тенденції та перспективи. 2023. URL: https://solidarityfund.org.ua/ebird_ukraine-lm-1 (дата звернення: 10.05.2025)
57. Суліменко Л. А., Киян А. В., Вітер С. А. Облік і аналіз розрахунків з оплати праці. Інфраструктура ринку. 2018. No 18. С. 395–404

58. Шиш А.М. Роль бухгалтерського обліку у фінансовій стійкості підприємства: стратегічне планування та аналіз фінансових показників. Здобутки економіки: перспективи та інновації. Бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами діяльності). 2023. № 1. URL: <https://econp.com.ua/index.php/journal/article/view/6>. (дата звернення: 2.09.2025)

59. Шиш А.М. Хмарні технології у бухгалтерському обліку та фінансовому аналізі в Україні: аналіз відмінностей та стратегії адаптації до місцевого контексту. Здобутки економіки: перспективи та інновації. Бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами діяльності). 2024. № 2. URL: <https://econp.com.ua/index.php/journal/article/view/13>. (дата звернення: 2.09.2025)

60. Шиш А.М., Головчак Г.В., Музиченко А.О. Розбудова фінансової стійкості підприємства: важливість стратегічного планування та компетентного аналізу бухгалтерського обліку. Ефективна економіка. 2024. № 2. <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.2.38>. (дата звернення: 2.09.2025)

61. Pasko O., Chen F., Kuts T., Sharko I., Ryzhikova N. (2022) Sustainability reporting nexus to corporate governance in scholarly literature. *Environmental Economics*, 2022. Vol. 13(1). P. 61-78. (Scopus).doi:10.21511/ee.13(1).2022.06 (дата звернення: 10.05.2025)

62. Makarchuk O., Kuts T., Labenko O., Kuts O. Market evaluation of rapeseed in Ukraine: perspectives and challenges, *Scientific Papers Series Management, Economic Engineering in Agriculture and Rural development*. 2024, Vol. 24 (4), 505-515 pp. URL: https://managementjournal.usamv.ro/pdf/vol.24_4/Art56.pdf
<https://www.webofscience.com/wos/author/record/ABC-8847-2021>