

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

на тему:

**«Інформаційні системи обліку, аналізу і аудиту заробітної
плати»**

Виконала: студентка групи ОО -41
спеціальності 071 “Облік і оподаткування”

Бойко В.М.

Керівник Васильюк М.М.
(прізвище та ініціали)

Рецензент Мигович Т.М.
(прізвище та ініціали)

Івано-Франківськ – 2024р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ПЕРСОНАЛУ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА В СИСТЕМІ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ.....	6
1.1. Економічна сутність обліку персоналу та оплати праці	6
1.2. Нормативно-правова база обліку персоналу та оплати праці в умовах автоматизації облікових процесів.....	14
1.3. Інформаційні системи обліку персоналу та оплати праці та їх роль в управлінні діяльністю підприємства.....	26
РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ТА АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ У ТОВ «РУШ».....	36
2.1. Аналіз процедур розрахунків з оплати праці персоналу на підприємстві ТОВ «Руш».....	36
2.2. Опис системи документування розрахунків з заробітної плати на ТОВ «РУШ».....	44
2.3. Особливості аудиту нарахування і виплати заробітної плати.....	51
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА АВТОМАТИЗАЦІЇ РОЗРАХУНКІВ З НИМИ.....	61
3.1. Оцінка використання трудових ресурсів на підприємстві.....	61
3.2. Розробка рекомендацій щодо оптимізації фонду оплати праці.....	68
3.2. Застосування автоматизованих систем для обліку та аналізу розрахунків з оплати праці.....	75
ВИСНОВКИ	86
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	92

ВСТУП

Актуальність теми. У сучасних умовах функціонування підприємств впровадження інформаційних систем та технологій є невід'ємною складовою успішного господарювання. Особливу вагу має ведення аналізу, обліку та аудиту персоналу, нарахування та виплата оплати праці, що є ключовими елементами системи обліку та управління підприємством. Це не лише допомагає зорієнтуватися у витратах на оплату праці та визначити собівартість послуг, а й дозволяє максимально ефективно використовувати наявні трудові ресурси.

Автоматизація аналізу, аудиту та облікових процесів персоналу та оплати праці на підприємстві стає необхідністю для забезпечення повноцінного та систематичного обліку. З урахуванням широкого вибору програмних продуктів на ринку, дослідження їх архітекtonіки стає актуальним завданням для відбору оптимального варіанту інформаційної системи та технології обліку персоналу та оплати праці для підприємства.

Об'єкт і предмет дослідження. Об'єктом дослідження є господарська діяльність ТОВ «РУШ». Предметом дослідження є інформаційні системи і технології аналізу, бухгалтерського обліку та аудиту персоналу та оплати праці підприємства.

Мета і завдання дослідження. Метою роботи є дослідження теоретичних та практичних аспектів обліку, аналізу і аудиту заробітної плати в умовах автоматизації.

Для досягнення поставленої мети в роботі виокремлені наступні завдання:

- дослідити економічну суть обліку персоналу та оплати праці;
- проаналізувати нормативно-правову базу обліку персоналу та оплати праці в умовах автоматизації облікових процесів;
- охарактеризувати інформаційні системи обліку персоналу та оплати праці та їх роль в управлінні діяльністю підприємства;
- проаналізувати процедури розрахунків з оплати праці персоналу на

підприємстві ТОВ «Руш»;

- описати систему документування розрахунків з заробітної плати на ТОВ «РУШ» ;

- визначити особливості аудиту нарахування і виплати заробітної плати;

- оцінити стан використання трудових ресурсів на підприємстві;

- розробити рекомендацій щодо оптимізації фонду оплати праці;

- аргументувати застосування автоматизованих систем для обліку та аналізу розрахунків з оплати праці.

Стан наукової розробки. Вивчення основних аспектів автоматизації операцій з оплати праці, а також можливостей удосконалення цієї системи, знайшло своє відображення у ряді наукових праць та статей вітчизняних та зарубіжних вчених і науковців, серед яких можна зазначити Крутова А.С., Михайленко Ю.О., Захарчук О.Г., Черкашина А.В., Стрижака Д.Д. та інших. Проте, напрямок удосконалення автоматизації операцій з заробітної плати потребує подальшого наукового дослідження та вдосконалення.

Методи дослідження. У ході проведення дослідження в рамках дипломної роботи були використані різноманітні загальнонаукові та спеціальні методи дослідження. Серед них можна виділити діалектичний метод пізнання, методи індукції та дедукції, наукову абстракцію, системний аналіз, методи причинно-наслідкового зв'язку та систему показників, метод оцінки та порівняння, а також статико-економічний метод.

Практичне значення отриманих результатів. За результатами проведених досліджень окреслено напрямки удосконалення обліку персоналу та оплати праці в умовах автоматизації облікових процесів. Пропозиції, викладені в дипломній роботі, спрямовані на використання в практичній діяльності ТОВ «РУШ» та інших суб'єктів господарювання.

Обсяг і структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Роботу викладено на 90 сторінках, 14 таблиць, 21 рисунок, список літературних джерел з 45 найменувань, 3 додатки.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ПЕРСОНАЛУ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА В СИСТЕМІ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

1.1. Економічна сутність обліку персоналу та оплати праці

У сучасних умовах господарювання спостерігається суттєва трансформація механізмів регулювання оплати праці, що відображає зміну підходів до визначення вартості робочої сили. Сучасна система оплати праці еволюціонувала до більш складної і диференційованої структури, яка враховує не тільки безпосередні результати діяльності окремого працівника, але й загальну ефективність функціонування виробничих підрозділів. Цей підхід базується на принципах стимулювання та мотивації працівників, спрямованих на підвищення продуктивності праці та оптимізацію виробничих процесів.

Оплата праці в ринковій економіці трактується як грошовий еквівалент, що виплачується працівникам на підставі трудових договорів за виконану роботу чи надані послуги. Ця виплата має регулюватися за допомогою комплексу юридичних, економічних та соціальних інструментів, які забезпечують справедливе відшкодування за вклад кожного працівника у спільний виробничий результат [1].

Значна увага у науковій літературі приділяється аналізу залежності оплати праці від ефективності діяльності як на рівні індивідуального вкладу, так і в контексті досягнень цілих виробничих колективів. Автори, такі як Блау та Кан, висвітлюють питання мотивації працівників через систему винагород, яка включає не тільки фінансову складову, але й нематеріальні стимули [2, с.30]. Ці дослідження підкреслюють значення адаптації системи оплати праці до змінюваних умов ринку та необхідність її постійного оновлення з метою забезпечення високої ефективності та конкурентоспроможності організацій.

У цьому контексті, важливою є розробка механізмів, які б дозволили гнучко реагувати на зовнішні та внутрішні виклики, впроваджуючи інноваційні підходи до стимулювання та оцінки ефективності праці. Інтеграція таких

механізмів потребує комплексного дослідження факторів, що впливають на продуктивність праці, та розробки відповідних інструментів оцінки і контролю.

За допомогою аналізу наявної літератури та досліджень можна визначити ключові напрямки розвитку системи оплати праці в умовах ринкової економіки, які б відповідали потребам сучасного ринку праці та сприяли створенню ефективного та мотивуючого робочого середовища [3, с.130].

В сучасних умовах господарювання, визначення та адміністрування оплати праці та заробітної плати набуває ключового значення у системі внутрішнього обліку на підприємстві. Заробітна плата служить не лише основним джерелом доходу для працівників на різних рівнях, але й виступає як критичний інструмент у процесі мотивації та стимулювання робочої продуктивності. Вона є відображенням вартості робочої сили в процесах виробництва, розподілу, обміну, та споживання товарів та послуг, що виробляються в економіці.

Актуалізація ефективності заробітної плати в контексті суспільної продуктивності є прямим наслідком зростання обсягів виробництва та підвищення якості робочої сили. Цей процес обумовлений не тільки необхідністю забезпечення конкурентоспроможності на національному та міжнародному рівнях, але й вимогами до забезпечення високих стандартів життя працівників.

Перехід економіки до ринкових умов вимагає глибокої трансформації у підходах до організації праці та її оплати, включаючи прискорення науково-технічного розвитку, оптимізацію використання робочої сили, механізацію та автоматизацію трудомістких процесів, та ефективне управління ресурсами. Ці заходи мають на меті не тільки зниження витрат на живу працю, але й зменшення втрат робочого часу та підвищення загальної продуктивності праці.

У контексті регулювання заробітної плати, підприємства зобов'язані дотримуватися чинного законодавства, одночасно забезпечуючи гнучкість у встановленні штатних розкладів, форм та систем оплати праці, у тому числі й преміювання. Комплексний підхід до урахування праці та заробітної плати

вимагає точності, оперативності облікових даних, та аналітичної роботи з відображенням змін у чисельності та структурі робочої сили, витратах робочого часу, категоріях працівників, та виробничих витратах.

Основою для аналізу та розвитку системи заробітної плати має стати вивчення передового досвіду, теоретичних та практичних розробок у цій сфері, що дозволить адаптувати існуючі механізми до потреб сучасної економіки, сприяючи створенню сприятливих умов для розвитку підприємств та забезпечення високого рівня життя працівників. Одним з ключових джерел, що висвітлюють ці питання, є робота, яка пропонує комплексний погляд на проблематику заробітної плати в контексті розвитку ринкових відносин та ефективності виробництва [4, с.81].

В академічних дослідженнях та економічній теорії доходи, які отримують працівники від своєї трудової діяльності, аналізуються через призму їх внеску в загальний процес виробництва та в контексті фінальних результатів функціонування організацій, до яких вони належать. Цей підхід відображає більш глибоке розуміння економічних відносин між працівником та роботодавцем, враховуючи, що оплата праці не є статичною величиною, а динамічно регулюється в залежності від різноманітних чинників, включаючи податкове обкладення. Незважаючи на це, мінімальний розмір оплати праці встановлюється на законодавчому рівні, гарантуючи базовий захист доходів працівників.

Заробітна плата як основний джерело доходу для найманих працівників відіграє визначальну роль у мотиваційній структурі економіки. Важливість цієї економічної категорії обумовлена її комплексністю та значенням у розподілі суспільного продукту та національного доходу.

Проблематика однозначного визначення заробітної плати, зокрема в історичному контексті політичної економії соціалістичних країн, таких як колишній Радянський Союз, та сучасної України, підкреслює складність цього питання. Внаслідок різних трактувань та підходів до аналізу цієї категорії, виникає потреба в більш комплексному та багатовимірному підході до її

вивчення. Це передбачає інтеграцію різноманітних теоретичних ракурсів та методологій для розробки універсального визначення, що враховуватиме економічні, соціальні та правові аспекти заробітної плати [5, с.60].

У зв'язку з цим, актуальним залишається подальше дослідження заробітної плати як багатопланового феномену, що вимагає глибинного аналізу економічних теорій, законодавчих рамок та реальних практик виплати та регулювання трудових доходів. Це дозволить забезпечити більш повне розуміння механізмів формування заробітної плати та її впливу на економічну стабільність та соціальний розвиток.

В контексті сучасних економічних теорій та практик, система оплати праці представляє собою комплексну структуру, що включає різноманітні форми та методи визначення заробітної плати, які відіграють вирішальну роль у регулюванні трудових відносин. Ця система слугує мостом між процесом нормування праці, тарифною системою, та встановленням відповідності між заробітною платою та якісними характеристиками трудової діяльності, включаючи обсяг, якість праці та її кінцеві результати [6].

Основу для організації оплати праці складають не тільки законодавчі акти та інші нормативні документи, але й широкий спектр угод, що діють на різних рівнях: від державного до галузевого, включаючи генеральні угоди, та специфічні положення, закріплені в трудових договорах. Такий підхід дозволяє забезпечити гнучкість та адаптивність системи оплати праці до специфіки різноманітних галузей та індивідуальних особливостей трудових процесів.

Згідно з Кодексом законів про працю України, зокрема статтею 96, тарифна система оплати праці, що містить тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів та тарифно-кваліфікаційні характеристики, виступає фундаментом для розробки та впровадження ефективних механізмів визначення заробітної плати. Ця система функціонує як інструмент порівняльної оцінки трудової діяльності, враховуючи не тільки кваліфікацію працівника, але й умови виконання роботи, рівень відповідальності, а також специфіку галузі та інші значущі фактори [7].

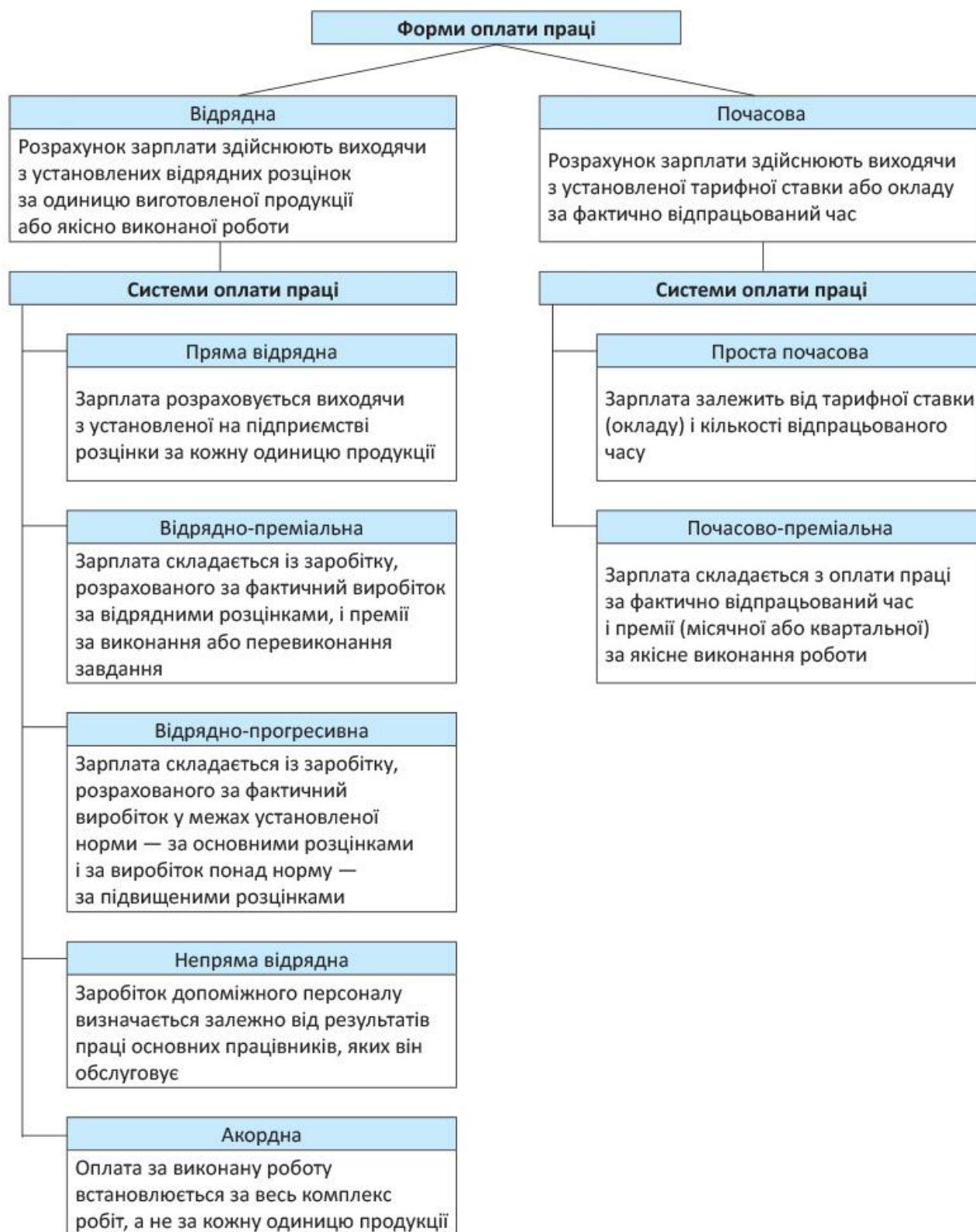


Рис. 1.1. Форми та системи оплати праці.

Розвиток та удосконалення тарифної системи оплати праці має велике значення для забезпечення справедливості та ефективності в розподілі трудових ресурсів, стимулювання високої продуктивності та якості праці. Це

передбачає постійне оновлення та адаптацію системи до змінюваних умов ринку праці, технологічних інновацій, та соціально-економічних вимог суспільства.

Важливим аспектом є також інтеграція сучасних наукових досліджень та кращих практик у сфері оплати праці, що дозволить підвищити ефективність використання трудового потенціалу та забезпечити відповідність оплати праці до сучасних стандартів якості та продуктивності.

В рамках сучасних досліджень з економіки праці, тарифна система оплати праці розглядається як вишукана та багатогранна структура, призначена для об'єктивної оцінки трудового внеску працівників з урахуванням їх кваліфікації та виконуваних обов'язків. Ця система включає в себе кілька ключових компонентів, які разом формують основу для справедливого та ефективного розподілу заробітної плати.

Перший елемент, тарифна сітка, представляє собою ієрархічно структурований перелік коефіцієнтів, призначених для класифікації робочих місць залежно від їх кваліфікаційного рівня. Кожен кваліфікаційний рівень або розряд у цій сітці асоціюється з певним коефіцієнтом, який слугує основою для розрахунку заробітної плати, відображаючи складність та відповідальність виконуваних завдань.

Другим важливим елементом є тарифні ставки, які визначають конкретні суми, що нараховуються працівникам за визначений проміжок часу, наприклад, за одну годину або один день роботи. Розміри цих ставок диференційовані відповідно до розряду працівника, що забезпечує фінансове відображення рівня їх кваліфікації та складності виконуваних робіт [8].

Тарифна система забезпечує не лише розподіл робіт за ступенем їх складності, але й класифікацію працівників за кваліфікацією та відповідальністю, спираючись на встановлені тарифні сітки. Основою для формування тарифних ставок є розмір оплати праці робітника найнижчого розряду, який законодавчо не може бути нижчим за встановлений мінімальний розмір заробітної плати. Міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення

розмірів тарифних ставок встановлюються з метою забезпечення пропорційності та справедливості у винагороді за трудовий внесок різних категорій працівників [9, с.395].

Така структурована та диференційована система оплати праці є фундаментальною для розробки ефективних механізмів мотивації та стимулювання продуктивності праці, а також забезпечує засоби для досягнення цілей організаційного розвитку та Руш. Використання тарифної системи дозволяє досягати високих якісних показників праці, сприяючи одночасно розвитку професійних навичок та підвищенню кваліфікації працівників.

Згідно із статтею 1 Закону України «Про оплату праці», заробітна плата визначається як винагорода, яка, як правило, виражена в грошовій формі та виплачується працівникові відповідно до трудового договору за виконану роботу від імені роботодавця або уповноваженого органу. Ключовими факторами, що впливають на розмір заробітної плати, є складність виконуваних завдань, умови праці, професійні та ділові якості працівника, результати його діяльності, а також ефективність господарської діяльності підприємства [10].

Основна заробітна плата встановлюється з урахуванням установлених норм та обов'язків, які передбачені для кожної конкретної посади або виду роботи. Вона може бути визначена через тарифні ставки, оклади або підрядні розцінки для робітників, а також через посадові оклади для службовців. Для робітників, чия оплата встановлена на відрядній основі, обов'язковими є документація, що фіксує вироблену продукцію, виконану роботу та відповідні розцінки.

Додаткова заробітна плата представляє собою винагороду за роботу, виконану понад встановлені норми, за особливі досягнення в праці, інноваційну діяльність, а також за працю в особливих умовах. Вона охоплює широкий спектр виплат, таких як доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені законодавством, а також премії за досягнення певних виробничих показників. Крім того, статтею 105 Кодексу законів про працю України регламентовано виплати працівникам за виконання додаткової роботи,

не передбаченої основним трудовим договором, як-от суміщення професій або виконання обов'язків тимчасово відсутнього колеги без звільнення від основної роботи [10].

Серед різновидів додаткової заробітної плати виділяють виплати за роботу у надурочний час, сумісництво професій та роботу в нічний час, кожен з яких має власні нормативно встановлені умови та розміри компенсації.

Таким чином, система оплати праці в Україні є багатоаспектною та регулюється комплексом законодавчих актів, що забезпечує баланс між інтересами працівників та роботодавців, сприяючи створенню мотивованого та ефективного трудового колективу.

Аналіз та автоматизація процесів обліку виплат працівникам представляють собою ключові аспекти сучасного бухгалтерського обліку, зумовлені необхідністю забезпечення точності, прозорості та ефективності управління трудовими ресурсами. В умовах стрімкого розвитку інформаційних технологій, підвищення ефективності бухгалтерського обліку за рахунок автоматизації облікових процесів стає невід'ємною частиною стратегічного Руш та оплатою праці. Цей аспект фокусується на вивченні потенціалу автоматизації в якості інструменту оптимізації та підвищення продуктивності облікових процедур. Основною метою є виявлення та аналіз шляхів оптимізації облікових процесів, що дозволять підвищити ефективність використання трудових ресурсів, забезпечити точність та своєчасність обліку виплат, а також сприяти стратегічному плануванню і прийняттю обґрунтованих управлінських рішень. Результати будуть спрямовані на розробку методичних рекомендацій для підприємств, які планують або здійснюють перехід на автоматизовані системи обліку. Очікується, що впровадження таких рекомендацій сприятиме підвищенню ефективності Руш та оптимізації облікових процедур на підприємствах.

1.2. Нормативно-правова база обліку персоналу та оплати праці в умовах автоматизації облікових процесів

У рамках комплексного аналізу економічних, правових та соціальних аспектів обліку витрат на оплату праці, зазначимо, що відповідно до нормативної бази, регулювання цього процесу забезпечується чинним законодавством. В структуру витрат на оплату праці інтегруються різноманітні компоненти, що відображають комплексність та багатовимірність даного економічного феномену.

До складу елемента «Витрати на оплату праці» входять:

Основна заробітна плата - виплати, здійснювані за окладами та тарифами, що становлять основу для винагороди працівників згідно з умовами трудового договору.

Додаткові виплати - це надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів, розміри яких визначаються відповідно до діючого законодавства та внутрішніх нормативних документів організації.

Премії та заохочувальні виплати - форми матеріального стимулювання за високі результати праці, інноваційні ідеї або внесок у розвиток компанії.

Матеріальна допомога - одноразові виплати, спрямовані на підтримку працівників у випадках, передбачених корпоративними політиками або законодавством.

Компенсаційні виплати - виплати, що здійснюються з метою відшкодування витрат, пов'язаних з виконанням трудових обов'язків, наприклад, виплати за використання особистих інструментів або компенсація за роботу у шкідливих умовах.

Оплата відпусток та іншого невідпрацьованого часу - виплати, гарантовані трудовим законодавством, що включають оплату щорічних відпусток, лікарняних та інших видів відсутності на роботі.

Інші витрати на оплату праці - можуть включати різноманітні витрати, які не входять до вищезазначених категорій, але пов'язані з оплатою праці, такі як

внески на обов'язкове соціальне страхування, витрати на професійну підготовку працівників тощо [11, с.187].

Розгорнутий аналіз вказаних компонентів витрат на оплату праці дозволяє забезпечити цілісне розуміння механізмів формування трудових витрат в організації та їх впливу на загальну ефективність господарської діяльності. Водночас, управління цими витратами вимагає не лише знання законодавчих норм, а й застосування сучасних підходів до обліку, аналізу та контролю, з метою оптимізації та підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

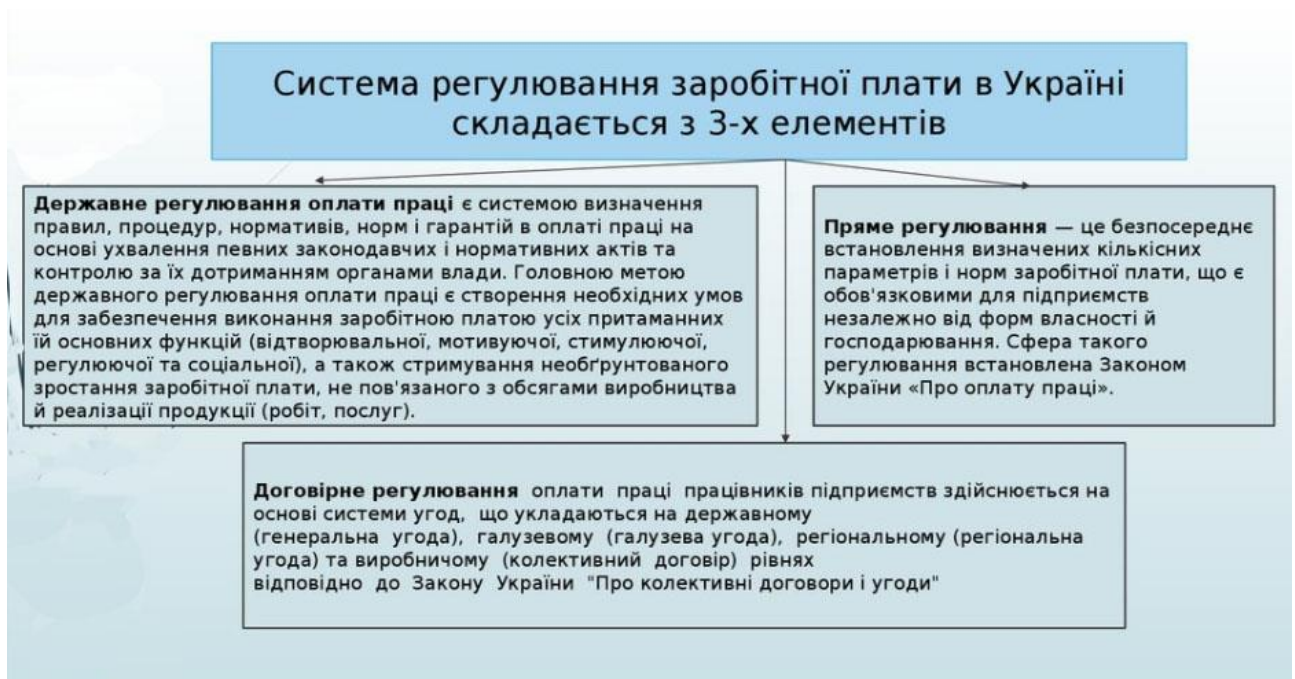


Рис. 1.2. Система регулювання заробітної плати в Україні.

Законодавче регулювання оплати праці в Україні базується на Законі України «Про оплату праці», який встановлює фундаментальні принципи формування заробітної плати, механізми встановлення та коригування мінімальної заробітної плати, джерела фінансування витрат на оплату праці, а також норми щодо системи організації оплати праці та тарифної системи. Окрім того, цей закон визначає основи державного та договірного регулювання оплати праці, права та гарантії працівників у сфері оплати праці . [10].

Кодекс законів про працю України деталізує положення про укладання колективних договорів між роботодавцем та трудовим колективом, а також про

укладання трудових договорів між роботодавцем та окремими працівниками. Такі договори є юридичною основою для встановлення взаємних зобов'язань сторін у сфері регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема в частині організації виробництва та праці, нормування та оплати праці, визначення форм, систем оплати праці, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат. Також у договорах можуть бути визначені гарантії, компенсації, пільги, умови та охорона праці, режим робочого часу та відпочинку[7].

Трудовий договір, як правовий акт, фіксує угоду між працівником і роботодавцем (власником підприємства, уповноваженим органом або фізичною особою), згідно з якою працівник зобов'язаний виконувати певну роботу, а роботодавець - виплачувати заробітну плату та забезпечувати умови праці відповідно до вимог законодавства про працю, колективного договору та угоди між сторонами.

Цей аналітичний огляд висвітлює важливість законодавчого забезпечення регулювання оплати праці як елемента соціальної політики та економічної стратегії держави, спрямованого на забезпечення справедливих та ефективних умов праці, стимулювання продуктивності праці та забезпечення соціального захисту працівників. Розгляд цих положень дозволяє глибше зрозуміти механізми формування та впровадження політики оплати праці в Україні, її вплив на розвиток трудових відносин та економічну стабільність в країні.

В контексті юридичного регулювання трудових відносин, порушення умов, оговорених у трудовому договорі, ініціює механізми відповідальності, які детально прописані в самому договорі. Розгляд таких ситуацій, як правило, відбувається в рамках конфіденційного діалогу між працівником та роботодавцем, проте може бути поданий до судового рівня залежно від серйозності порушень та їх наслідків.

Типи відповідальності, що настає за порушення статей і пунктів трудового договору, можуть бути класифіковані наступним чином:

Дисциплінарна та матеріальна відповідальність - ці види

відповідальності, як правило, регулюються безпосередньо між роботодавцем та працівником і включають в себе заходи впливу за порушення робочої дисципліни або матеріальні збитки, завдані діями працівника.

Адміністративна відповідальність - застосовується у випадках порушень, що мають ширший суспільний резонанс або впливають на державні інтереси, з встановленням наслідків через судові рішення на підставі офіційного протоколу.

Фінансова відповідальність - це механізм, застосований для компенсації збитків, спричинених порушенням трудового договору або законодавства з боку роботодавця, що зазвичай веде до стягнення штрафних санкцій.

Кримінальна відповідальність - представляє собою найсерйозніший вид відповідальності, що застосовується за дії, кваліфіковані як злочинні, з можливими наслідками у вигляді штрафів або позбавлення волі [12, с.221].

У випадку ефективного узгодження умов трудового договору, сторони - працівник та роботодавець - визначають свої права та обов'язки, що сприяє забезпеченню виконання робіт та обов'язків, передбачених договором. Процедура встановлення взаємних зобов'язань включає в себе відповідальність працівника за якісне виконання роботи та зобов'язання роботодавця щодо своєчасної виплати заробітної плати, відповідно до обсягу виконаних робіт, а також забезпечення виплати податків та зборів, передбачених чинним законодавством.

Заробітна плата є вирішальним фактором у доході працівників, оскільки вона є винагородою за виконану роботу. Найефективнішим механізмом регулювання доходів фізичних осіб є індивідуальне прибуткове оподаткування. Рівень цього оподаткування безпосередньо впливає на фактичні доходи значної частини населення, особливо тих, хто отримує основний дохід у формі заробітної плати. Це потребує обережного підходу до обчислення оподаткування.

В Україні оподаткування фізичних осіб здійснюється шляхом

оподаткування доходів фізичних осіб, що регулюється IV розділом Податкового кодексу України від 2 грудня 2010 року № 2755 - VI (із змінами та доповненнями). Відповідно до цього розділу, основними складовими оподаткування доходів фізичних осіб є платники податку, об'єкт оподаткування, одиниця оподаткування, джерело сплати, податковий період, ставки, пільги тощо [13].

Прибуткове оподаткування визначається відповідно до чинного законодавства і залежить від різних факторів, таких як розмір доходу, сімейний стан, наявність дітей та інші обставини. Індивідуальний підхід до обчислення податку дозволяє забезпечити справедливість і рівність у розподілі фінансових навантажень серед громадян.

Наочне відображення основних складових податку на доходи фізичних осіб може бути представлено за допомогою рисунка 1.3, що ілюструє структуру та основні елементи цього податку.

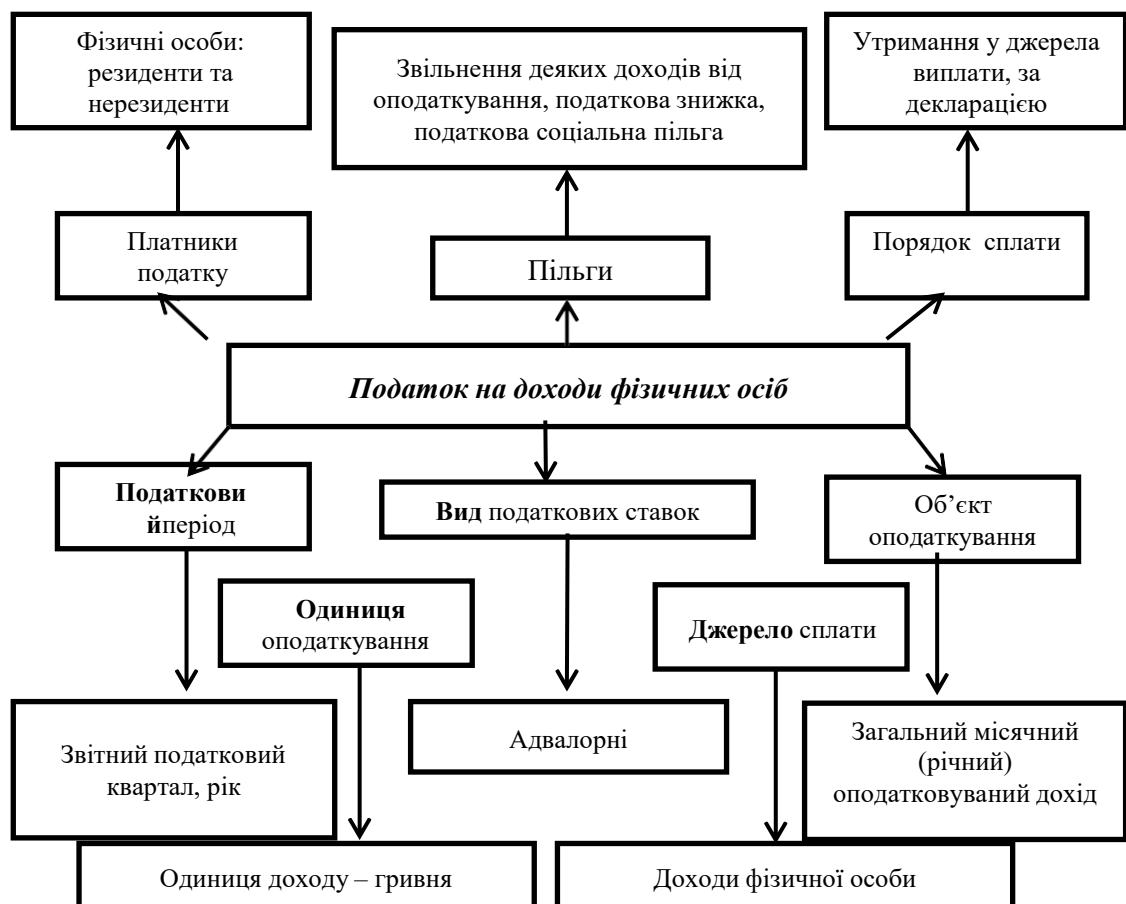


Рис. 1.3. Загальна характеристика податку на доходи фізичних осіб [3]

Цей підхід до оподаткування дозволяє забезпечити економічну стабільність та соціальну справедливість, сприяючи вирівнюванню доходів та забезпечуючи фінансову підтримку для різних категорій громадян.

В контексті сучасних податкових реформ, ключову роль відіграє адаптація Податкового кодексу України до вимог і стандартів, що існують у соціально орієнтованих державах. Ця адаптація особливо важлива у контексті оподаткування доходів фізичних осіб, де зусилля спрямовані на досягнення кількох ключових цілей, викладених у розділі IV «Податок на доходи фізичних осіб» Податкового кодексу. Основними напрямками цих реформ є впровадження принципів прибуткового оподаткування, характерних для соціальних держав, розширення бази оподаткування шляхом включення до неї всіх типів доходів (з виключенням тих, що мають цільовий характер або компенсаційну природу), оптимізація оподаткування пасивних доходів для стимулювання інвестицій, а також удосконалення процесу реєстрації само зайнятих осіб у податкових органах за заявочним принципом.

Для досягнення зазначених цілей, важливим є чітке визначення суб'єктів податкових відносин. Згідно зі статтею 162 Податкового кодексу України, суб'єктами оподаткування доходів фізичних осіб є:

Фізичні особи-резиденти, які отримують доходи як з джерел у межах України, так і з-за її меж.

Фізичні особи-нерезиденти, доходи яких походять з джерел у межах України.

Податкові агенти, які відповідають за утримання та перерахування податків до бюджету від імені платника податків.

Така диференціація платників податків є ключовим елементом, що дозволяє ефективно адмініструвати податкові надходження та гарантувати соціальну справедливість у процесі оподаткування. Водночас, реформування системи оподаткування доходів фізичних осіб вимагає постійного аналізу та оцінки ефективності впроваджених змін, а також гнучкості у внесенні

корективів з метою адаптації до змінюваних економічних умов та соціальних потреб.

Основні джерела, що використовуються в аналізі та реформуванні податкової системи України, включають офіційні документи, такі як Податковий кодекс України, а також наукові праці та дослідження в галузі фінансового права та економіки. Ці матеріали надають важливу базу для розробки та впровадження ефективних податкових політик.[3].

В рамках податкового законодавства України, поняття податкового агента по відношенню до податку на доходи фізичних осіб охоплює широкий спектр суб'єктів, включаючи юридичні особи, їх філії, відділення, інші відокремлені підрозділи, самозайнятих осіб, а також представництва нерезидентів - юридичних осіб. Ці суб'єкти, незалежно від їх організаційно-правового статусу, способу оподаткування іншими видами податків та форми нарахування доходу (будь-то в грошовій або натуральній формі), наділені обов'язком нараховувати, утримувати та перераховувати податок на доходи фізичних осіб до державного бюджету від імені та за рахунок фізичних осіб. Крім того, вони відповідають за ведення податкового обліку, подання податкової звітності та несуть відповідальність за порушення податкового законодавства в порядку, визначеному Податковим кодексом України.

Особливу категорію становлять нерезиденти, які отримують доходи з джерел на території України, але користуються дипломатичними привілеями та імунітетами, встановленими відповідно до міжнародних договорів, ратифікованих Україною. Такі особи звільняються від сплати податку на доходи в контексті доходів, одержаних безпосередньо в результаті дипломатичної діяльності або діяльності, що прирівнюється до дипломатичної згідно з положеннями таких міжнародних договорів.

Ця нормативна база відображає складний механізм регулювання податкових відносин в Україні, орієнтований на забезпечення справедливого та ефективного збору податків, а також врахування міжнародних зобов'язань держави. Подальший аналіз та дослідження цієї теми може сприяти розробці

рекомендацій щодо оптимізації податкового обліку та вдосконалення відповідного законодавства, з метою підвищення його ефективності та адаптації до змінюваних економічних умов.[3].

В рамках фіскальної політики та податкового регулювання, об'єкт оподаткування податком на доходи фізичних осіб (ПДФО) визначається як сукупність доходів, отриманих фізичними особами з різноманітних джерел протягом визначеного податкового періоду. Ця сукупність доходів охоплює широкий спектр економічних вигод та доходів, що можуть мати як грошову, так і натуральну форму, включаючи, але не обмежуючись, заробітну плату, дивіденди, відсотки, прибутки від підприємницької діяльності, доходи від надання майна в оренду та інші.

З моменту отримання таких доходів виникає податкове зобов'язання для платника податку, яке підлягає реалізації у вигляді нарахування, утримання та сплати ПДФО до бюджету в порядку та розмірах, встановлених чинним податковим законодавством.

Графічне представлення (Рисунок 1.2) може ілюструвати структуру та розподіл типів доходів, що підлягають оподаткуванню, включаючи визначення основних категорій доходів та механізмів їх оподаткування відповідно до законодавчих вимог. Це дозволить краще зрозуміти динаміку та структуру податкових надходжень від фізичних осіб, а також сприятиме оптимізації податкового адміністрування та підвищенню ефективності податкової системи в цілому.

Детальний аналіз об'єктів оподаткування ПДФО, включаючи визначення та класифікацію різних видів доходів, є важливим для розробки ефективних підходів до адміністрування податків, вдосконалення податкового законодавства та забезпечення справедливого розподілу податкового тягаря серед платників податків. Оптимізація процесу оподаткування доходів фізичних осіб сприяє підвищенню прозорості та відповідальності в сфері податкових відносин, зміцнюючи довіру громадян до податкової системи та сприяючи зростанню податкових надходжень. (рис. 1.2) [13].

Фундаментальним аспектом системи оподаткування доходів фізичних осіб є концепція бази оподаткування, яка представляє собою механізм визначення чистого річного оподаткованого доходу індивіда. Цей механізм базується на принципі визначення суми чистого доходу шляхом коригування загального оподаткованого доходу за вирахуванням податкових знижок, що застосовуються відповідно до положень чинного податкового законодавства за звітний рік.

Загальний оподатковуваний дохід охоплює сукупність усіх економічних вигод та доходів, що надходять на користь платника податку протягом визначеного податкового періоду та підлягають оподаткуванню. Це включає, але не обмежується, заробітну плату, дивіденди, відсотки, доходи від здачі в оренду майна, прибутки від підприємницької діяльності, та інші види доходів, що визначені як оподатковувані за законодавством.

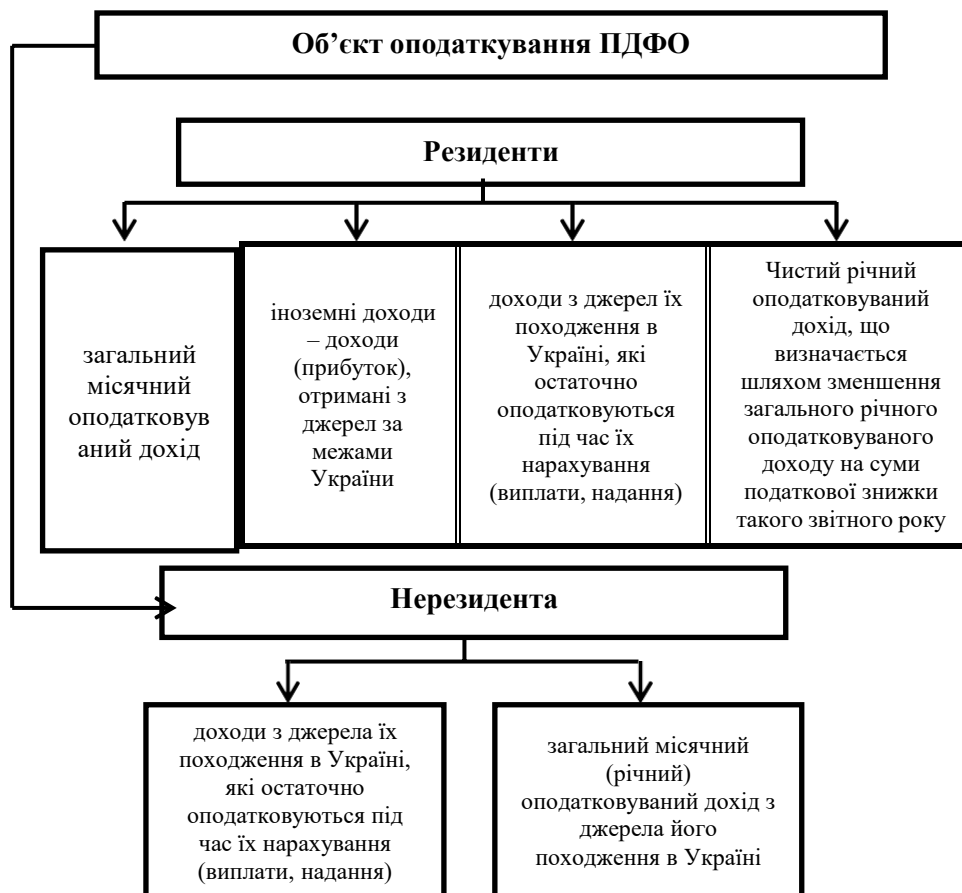


Рис. 1.4. Об'єкт оподаткування податком на доходи фізичних осіб [13]

Визначення бази оподаткування вимагає застосування детальних правил та процедур, передбачених Податковим кодексом, що дозволяє забезпечити точність та справедливість у розрахунку податкових зобов'язань. Процес коригування загального оподатковуваного доходу за вирахуванням податкових знижок вимагає ретельного документування та обліку усіх відповідних фінансових операцій протягом звітного року, що сприяє забезпеченню прозорості та відповідальності у фіскальних відносинах між платниками податків та державою.

Таким чином, база оподаткування виступає як ключовий елемент у структурі оподаткування доходів фізичних осіб, оскільки вона лежить в основі розрахунку податкового зобов'язання, відображаючи справедливу та об'єктивну оцінку фінансового стану платника податків. Розробка та впровадження ефективних механізмів обліку та адміністрування бази оподаткування має важливе значення для оптимізації податкової системи, підвищення її ефективності та забезпечення справедливого розподілу податкового навантаження [14, с.253].

У контексті податкового регулювання доходів фізичних осіб в Україні, стаття 164 Податкового кодексу України (ПКУ) деталізує структуру загального оподатковуваного доходу платника податку на доходи фізичних осіб (ПДФО), що включає в себе три основні категорії доходів:

Доходи, що підлягають оподаткуванню у момент нарахування (виплати, надання) - ця категорія охоплює доходи, на які податкові зобов'язання виникають відразу при їх отриманні платником податку, забезпечуючи негайне оподаткування таких економічних вигод.

Доходи, що оподатковуються в рамках загального річного оподатковуваного доходу - ця група включає доходи, які акумулюються протягом фіскального року та підлягають оподаткуванню згідно з кумулятивним принципом, що дозволяє визначити загальну податкову базу для розрахунку податкових зобов'язань.

Доходи, оподатковані за спеціальними правилами, встановленими Податковим кодексом - до цієї категорії належать доходи, для яких ПКУ передбачає альтернативні механізми оподаткування, виходячи з їх специфіки або соціальної значимості [13].

Крім того, згідно із Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» №2464-VI від 8 липня 2010 року, фізичні особи - підприємці зобов'язані самостійно сплачувати єдиний соціальний внесок (ЄСВ). Цей внесок є фундаментальним елементом системи соціального захисту, забезпечуючи участь підприємців у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, що включає пенсійне забезпечення, соціальну допомогу при тимчасовій втраті працездатності, та інші соціальні гарантії [15].

Детальний аналіз цих положень, включаючи класифікацію доходів та правила їх оподаткування, а також обов'язки фізичних осіб - підприємців у контексті сплати ЄСВ, має значення для розуміння структури податкових зобов'язань та механізмів соціального страхування в Україні. Це сприяє формуванню комплексного підходу до адміністрування податків і внесків, оптимізації податкової політики та підвищення ефективності системи соціального захисту [13].

В рамках податкової системи України, процедура нарахування Єдиного соціального внеску (ЄСВ) здійснюється на основі доходу, який підлягає оподаткуванню податком на доходи фізичних осіб (ПДФО), що відображає прямий зв'язок між об'єктом оподаткування ПДФО та базою для нарахування ЄСВ. Це положення закріплене в нормативно-правовій базі, регулюючій порядок визначення суми ЄСВ.

Визначення мінімального розміру ЄСВ передбачає, що його сума не може бути нижчою за мінімальний страховий внесок, розрахований за спеціальною формулою. Ця формула включає множення мінімального розміру заробітної плати на встановлений законодавством розмір ЄСВ за відповідний місяць, у якому здійснюється нарахування доходу. Такий підхід забезпечує гарантований

мінімум соціального забезпечення для фізичних осіб, зайнятих у підприємницькій та незалежній професійній діяльності.

Додатково, у випадках, коли фізичні особи - підприємці або особи, що займаються незалежною професійною діяльністю, використовують працю найманих працівників, вони виступають у ролі страхувальників. Це означає, що на заробітну плату, виплачену найманим працівникам, нараховується ЄСВ відповідно до чинного законодавства. Таким чином, підприємці несуть відповідальність за внесення соціальних відрахувань не тільки за себе, але й за своїх працівників, забезпечуючи їх соціальними гарантіями та страховим захистом.

Цей аналітичний огляд базується на вивченні нормативно-правових документів, що регулюють порядок нарахування та сплати ЄСВ в Україні, виявляючи ключові аспекти та механізми функціонування даного виду соціального забезпечення. Розуміння цих принципів є важливим для оцінки ефективності системи соціального страхування та розробки можливих напрямків її удосконалення.[13].

Військовий збір був запроваджений у правове поле України як тимчасова фіскальна міра, первісно розрахована до завершення 2014 року, з метою забезпечення фінансової підтримки Збройних сил України в умовах проведення антитерористичної операції, ініційованої відповіддю на агресію Російської Федерації. На поточний момент, цей податок продовжує існувати у вигляді тимчасової міри, офіційно призначеної до моменту завершення процесу реформування збройних формувань країни. Незважаючи на первісні плани щодо обмеження терміну дії збору, сучасні тенденції та динаміка реформ вказують на низьку ймовірність його найближчого скасування.

Розгляд історії введення та подальшої дії військового збору, його ролі у фінансуванні обороноздатності держави та впливу на економічний клімат країни є предметом аналізу в контексті державного регулювання податкової політики. Вивчення цього досвіду дозволяє глибше зрозуміти механізми адаптації податкової системи до непередбачуваних зовнішньополітичних

викликів та визначити потенційні напрями для оптимізації податкового навантаження на населення та бізнес у кризових умовах.

Таким чином, аналітичний огляд історії, цілей введення та сучасного статусу військового збору, а також оцінка його впливу на економіку України та оборонну сферу, становить значний інтерес для дослідження в рамках фінансової та податкової політики держави.

1.3. Інформаційні системи обліку персоналу та оплати праці та їх роль в управлінні діяльністю підприємства

На сучасному етапі розвитку економіки значний вплив на оптимізацію процесів обліку та аналітики в галузі оплати праці на підприємствах здійснює інтеграція новітніх інформаційних технологій. Використання автоматизованих систем обліку в контексті ведення бухгалтерського обліку оплати праці відкриває перед суб'єктами господарювання широкі можливості для підвищення ефективності облікових та аналітичних процедур. Застосування таких систем дозволяє:

Оптимізувати процес збору та обробки облікової інформації, значно скорочуючи час, необхідний для обробки великих обсягів даних, та забезпечуючи оперативний доступ до актуальної інформації.

Спростити та прискорити проведення розрахункових операцій, завдяки автоматизації більшості процесів, що звільняє ресурси для зосередження на стратегічних задачах Руш та фінансами.

Підвищити якість та прозорість даних, що містяться в облікових реєстрах, через стандартизацію введення та зберігання інформації, що сприяє підвищенню довіри до облікової інформації з боку керівництва та зовнішніх користувачів.

Зменшити кількість помилок у облікових записах, завдяки мінімізації людського фактору в процесі введення даних та автоматичному контролю за

коректністю виконаних операцій.

Впровадження автоматизованих систем обліку в практику управління оплатою праці на підприємствах відіграє ключову роль у підвищенні загальної ефективності Руш, оптимізації фінансових потоків та забезпеченні високого рівня відповідальності та контролю за фінансовими операціями. Такі інновації сприяють формуванню більш ефективної, прозорої та відповідальної системи бухгалтерського обліку, що є важливим фактором сталого розвитку підприємства в умовах сучасного ринкового середовища [16, с.115].

Прогресивна тенденція до інтенсифікації впровадження інформаційних технологій у сфері управління та обліку як у секторі господарської діяльності, є визначальним фактором у забезпеченні динамічного розвитку організаційних процесів. Цей процес включає активне використання цифрових носіїв та електронних облікових систем для зберігання, обробки та аналізу даних, що значно розширює можливості для накопичення та використання інформаційних ресурсів.

Адаптація до інноваційних інформаційних технологій відкриває нові горизонти для оптимізації управлінських та облікових процесів, зокрема через забезпечення оперативного доступу до актуальної інформації, що стає ключовим аспектом у підвищенні ефективності прийняття стратегічних рішень керівництвом підприємств. Це, у свою чергу, сприяє підвищенню загальної продуктивності та конкурентоспроможності організацій у довгостроковій перспективі.

Застосування сучасних інформаційних систем та технологій у сфері обліку та управління дозволяє досягти значних переваг, включаючи автоматизацію рутинних процесів, зниження ймовірності людських помилок, підвищення точності та надійності облікової інформації, а також забезпечення високого рівня прозорості фінансової звітності. Такі інновації відіграють вирішальну роль у формуванні адаптивних та гнучких управлінських структур, здатних ефективно реагувати на зміни зовнішнього середовища та внутрішніх потреб організації [17, с.164].

У зв'язку з цим, дослідження та аналіз впливу інформаційних технологій на процеси управління та обліку в організаціях набуває актуальності, спрямованого на виявлення оптимальних шляхів інтеграції технологічних рішень у корпоративні системи з метою стимулювання сталого розвитку та підвищення конкурентоздатності підприємств на сучасному етапі їх еволюції.

Впровадження систем автоматизації обліку представляє собою ключовий елемент в стратегії модернізації бухгалтерської діяльності сучасних установ, спрямований на оптимізацію облікових процедур та підвищення ефективності ведення фінансової звітності. Незважаючи на значні переваги, які надають автоматизовані системи обліку, зокрема зменшення часу на обробку даних та зниження ймовірності помилок, деякі установи стикаються з викликами, пов'язаними з їх імплементацією.

Різноманітність факторів може впливати на готовність та здатність організацій до ефективного впровадження інформаційних технологій в облікові процеси. Серед них — обмеженість ресурсів, недостатній рівень кваліфікації персоналу в галузі ІТ, а також консервативні погляди керівництва, яке може вважати традиційні методи обліку більш надійними через їх довготривале застосування та знайомість [18, с.58]..

Однак, відмова від переходу на сучасні автоматизовані системи обліку може призводити до зниження конкурентоспроможності організацій, оскільки вони втрачають можливість швидкого доступу до актуальної інформації, зниження витрат на облікові процедури та підвищення загальної продуктивності управління фінансами.

Таким чином, розгорнутий аналіз готовності та можливостей організацій до адаптації автоматизованих систем обліку, а також вивчення бар'єрів, які перешкоджають цьому процесу, є важливим для розробки ефективних стратегій модернізації бухгалтерської діяльності. Це передбачає не тільки технологічне оновлення облікових систем, але й проведення навчань для персоналу, формування позитивного ставлення до інновацій з боку керівництва, а також розробку комплексних програм з інтеграції ІТ-рішень, що сприятиме

підвищенню ефективності фінансового управління в організаціях.

На сучасному етапі розвитку корпоративних інформаційних систем значну увагу приділяється автоматизації обліку персоналу та розрахункам з оплати праці. Однак, існуючі системи автоматизованого обліку часто не досягають високого рівня досконалості, що впливає на ефективність їх використання в організаційних процесах. Основні проблеми, які можна виділити у цьому контексті, включають:

Часткову автоматизацію процесів документообігу - це стан, при якому лише окремі елементи документообігу підлягають автоматизації, тоді як інші залишаються вручну оброблюваними. Це призводить до зниження загальної ефективності системи, оскільки ручна робота сповільнює процеси та збільшує ймовірність помилок. Недостатній рівень розробки алгоритмів формування звітності - слабка розробленість алгоритмів, що відповідають за генерацію звітних документів, обмежує можливості для отримання своєчасної та точної звітності. Це ускладнює аналітичну роботу та прийняття обґрунтованих управлінських рішень [19, с.113]..

Відсутність ефективного механізму архівування та зберігання даних - неналежна організація процесів архівування та зберігання інформації може призвести до втрати важливих даних або ускладнити доступ до них. Ефективне управління даними є критично важливим для забезпечення безпеки інформації та її доступності для аналізу та планування.

Враховуючи вищевказані проблеми, для подальшого вдосконалення систем автоматизованого обліку персоналу та розрахунків з оплати праці рекомендується зосередити зусилля на розробці та впровадженні комплексних рішень, які б охоплювали цілісну автоматизацію документообігу, покращення алгоритмів формування звітності, а також впровадження надійних систем архівування та зберігання даних. Це сприятиме підвищенню загальної продуктивності та ефективності облікових систем, а також забезпечить краще управління персональними даними та фінансовою інформацією в організаціях.

В контексті сучасних вимог до автоматизації фінансової діяльності та

виставлення рахунків, критично важливим є забезпечення належних процедур реєстрації та обробки даних. Ці процедури вимагають інтеграції та сумісності з нормами та стандартами бухгалтерського обліку, які є регламентованими на законодавчому рівні. Зокрема, вимоги до процесів обробки бухгалтерської інформації охоплюють:

Представлення реєстрів бухгалтерських даних у форматі, який є зручним для ефективної обробки, з метою забезпечення доступності та оперативності інформації для ухвалення управлінських рішень.

Запобігання несанкціонованим виправленням у записах, що забезпечує цілісність та надійність бухгалтерської інформації, є фундаментальним принципом у підтримці високого рівня прозорості фінансової звітності.

Організація обрання форми та методів бухгалтерського обліку повинна базуватися на оцінці поточного навантаження на бухгалтерський відділ та доступності комп'ютерної або обчислювальної техніки. Адаптація бухгалтерських процедур до специфіки діяльності організації та використання сучасних інформаційних технологій є ключовими для оптимізації облікових процесів, зменшення витрат часу на обробку даних та підвищення ефективності фінансового управління [20].

Впровадження автоматизованих систем обліку, які відповідають встановленим законодавчим нормам та вимогам, стає необхідністю в умовах зростаючої складності економічних процесів та підвищення обсягів даних. Такий підхід не тільки сприяє забезпеченню відповідності фінансової звітності вимогам законодавства, але й відкриває нові можливості для аналітичної роботи, стратегічного планування та управління ризиками в організації.

Процес технологічної обробки інформації в рамках ведення комп'ютеризованого обліку на підприємствах структурується на декілька ключових етапів, кожен з яких відіграє важливу роль у забезпеченні точності, прозорості та ефективності облікового процесу. Ці етапи включають:

Збір та реєстрація первинних даних - цей етап передбачає систематичне збирання первинної інформації, що відображає економічні операції установи, з

подальшою їх реєстрацією для обробки в комп'ютеризованій системі. Це створює основу для подальшого формування облікових записів та забезпечує достовірність вхідних даних для облікової системи [21, с.22].

Формування облікових даних на електронних носіях - на цьому етапі здійснюється перетворення зібраних первинних даних у структуровані облікові масиви, які зберігаються на електронних носіях. Це дозволяє забезпечити ефективне управління та зберігання облікової інформації, спрощує доступ до даних та їх аналіз.

Отримання результатів за звітний період - фінальний етап обробки інформації передбачає аналіз сформованих облікових масивів та генерацію звітності за визначений період. Це дозволяє керівництву установи отримати об'єктивну картину фінансового стану, результатів діяльності та приймати обґрунтовані управлінські рішення [22, с.86]..

Інтеграція технологічних процесів обробки відомостей у комп'ютеризовану форму на підприємствах не тільки сприяє підвищенню ефективності облікових процедур, але й забезпечує високий рівень точності та надійності фінансової звітності. Адаптація до сучасних інформаційних технологій, систематизація та автоматизація процесів обліку стають вирішальними факторами у забезпеченні прозорості та відповідальності у фінансовому управлінні підприємством [23, с.36]..

У контексті динамічного розвитку ринкової економіки сучасного етапу, спостерігається її трансформація в напрямку інтеграції нової економічної моделі, яка інтенсивно використовує інформаційні технології. Ці технології становлять основу для розвитку сучасних методів обробки, зберігання та управління обліковою інформацією, відіграючи ключову роль у підвищенні ефективності економічних процесів.

Інформаційні технології представляють собою комплексну систему, що охоплює широкий спектр процесів поводження з інформацією — від її збору та накопичення до обробки, аналізу, а також ефективного передачі в межах організаційної системи. Використання комп'ютерних технологій у цих процесах

дозволяє значно оптимізувати управління інформацією, сприяючи забезпеченню оперативного доступу до даних, підвищенню точності аналітичних висновків та покращенню загальної інформаційної безпеки.

Актуальність інформаційних технологій в економіці посилюється з ростом обсягів даних, які потребують ефективного адміністрування. Інтеграція авангардних ІТ-рішень в організаційні процеси відкриває нові можливості для автоматизації рутинних задач, зниження витрат на облікові операції та забезпечення високого рівня стратегічного планування [24, с.56].

Таким чином, роль інформаційних технологій в сучасній економіці може бути охарактеризована як фундаментальний елемент, що сприяє трансформації традиційних підходів до обліку, аналізу та управління інформацією. Продовження досліджень в області застосування ІТ в економічних процесах та розробка нових інформаційних систем і технологій є перспективним напрямом для подальшого підвищення ефективності управління в організаціях, адаптації до змінних умов ринку та забезпечення сталого розвитку [25, с.284].

В контексті забезпечення високої ефективності управління трудовими ресурсами, ключовим аспектом є впровадження інформаційних технологій, які характеризуються важливими ознаками гнучкості, мобільності та адаптивності до зовнішніх змін. Ці критерії стають вирішальними для формування ефективних інформаційних систем, здатних оптимізувати процеси Руш у динамічному бізнес-середовищі.

Гнучкість інформаційної технології передбачає можливість швидкого перенастроювання системи з урахуванням змінних умов діяльності організації та потреб користувачів. Гнучкі ІТ-рішення дозволяють компаніям ефективно реагувати на нові виклики, вносячи корективи в процеси взаємодії з персоналом без значних витрат часу та ресурсів [26, с.115].

Мобільність є невід'ємною частиною сучасних інформаційних технологій, забезпечуючи доступ до системи управління працею з будь-якої точки світу. Мобільні додатки та хмарні рішення розширюють можливості для дистанційної роботи, оперативного обміну даними та управління проектами,

збільшуючи загальну продуктивність організації.

Адаптивність до зовнішніх впливів відображає здатність інформаційних систем до ефективної адаптації у відповідь на зовнішні зміни, такі як економічні коливання, законодавчі зміни, технологічні нововведення чи зміни на ринку праці. Адаптивні IT-рішення дозволяють організаціям підтримувати стійкість та конкурентоспроможність, швидко впроваджуючи інновації та вдосконалюючи управлінські стратегії [27, с.3].

Розробка та впровадження інформаційних технологій, що відповідають зазначеним характеристикам, є стратегічним завданням для організацій, прагнучих досягнути високої ефективності в управлінні персоналом та оптимізації трудових процесів. Інвестиції в розробку адаптивних, гнучких та мобільних IT-рішень стануть основою для створення інноваційної, відкритої та ефективної корпоративної культури, здатної адаптуватися до швидко змінюваних умов ринкового середовища. [28, с.164].

У сучасних умовах трансформації економічних систем та прогресування цифровізації бізнес-процесів, автоматизація займає ключову роль у підвищенні ефективності не тільки в сфері обліку персоналу та оплати праці, але й в управлінні підприємством загалом. Проте, головним викликом на шляху до повноцінної інтеграції автоматизованих систем у практику бухгалтерського обліку виявляється не стільки технічна недосконалість цих систем, скільки обмеження у знаннях та навичках їх ефективного застосування.

Проблематика використання автоматизованих облікових систем полягає у розриві між поколіннями бухгалтерів. З одного боку, представники старшого покоління часто виявляють опір змінам, пов'язаним з переходом на цифрові технології, через природні труднощі з освоєнням новітніх інформаційних систем. Їхня професійна практика, сформована роками роботи за традиційними методами, може виявитися не адаптованою до швидкого прийняття цифрових інновацій. З іншого боку, молоде покоління бухгалтерів, які легко адаптуються до нових технологій, іноді стикаються з бар'єрами, пов'язаними з ієрархічною структурою в організаціях та з консервативним підходом до навчання та

розвитку, що сповільнює процес їх професійного становлення.

Така ситуація вимагає комплексного підходу до перепідготовки кадрів та організації процесу навчання, який би враховував потреби обох поколінь бухгалтерів. Розвиток програм навчання, спрямованих на освоєння сучасних інформаційних систем у сфері обліку, повинен базуватися на балансі між традиційними знаннями та інноваційними практиками, з акцентом на практичне застосування автоматизованих рішень для розв'язання актуальних бізнес-задач [29, с.181]..

Вирішення цієї проблеми має вирішальне значення для подальшого розвитку економіки та ефективності бухгалтерського обліку, оскільки здатність до швидкої адаптації до нових технологічних реалій та ефективного їх використання стають вирішальними факторами успіху в сучасному динамічному бізнес-середовищі. Тому, розробка та імплементація цілеспрямованих програм професійного розвитку, що включають підвищення цифрової грамотності та навичок роботи з автоматизованими обліковими системами, становить ключовий напрямок для забезпечення сталого розвитку сфери бухгалтерського обліку [30, с.201].

Проблематика, пов'язана з адаптацією до інноваційних технологій в контексті облікової діяльності, хоча й визнана важливою, проте не виступає як вирішальний фактор, що обмежує розвиток економічної системи країни в цілому. На державному рівні спостерігається активне впровадження оновлень, спрямованих на модернізацію економіки, зокрема через автоматизацію процесів збору, обробки та розподілу інформації. Ці ініціативи реалізуються як у межах окремих господарюючих суб'єктів (мікроекономічний рівень), так і на рівні національної економіки (макроекономічний рівень), що включає інтеграцію різноманітних секторів та галузей економіки країни.

На мікроекономічному рівні, автоматизація сприяє підвищенню ефективності діяльності підприємств через оптимізацію облікових процедур, зменшення часу на обробку даних та підвищення точності фінансової звітності. На макроекономічному рівні, впровадження інформаційних систем дозволяє

державі забезпечити ефективний збір та аналіз економічної інформації, що є критично важливим для прийняття обґрунтованих рішень у сфері економічної політики та стратегічного планування [31, с.15].

Подальше просування в напрямку цифровізації та автоматизації економічних процесів вимагає комплексного підходу, який передбачає не тільки технічне оновлення інфраструктури, але й забезпечення необхідного рівня кваліфікації кадрів, а також створення правової та регуляторної бази для підтримки інноваційних практик. Це стане основою для досягнення вищої продуктивності, зростання конкурентоспроможності національної економіки та підвищення якості життя громадян.

РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ТА АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ У ТОВ «РУШ»

2.1. Аналіз процедур розрахунків з оплати праці персоналу на підприємстві ТОВ «Руш»

Компанія ТОВ «РУШ» найбільша національна мережа магазинів краси та здоров'я Єва. Станом на 31 грудня 2023 року компанія відкрила 214 магазинів в 106 містах України, в яких представлені більше 30 000 асортиментних позицій, а також 37 власних торгових марок.

Мережа магазинів «Єва» поширена по території всієї України. Облік розрахунків з оплати праці в таких, торговельних підприємствах має свої особливості, оскільки ці компанії зазвичай мають значну кількість працівників, які працюють як в торгових залах, так і в адміністративних підрозділах. Ось деякі ключові аспекти обліку розрахунків з оплати праці в таких підприємствах:

Аналіз та дослідження процедур розрахунків з оплати праці є ключовою складовою фінансового менеджменту будь-якого підприємства. Значна частка витрат компанії пов'язана саме з оплатою праці, яка суттєво впливає на задоволеність, мотивацію та продуктивність співробітників. Правильний облік розрахунків з оплати праці забезпечує стабільність і успішність підприємства, а також сприяє формуванню позитивного клімату в трудовому колективі.

Для підвищення точності та ефективності розрахунків у ТОВ «Руш» використовується програмний продукт 1С: Бухгалтерія. Застосування автоматизованої системи мінімізує можливість арифметичних помилок і спрощує процес обліку оплати праці. Це дозволяє більш точно відстежувати фінансові потоки, пов'язані з оплатою праці, та своєчасно проводити розрахунки з персоналом.

Синтетичний облік заробітної плати в ТОВ «Руш» здійснюється на рахунку 66 «Розрахунки з оплати праці». В цьому рахунку виділяється субрахунок 661 «Розрахунки за заробітною платою», де відображаються всі важливі деталі та операції, пов'язані із заробітною платою працівників (рис.2.1). Такий систематичний та точний облік є важливим для забезпечення фінансової

дисципліни та ефективного управління ресурсами підприємства.

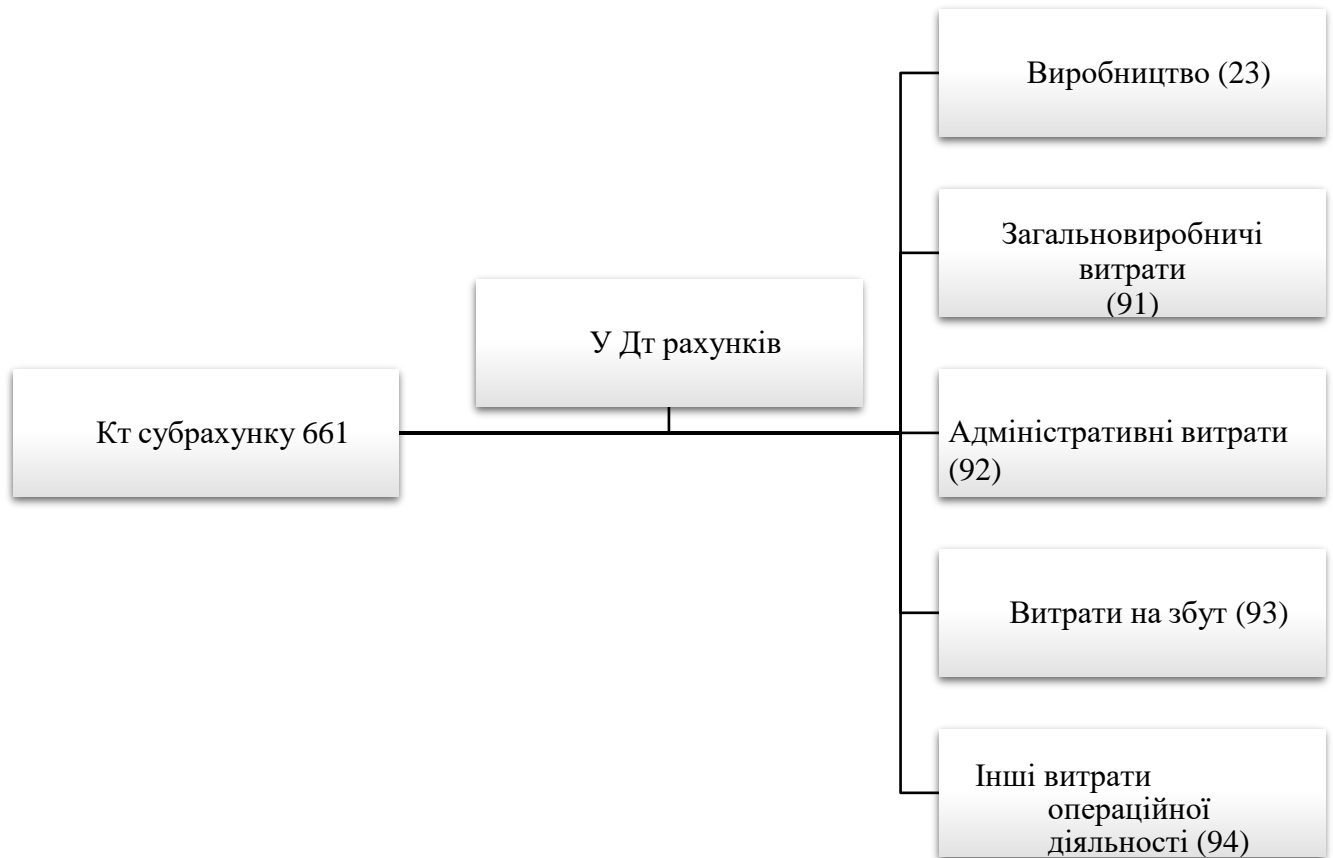


Рис. 2.1. Схема обліку витрат на заробітну плату ТОВ «Руш»

У бухгалтерському обліку за кредитом рахунку відображаються всі нарахування, що представляють собою суми, які підприємство має виплатити або вже нарахувало. Це включає виплати заробітної плати, бонуси, премії та інші види компенсацій, що підприємство зобов'язане виплатити своїм працівникам.

На дебеті рахунку відображаються відрахування та утримання, що означає списання коштів на оплату податків, обов'язкових внесків, страхування та інших фінансових зобов'язань перед державними та іншими організаціями.

Негативне сальдо на цьому рахунку свідчить про заборгованість підприємства перед його працівниками по оплаті праці. Це означає, що підприємство відкладає або не виплачує заробітну плату частково або повністю, що може призвести до фінансових труднощів та проблем з утриманням персоналу.

Негативне сальдо на дебетовому рахунку є сигналом для підприємства про необхідність негайного вирішення питання заборгованості та виконання фінансових зобов'язань перед працівниками.

Розрахунки з оплати праці в ТОВ «Руш» відображаються через господарські операції, які наведено в таблиці. Ці операції охоплюють всі фінансові транзакції та потоки коштів, що стосуються оплати праці та пов'язаних з нею аспектів.

У таблиці 2.1 наведено кореспонденції рахунків з обліку заробітної плати на досліджуваному підприємстві. Ця інформація включає детальний опис рахунків та їх взаємозв'язків, що забезпечує прозорість та точність у веденні фінансового обліку оплати праці.

Таблиця 2.1

Типові кореспонденції рахунків обліку розрахунків з оплати праці на ТОВ «Руш»

№ з/п	Зміст господарських операцій	Кореспонденція рахунків	
		Дт	Кт
1	Нарахована заробітна плата працівникам основного виробництва	23	661
2	Нарахована оплата, пов'язана з виправленням браку продукції	24	661
3	Нарахована заробітна плата за роботи, що належать до витрат майбутніх періодів	39	661
4	Нараховано відпускні за рахунок резерву наступних платежів	471	661
5	Нарахована заробітна плата за роботи, виконані за рахунок коштів цільового фінансування	48	661
6	Нараховані суми за рахунок коштів соціального страхування (за лікарняними листками, допомоги та ін.)	651	663
7	Нарахована заробітна плата працівникам, пов'язаним із організацією і управлінням виробництвом	91	661
8	Нарахована заробітна плата адміністративному персоналу	92	661
9	Нарахована заробітна плата працівникам, зайнятим збутом	93	661
10	Нараховані суми оплати праці, пов'язані з операціями із вибуття (реалізації) основних засобів	972	661
11	Утримано із заробітної плати проф. внески	661	685
12	Депоновано несплачену у строк заробітну плату	661	662
13	Виплачено заробітну плату з каси підприємства	661	301
14	Виплачено заробітну плату з поточного рахунку на карткові рахунки працівників	661	311
15	Виплачено депоновану заробітну плату з каси підприємства	662	301

На підприємстві впроваджено систему оплати праці, яка передбачає

надання додаткових виплат працівникам, таких як надбавки та доплати. Ця практика сприяє підвищенню мотивації співробітників до більш продуктивної роботи та враховує різні фактори, включаючи стаж роботи, виконання особливих функцій, роботу в незвичайних умовах або підвищені вимоги до результативності. Відповідно, працівники можуть отримувати додаткові винагороди, які відображають їхню індивідуальну працездатність і внесок у діяльність підприємства.

До додаткових виплат належать кілька категорій. Оплата за роботу в нічний час, що триває з 22:00 до 6:00, є вищою за звичайну ставку. Вона визначається на основі генеральних, галузевих (регіональних) угод та колективних договорів, але не може бути меншою за 20% тарифної ставки (окладу) за годину роботи в нічний час.

Іншою важливою категорією є оплата за час, відпрацьований понад встановлену норму. За понаднормовий час працівникам оплачується за підвищеною ставкою, яка зазвичай удвічі перевищує звичайну погодинну ставку або оклад.

Робота у святкові та неробочі дні також оплачується за подвійну ставку порівняно зі звичайною. Це може мати різні форми в різних системах оплати, але зазвичай це подвоєна годинна або денна ставка.

Час простою, коли працівник знаходиться на робочому місці, але не може виконувати свої обов'язки з об'єктивних причин, зазвичай не оплачується. Це стосується випадків, коли простій виникає з вини самого працівника.

Різні види додаткових виплат, включаючи оплату за роботу в нічний час, понаднормовий час, роботу у святкові та неробочі дні, а також положення щодо простою, відображаються в таблицях та рисунках (див. таблиці 2.5 та рисунки 2.3). Вони забезпечують прозорість та точність у веденні фінансового обліку оплати праці, враховуючи індивідуальні особливості робочих умов та внеску працівників.

Утримання заробітної плати є важливим аспектом фінансового управління як для працівників, так і для підприємства. Цей процес вимагає

точності та дотримання законодавства, оскільки надання співробітникам їхньої заслуженої компенсації є обов'язком підприємства і правом працівників.

Утримання з виплат працівникам можна поділити на кілька категорій, включаючи обов'язкові утримання, добровільні утримання та утримання для відшкодування збитків.

Обов'язкові утримання автоматично відраховуються з виплат працівникам на підставі виконавчих документів, наказів та постанов. Вони виникають у випадках, коли працівник не сплачує аліменти або майнові податки самостійно. У таких ситуаціях суд ухвалює рішення про примусове стягнення, після чого роботодавцю надсилають виконавчий лист або судовий наказ. Відповідно до цих документів, роботодавець зобов'язаний автоматично утримувати певну суму з виплат працівника та перераховувати її за вказаним призначенням.

Добровільні утримання є різними видами внесків або утримань, які працівник погоджується сплачувати за власною ініціативою. Це можуть бути внески на користь споживчих кооперативів або інших організацій. Такі утримання здійснюються на підставі заяви працівника та з його згоди.

Утримання задля відшкодування збитків можуть бути застосовані для компенсації шкоди, завданої працівником підприємству через недбалість або порушення правил. У таких випадках з заробітної плати працівника утримується сума, необхідна для відшкодування завданих збитків.

Податки та збори можна класифікувати на утримання з доходів та їх нарахування (рис. 2.2). Утримання з доходів включають податки, які автоматично відраховуються з заробітної плати працівника, тоді як нарахування стосуються обов'язкових внесків, які роботодавець сплачує за свій рахунок.

Різні види утримань та їх класифікація наведені у відповідних таблицях і рисунках (див. рис. 2.2). Це забезпечує систематизований підхід до обліку фінансових зобов'язань та їх виконання на підприємстві.

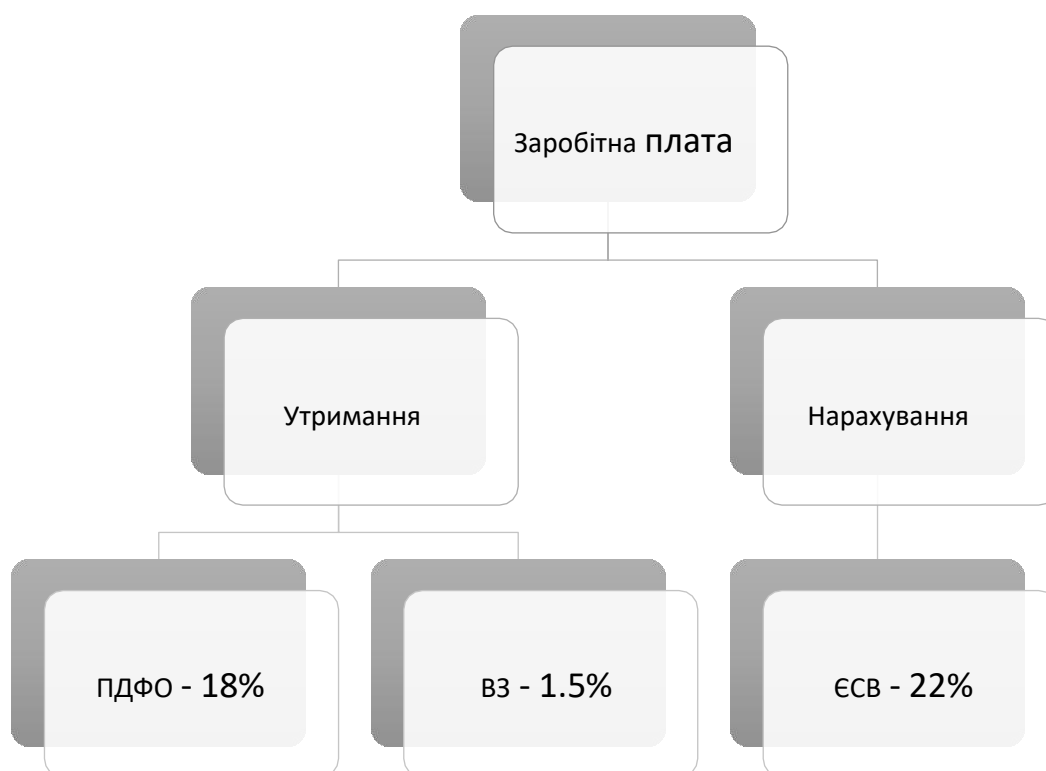


Рис. 2.2. Утримання та нарахування на оплату праці [32].

Нижче представлена таблиця 2.6 з відрахуваннями ПДФО, ВЗ та ЄСВ, які підприємство сплатило за останні роки.

Таблиця 2.2

Відрахування ПДФО, ВЗ, ЄСВ, які сплатило ТОВ «Руш» за 2019-2023 рр. [32].

Рік	2019р.	2020р.	2021р.	2022р.	2023р.
ПДФО (тис. грн.)	84089	92498	126133	151360	164953
ВЗ (тис. грн.)	16817	18499	25226	30272	32790
ЄСВ (тис. грн.)	25226	27749	37840	45408	49186

Кодекс законів про працю регулює правила щодо виплати допомоги в разі тимчасової непрацездатності, у період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, а також при нещасних випадках на виробництві. Допомога при тимчасовій непрацездатності, що виникає внаслідок захворювання або травми,

надається особам зі страховим статусом протягом перших п'яти днів такої непрацездатності. Починаючи з шостого дня хвороби, виплати здійснюються Фондом соціального страхування.

Сума виплати визначається на основі заробітку за попередній календарний рік, що передує випадку. Ця сума розподіляється на 365 календарних днів. Якщо працівник працював у ТОВ «Руш» менше року, йому необхідно надати відомості про заробіток з попередніх місць роботи.

Розмір щоденної допомоги може бути наступним:

- 60% середньоденного заробітку для тих, чий страховий стаж менше 5 років;
- 80% середньоденного заробітку для тих, чий страховий стаж від 5 до 8 років;
- 100% середньоденного заробітку для тих, чий страховий стаж перевищує 8 років.

Законодавство також передбачає надання жінкам права на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, а також виплату відповідної допомоги. Зазвичай ця допомога виплачується з Фонду соціального страхування і становить 100% середнього заробітку жінки перед настанням вагітності або пологів.

Існує виняток для жінок, чий страховий стаж менше шести місяців. Для них допомога обмежується сумою, що не перевищує мінімальну заробітну плату за повний календарний місяць.

Надання відпустки та виплата допомоги при вагітності та пологах є важливим соціальним заходом для підтримки жінок у цей відповідальний період. Деталі та розміри цієї допомоги можуть змінюватися відповідно до законодавчих актів країни та конкретних обставин.

У таблиці 2.3 представлені зразки стандартної документації щодо утримань із заробітної плати. Ця документація забезпечує прозорість та точність у фінансовому обліку та дозволяє ефективно керувати процесами виплат та утримань.

Таблиця 2.3

Типові кореспонденції рахунків утримань із заробітної плати на ТОВ «Руш» [33].

№з/п	Зміст господарських операцій	Кореспонденція рахунків	
		Дт	Кт
1	Утримано із заробітної плати єдиний соціальний внесок	661	651
2	Утримано із заробітної плати податок на доходи фізичних осіб	661	641
3	Утримано із заробітної плати страхові внески із добровільного страхування працівників	661	654
4	Утримано із заробітної плати аліменти за виконавчими листами	661	685
5	Утримано із заробітної плати проф. внески	661	685

На підприємстві «Руш» всі витрати, пов'язані з оплатою праці, детально реєструються на субрахунку 661 «Розрахунки за виплатами працівникам».

Процеси нарахування, утримання та виплати заробітної плати здійснюються відповідно до вимог трудового законодавства та податкових нормативів. Усі операції, пов'язані з оплатою праці, виконуються згідно з нормативними документами, що регулюють бухгалтерський облік, забезпечуючи точність і законність кожної транзакції. Такий підхід до управління оплатою праці гарантує своєчасну та повну виплату заробітної плати працівникам, дотримуючись усіх необхідних правил і вимог.

Надійне та сучасне програмне забезпечення дозволяє уникнути арифметичних помилок і значно спрощує процес обліку фінансових потоків, пов'язаних з оплатою праці. Це забезпечує прозорість у веденні фінансового обліку та сприяє ефективному управлінню ресурсами підприємства, забезпечуючи позитивні відносини у трудовому колективі.

Така організація обліку дозволяє підприємству підтримувати фінансову дисципліну та успішно здійснювати свою діяльність, гарантуючи відповідність усім правовим і нормативним вимогам. Докладні дані про нарахування, утримання та виплати заробітної плати представлені у відповідних таблицях та рисунках, що додаються до звітності підприємства.

2.2. Опис системи документування розрахунків з заробітної плати на ТОВ «РУШ»

Оцінка та оплата результатів праці на кожному підприємстві є ключовими процесами, що забезпечують своєчасний та об'єктивний збір інформації про чисельність працівників, обсяг виробництва, використання робочого часу та інші аспекти. Ці процеси повинні супроводжуватися документуванням господарських операцій для досягнення більшої прозорості та контролю над виробничими процесами. Документування дозволяє збирати та аналізувати дані щодо продуктивності працівників, ефективності використання робочого часу, виявлення виробничих тенденцій і прийняття обґрунтованих рішень щодо оплати праці.

При наборі персоналу для роботи на ТОВ «Руш» формується офіційний наказ або розпорядження від керівника про прийняття працівника на роботу. Ця процедура ґрунтується на поданні працівником заяви про бажання працювати на даному підприємстві.

Табельний облік графіків використання робочого часу є важливою практикою для контролю та обліку робочого часу співробітників на підприємстві, такого як ТОВ «Руш». Основна мета цього обліку полягає у дотриманні встановленого режиму робочого часу та забезпеченні точного розрахунку оплати праці. Додатково, ця практика дозволяє створювати статистичні звіти та забезпечувати контроль за використанням робочого часу в різних структурних підрозділах підприємства. Такий облік є важливим для підтримання дисципліни та ефективного управління робочим часом на підприємстві, а також для забезпечення точної та справедливої оплати праці працівникам. Завдання табельного обліку проілюстровані на рисунку 2.3.

Таким чином, документування господарських операцій і табельний облік робочого часу сприяють покращенню управління підприємством, забезпечуючи прозорість, об'єктивність і справедливість в оцінці та оплаті праці співробітників.

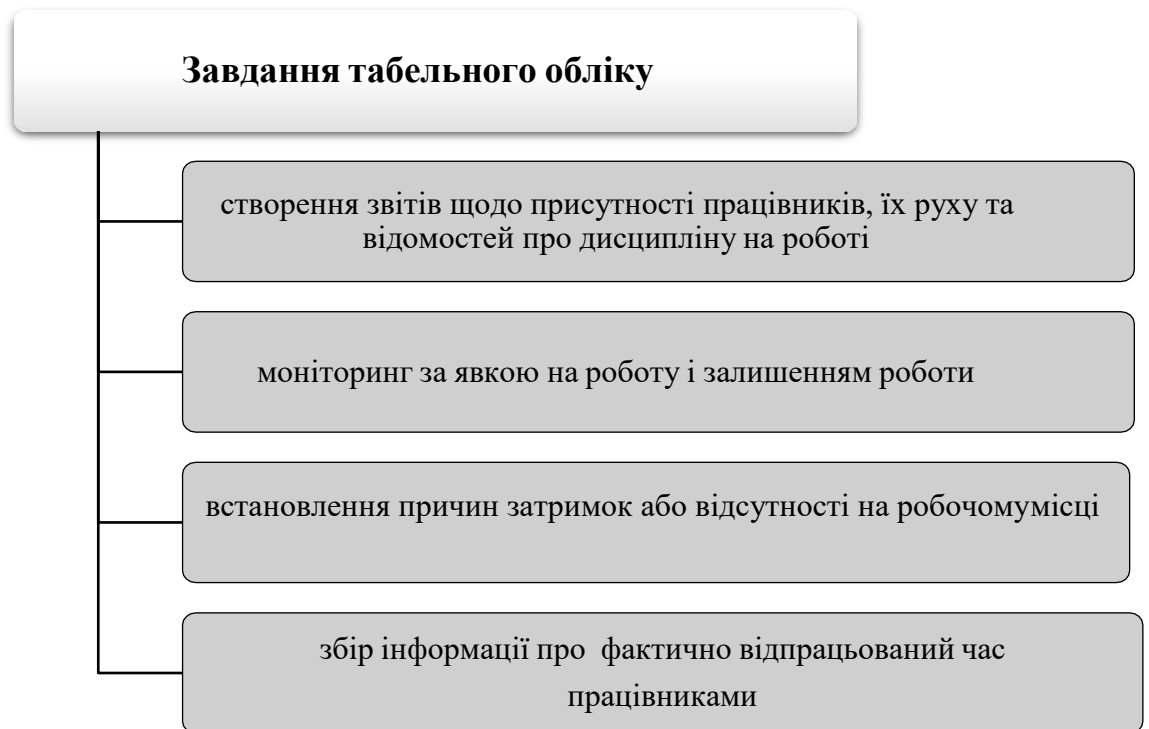


Рис. 2.3. Завдання табельного обліку [34, с.32]

Ведення робочих графіків покладено на керівників відповідних підрозділів, які протягом місяця забезпечують введення даних про використання робочого часу співробітниками. Для кожного працівника визначається загальний календарний фонд робочого часу, реєструється кількість відсутностей з різних причин і фактично відпрацьований час. Зміни в робочих графіках працівників, включення та виключення з них здійснюються на основі первинних документів, що стосуються обліку кадрів. Після завершення обліку за місяць графіки оформляються та підписуються відповідальними особами, після чого передаються до бухгалтерії для докладного розрахунку заробітної плати.

У бухгалтерії ТОВ «Руш» додатково створюють та ведуть особисту картку для кожного працівника, яка обліковується за його табельним номером. Ця картка є документом аналітичного характеру, в якому щомісячно фіксуються дані про різні аспекти нарахування заробітної плати, включаючи виплати, компенсації, премії, утримання, суми до видачі та обчислені відрахування. При прийнятті на роботу до ТОВ «Руш» працівник повинен

пред'явити трудову книжку. Якщо це перше працевлаштування, трудова книжка оформляється протягом перших п'яти днів після прийняття на роботу. За організацію ведення, зберігання та видачу трудових книжок відповідає керівник ТОВ «Руш».

Особа, відповідальна за видачу трудових книжок, щомісяця подає до бухгалтерії звіт про наявність і використання бланків трудових книжок. Ведеться облік у спеціальних облікових книгах: книга обліку бланків трудових книжок і вкладишів до них та книга обліку руху трудових книжок і вкладишів до них. Крім того, у кадровій документації підприємства ведеться така документація: особовий листок обліку кадрів, особова картка, штатно-посадова книга, алфавітна книга, особова справа, алфавітні картки та інші необхідні документи. Бухгалтерський облік трудових книжок у ТОВ «Руш» здійснюється через використання рахунків 209 та 08 у бухгалтерському обліку.

На рахунку 209 «Інші матеріали» здійснюється облік трудових книжок. За дебетом цього рахунку фіксується надходження нових трудових книжок, тобто реєструється їх придбання або отримання. За кредитом відображаються випадки списання трудових книжок, наприклад, при звільненні працівників або за інших обставин, коли книжка вважається закритою. Для контролю за наявністю та обліком руху трудових книжок використовується позабалансовий рахунок 08 «Бланки суворого обліку», який допомагає відслідковувати рух та наявність трудових книжок в організації.

Збереження точної та деталізованої інформації про особовий склад працівників є важливим елементом управління персоналом на будь-якому підприємстві. На підприємстві ТОВ «Руш» для обліку працівників і збереження інформації про них використовується відділ кадрів. Цей відділ відповідає за зберігання трудових книжок, що містять записи про трудову діяльність кожного працівника, включаючи дані про дату прийому на роботу, посаду, зміни в заробітній платі та іншу важливу інформацію.

Окрім трудових книжок, відділ кадрів також обслуговує інші форми первинних документів, пов'язаних з управлінням персоналом. До них належать

заяви про прийом на роботу, накази про призначення на посаду, заяви про відпустки та інші заяви, пов'язані зі звільненням. Ці первинні документи відіграють ключову роль в обліку і управлінні персоналом, а також допомагають у підготовці необхідної звітності для органів державної влади. У відділі кадрів здійснюється збереження та поповнення цих даних, а також контроль за їх актуальністю.

Точний облік працівників та дотримання вимог законодавства є критично важливими для ефективного функціонування підприємства та задоволення потреб як працівників, так і управлінського персоналу. В таблиці 2.4 представлено основні форми первинних документів, що використовуються на підприємстві ТОВ «Руш».

Таблиця 2.4

Типові форми первинної облікової документації на ТОВ «Руш» [35, с.62].

Типова форма	Назва документа
Облік особового складу	
№ П-1	Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу
№ П-2	Особова картка працівника
№ П-3	Алфавітна картка
№ П-4	Особова картка спеціаліста з вищою освітою, який виконує науково-, проектно- дослідницькі і технологічні роботи
№ П-5	Наказ (розпорядження) про переведення на іншу роботу
№ П-6	Наказ (розпорядження) про надання відпустки
№ П-8	Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору
№ П-9, №П-10	Книга обліку бланків трудових книжок і вкладишів до них
Облік виробітку	
№П-12, №П-13, №П-14	Табель обліку використання робочого часу
№П-15	Список осіб, які працюють в надурочний час
№П-16	Листок обліку простоїв
Нарахування заробітної плати	
№П-49	Розрахунково-платіжна відомість
№П-50	Розрахункова відомість
№П-52	Розрахунок заробітної плати
№П-53	Платіжна відомість
№П-54, 54а	Особовий рахунок
№П-55	Накопичувальна картка виробітку і заробітної плати

Оформлення операцій, пов'язаних із розрахунками заробітної плати між працівниками та роботодавцем, потребує значної кількості документів різних типів і форм. Керівник підприємства затверджує графік обігу цих документів

для регулювання процесу обробки та зберігання інформації. Уся документація, необхідна для нарахування та виплати заробітної плати, підлягає строгій реєстрації та контролю на кожному етапі обігу. Схема документообігу при нарахуванні і виплаті заробітної плати представлена на рисунку 2.6.

Цей підхід забезпечує точність і своєчасність всіх фінансових операцій, пов'язаних із оплатою праці, що є важливою складовою ефективного управління фінансовими ресурсами підприємства. Кожен документ, що стосується розрахунків заробітної плати, має своє місце в загальному процесі документообігу, що дозволяє уникнути плутанини та забезпечити збереження всіх даних.

Зокрема, важливою складовою цього процесу є облік використання робочого часу, який дозволяє визначити фактично відпрацьований час кожного працівника, а також відстежувати відсутності з різних причин. Дані про використання робочого часу є основою для нарахування заробітної плати, а також для складання звітності перед державними органами.

Після завершення облікового періоду всі зібрані дані проходять етап затвердження відповідальними особами та передаються до бухгалтерії для проведення розрахунків. Це дозволяє забезпечити високу точність і відповідність нарахувань вимогам законодавства та внутрішнім правилам підприємства.

Усі зазначені процедури та етапи оформлення операцій з розрахунками заробітної плати мають критичне значення для забезпечення прозорості та ефективності фінансового управління на підприємстві. Систематичний підхід до документообігу та детальне документування всіх етапів дозволяє підтримувати високий рівень контролю та звітності [36, с.79].

Кодекс законів про працю України встановлює норми для регулювання трудових зв'язків між підприємствами та їхніми працівниками. Цей документ визначає порядок оформлення прийому на роботу, переведення та звільнення працівників.



Рис. 2.4. Схема документообігу при нарахуванні і виплаті заробітної плати на ТОВ «Руш» [32].

При звільненні працівника його трудова книжка повертається негайно, і бухгалтерія проводить розрахунок заробітної плати. Наказ керівника підприємства використовується для реєстрації відпусток та звільнень.

На даному підприємстві оплата праці розраховується за годинами, для чого використовується табель обліку робочого часу. У випадках відрядної оплати використовуються додаткові документи, такі як маршрутні листи, наряди, відомості про виробіток тощо. Інформація про зарплату, зароблену продукцію або виконану роботу, групується в кінці місяця за видами продукції, особовими рахунками працівників і видами оплати, а облік кадрів проводиться

відділом кадрів.

Основні документи, що регулюють питання особового складу на підприємстві, включають такі:

Наказ (розпорядження) про надання відпустки.

Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу.

Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору.

Наказ (розпорядження) про переведення на іншу роботу.

Таблиця 2.5

Розпорядчі документи щодо особового складу ТОВ «Руш» [32]

Назва розпорядчого документа	Призначення розпорядчого документа
Наказ (розпорядження) про переведення на іншу роботу (ф. № П-5)	Цей документ використовується для оформлення переведення працівника з одного цеху в інший. Процедура заповнення полягає у тому, що працівник відділу кадрів заповнює його в двох примірниках. Один з примірників зберігається в відділі кадрів для подальшого контролю та архівування, а інший примірник передається до бухгалтерії для подальшого обліку та розрахунків.
Наказ (розпорядження) про приймання на роботу (ф. № П-1)	Цей документ використовується для обліку новозалучених працівників, які прийняті на підприємство. Він складається у відділі кадрів для кожного окремого працівника і підписується керівником підприємства.
Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту) (ф. № П-8)	Цей документ використовується при звільненні працівника. Процедура заповнення включає створення двох копій: одна залишається у відділі кадрів, а інша передається до бухгалтерії. Наказ підписується керівником підприємства та керівником відповідного структурного підрозділу. На основі цього наказу бухгалтерія проводить розрахунок із працівниками, і відділ кадрів робить відповідний запис у їх трудових книжках.
Наказ (розпорядження) про надання відпустки (ф. № П-6)	Цей документ використовується для оформлення щорічних та інших видів відпусток, які надаються працівникам згідно з чинним законодавством. Наказ складається в двох копіях: одна залишається у відділі кадрів, а інша передається до бухгалтерії.

Для документування витрат, пов'язаних із заробітною платою, застосовуються різноманітні первинні документи, серед яких основні

включають:

Акт на списання бланків трудових книжок або вкладишів до них.

Відомість «Розрахунок заробітної плати».

Відомість на виплату грошей.

Книга обліку бланків трудових книжок і вкладишів до них.

Книга обліку руху трудових книжок і вкладишів до них.

Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу.

Наряд на відрядну роботу.

Особовий листок з обліку кадрів та особову картку наукового працівника.

Особову картку.

Розрахунково-платіжну відомість.

Табель обліку використання робочого часу.

Табельний номер.

Трудова книжка.

Трудовий договір і угода.

Ці документи використовуються для систематичного обліку та розрахунків з оплати праці на підприємстві.

2.3. Особливості аудиту нарахування і виплати заробітної плати

Аудит розрахунків з оплати праці має за мету формування об'єктивної думки щодо правильності та повноти цих розрахунків. Це відбувається на основі аудиторських доказів, перевірки відповідності законодавству, достовірності первинних документів, облікових записів та фінансової звітності. [43].

Незважаючи на різноманітні методики аудиту, основні підходи до перевірки залишаються стандартними. Це суцільна, вибіркова, комбінована перевірка та застосування аналітичних процедур. Важливо, щоб аудитор при оцінці стану бухгалтерського обліку та фінансової звітності враховував всі ключові аспекти аудиту. (рис. 2.5).



Рис. 2.5. Формування інформації про розрахунки з оплати праці [37, с.230]

Планування аудиту розрахунків з оплати праці, як і будь-якого іншого об'єкту, розпочинається з визначення мети та завдань перевірки, об'єктів, аудиторських процедур та доказів. Ці етапи необхідні для формування об'єктивної думки щодо стану бухгалтерського обліку та його достовірності.

Організація системи контролю на підприємстві повинна враховувати його особливості та завдання. Внутрішній контроль є важливим засобом забезпечення достовірності бухгалтерського обліку та фінансової звітності. Його перевагою є можливість проведення як передбачуваних, поточних, так і перспективних перевірок, використання різних методів та класифікацій. Класифікацію внутрішнього контролю приведено на рис. 2.6.

Внутрішній контроль є важливим елементом управління та може бути ефективним інструментом для управління розрахунками з оплати праці. Комбінування різних методів контролю є особливо ефективним у попередженні

непередбачених витрат.

Перспективний контроль, який проводиться після господарських операцій, базується на даних первинних документів, реєстрів та фінансової звітності. Його метою є перевірка законності операцій, виявлення можливих порушень та зловживань, що можуть відбутися. Цей вид контролю дозволяє виявити потенційні резерви для підвищення ефективності.

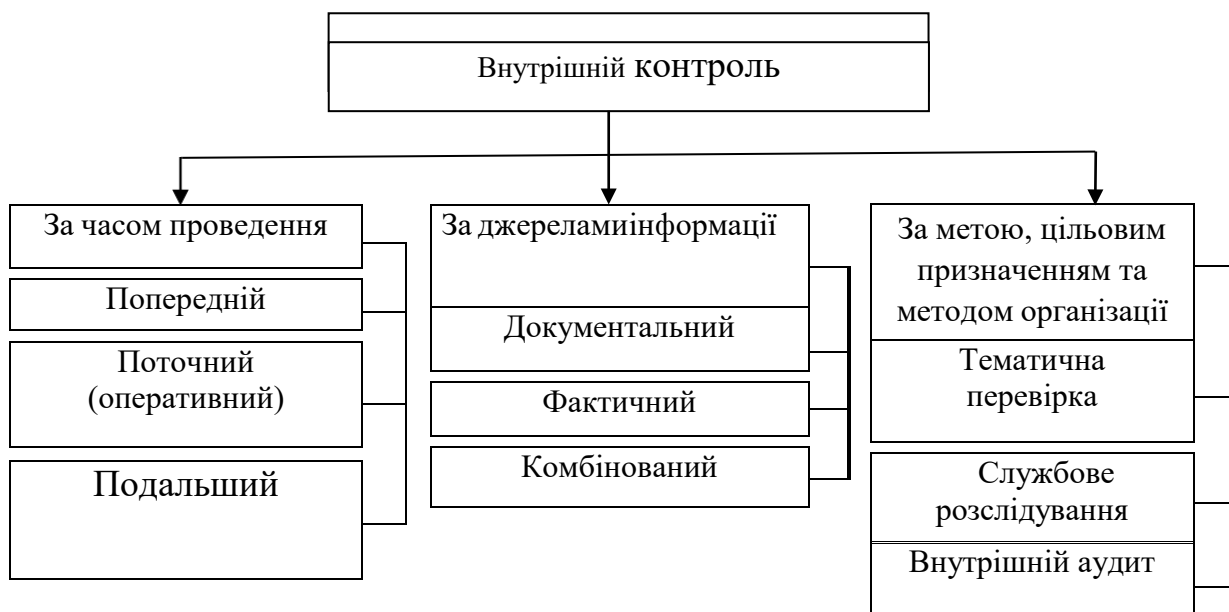


Рис. 2.6. Класифікація внутрішнього контролю [37, с.231]

Внутрішній контроль поділяється на документальний і фактичний. Документальний контроль визначає достовірність і законність операцій за даними первинної документації, реєстрів та звітності. Згідно з Міжнародними стандартами аудиту 530 «Аудиторська перевірка», аудитор може використовувати аудиторську вибірку для збору необхідних аудиторських доказів, тобто застосовувати аудиторські процедури до певної кількості облікових записів у межах певних рахунків або класів операцій. Отримані результати дозволяють отримати необхідні аудиторські докази та об'єктивно оцінити їхню достовірність. Аудиторська думка про достатність аудиторських доказів формується на підставі його професійного судження.

У процесі аудиту розрахунків з оплати праці піддаються ретельній перевірці операції, пов'язані з використанням праці найманих працівників і

оподаткуванням процесу використання трудових ресурсів. Це включає нарахування заробітної плати, утримання заробітної плати, її виплату, а також відображення інформації у фінансовій звітності.

Таким чином, важливим аспектом аудиторської перевірки розрахунків з оплати праці є формування аудиторської вибірки, яка визначається метою і завданнями аудиту. Аудитор повинен забезпечити, щоб обрана вибірка мінімізує аудиторський ризик та забезпечує необхідні та достовірні аудиторські докази.

Альтернативним методом перевірки є суцільна перевірка, при якій досліджується весь обсяг інформації. Суцільний та вибірковий методи використовуються для перевірки нарахування заробітної плати. Операції, які підлягають аудиторській перевірці, подані на рис. 2.7.



Рис. 2.7. Операції щодо розрахунків і оплати праці, які підлягають аудиторській перевірці [37, с.232].

У процесі аудиту розрахунків з оплати праці значною мірою

використовуються різноманітні первинні документи, які служать аудиторськими доказами. Серед них можна виділити табелі, наряди, розрахунково-платіжні відомості, акти виконаних робіт чи наданих послуг, лікарняні листи, журнали-ордери та відомості аналітичного обліку.

Використання аудиторської вибірки при перевірці розрахунків з оплати праці має свої переваги, які можна побачити у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

Переваги використання аудиторської вибірки в аудиті розрахунків з оплати праці [37, с.233].

№	Переваги	Примітка
1	Економія витрат на оплату праці	Скорочення часу перевірки, зниження вартості аудиторських послуг
2	Економія часу перевірки	Проводиться більш оперативно, підвищується якість та достовірність
3	Неможливість проведення суцільної перевірки	При достатній кількості працюючих та обмеженому терміні аудиторської перевірки
4	Підвищення якості перевірки	Зменшення обсягу перевірки дозволяє якісно дослідити інформацію

Після укладення договору на аудиторські послуги, важливим етапом є планування самої аудиторської перевірки. Цей процес складається з кількох основних етапів, включаючи формулювання мети та завдань аудиту, вивчення системи внутрішнього контролю замовника, попередню оцінку ризиків, вибір аудиторських доказів та процедур в залежності від загального аудиторського ризику, розроблення загальної стратегії та складання плану аудиту.

Планування аудиторської перевірки розрахунків з оплати праці дозволяє точно визначити напрями аудиту та розподілити завдання між учасниками аудиторської групи. Обсяг проведення аудиту визначається різноманітними факторами, такими як розміри діяльності суб'єкта господарювання, досвід аудиторів та складність перевірки. Загальна схема аудиторської перевірки безготівкових операцій наведена на рисунку 2.8.

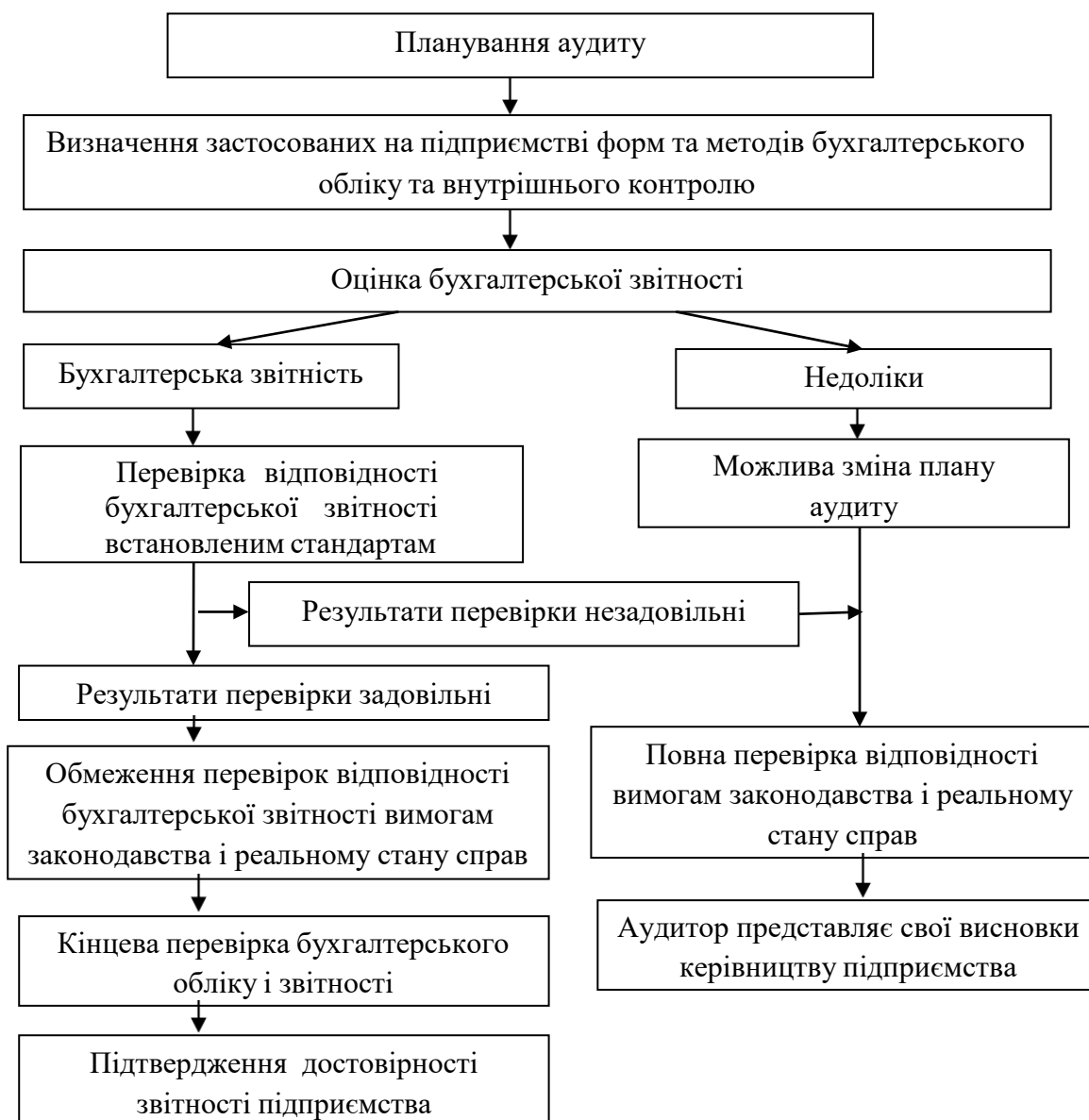


Рис. 2.8. Зальна схема аудиторської перевірки [37, с.233].

Аудиторська перевірка безготівкових розрахунків підприємств починається з організації та планування. Після укладення договору на аудиторські послуги та розроблення загальної стратегії аудиту, аудитор визначає методичні та організаційні аспекти.

Об'єктами аудиту розрахунків з оплати праці є різноманітні аспекти облікової політики, такі як: використання НП(С)БО та МСФЗ; структура рахунків робочого плану; документообіг; порядок нарахування заробітної плати та утримань; форми первинних документів та звітності.

Документи та операції пов'язані з обліком заробітної плати, виплатами та утриманнями, відображаються у різних документах та облікових регістрах.

План аудиту визначає необхідні аудиторські процедури, виконавців та їхні терміни.

Таблиця 2.7

ПЛАН
аудиту розрахунків з оплати праці [32]

№	Перелік аудиторських процедур	Виконавець	Період перевірки	Примітки
1	2	3	4	5
1	Оцінка методики та організації розрахунків з оплати праці, викладених у положеннях колективного договору, Наказу про облікову політику, стану кадрової політики	Павлова О.П.	01.02	
2	Вивчення посадових інструкцій бухгалтерів з розрахунків з оплати праці, робочого плану рахунків, графіку документообігу	Павлова О.П.	01.02	
3	Перевірка даних фінансової звітності (Баланс (Звіт про фінансовий стан), Звіт про рух грошових коштів) з даними Оборотної відомості та Головної книги	Павлова О.П.	01.02	
4	Групування і систематизація виявлених порушень	Павлова О.П.	04.02	
5	Перевірка наявності залишків на рахунках 662, 663.	Павлова О.П.	03.02	
6	Перевірка правильності віднесення нарахованих виплат за видами витрат	Сомов І.К.	02.02	
7	Перевірка правильності документального оформлення операцій з нарахування заробітної плати та утримань із неї	Сомов І.К.	02.02.	
8	Перевірка правильності нарахування заробітної плати та утримань із неї	Сомов І.К.	02.02	
9	Перевірка правильності нарахування і виплат відпускних, премій та інших компенсацій і винагород	Павлова О.П.	03.02	
10	Перевірка правильності розрахунків за листами непрацездатності, за тарифну відпустку	Сомов І.К.	02.02	
11	Перевірка своєчасності та порядку виплати заробітної плати	Павлова О.П.	02.02	
12	Узагальнення результатів перевірки	Павлова О.П.	04.02	

Важливо відзначити, що вибір аудиторських процедур може бути скоригований у залежності від оцінки реального аудиторського ризику. Якщо виявлені значні порушення, аудитор повинен розширити обсяг досліджень, можливо, змінити методики аудиторської перевірки (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

Типові порушення, що можуть бути виявлено за результатами аудиту розрахунків з оплати праці [38]

Порушення	Характеристика
Не складаються таблиці обліку робочого часу	Під час аналізу документів виявляється, що відсутність таблиць ускладнює визначення реально відпрацьованого часу.
Сума нарахованої заробітної плати за даними первинних документів не співпадає з даним облікових регістрів	При виявленні маніпуляцій можуть виникати спотворення у фінансових показниках, зокрема, у звітності за рахунком 66, що вказує на недостовірність витрат підприємства. У таких ситуаціях аудитор повинен установити об'єктивну правду, для чого рекомендується провести повне тестування обліку розрахунків з оплати праці від початкових документів до складання фінансової звітності.
Відсутнє підтвердження віднесення заробітної плати на собівартість послуг відповідними документами про фактично відпрацьований час	Відсутність належної документації, що підтверджує обсяг виконаних робіт або наданих послуг, ускладнює можливість обґрунтування нарахування заробітної плати та достовірність формування собівартості виконаних робіт або наданих послуг
Порушення принцип бухгалтерського обліку нарахування та відповідності доходів і витрат	Витрати майбутніх періодів впливають на собівартість наданих послуг, що призводить до викривлення показників фінансових результатів у бухгалтерському обліку та звітності.
Розрахунки з оплати праці відображені не в тому періоді, в якому вони виникли	Наслідком таких порушень являються перекручені показники собівартості наданих послуг або прибутку
Неправильно застосовані норми та розцінки, посадові оклади	Неправильне нарахування заробітної плати та відповідно витрат на оплату праці
При нарахуванні відпусткових, лікарняних та інших виплат неправильно розраховано середню заробітну плату для визначення суми нарахувань	Неправильне нарахування суми відпускних та лікарняних, відповідних витрат

При встановленні відхилень визначають їх суттєвість, причини виникнення та приймають рішення щодо подальших дій аудитора. За умов виявлення несуттєвих відхилень формулюється думка щодо повноти, достовірності та закономірності відображених розрахунків з оплати праці, результати вибіркового дослідження переносяться на всю генеральну сукупність.

При перевірці інших нарахувань з оплати праці користуються вимогами відповідного чинного законодавства і перевіряють правильність і законність проведених нарахувань і утримань. За результатами вибіркової перевірки

аналітичних рахунків складають робочий документ, у якому відображають виявленні порушення [32].

У такому випадку аудитор відповідно до МСА 600 «Використання роботи іншого аудитора» може використати результати його перевірки, зробивши відповідне посилання в аудиторському звіті. Тестування вважається одним із дієвих прийомів оцінки стану бухгалтерського обліку та системи внутрішнього контролю. Запропоновані тести оцінки системи внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці на ТОВ «РУШ» подано у табл. 2.9.

Таблиця 2.9

Тести внутрішнього аудиту виплат працівникам підприємства ТОВ «РУШ» [32]

№ з/п	Питання	Варіант відповіді		
		так	ні	інф.відсутня
1	2	3	4	5
1	У розпорядженні працівників бухгалтерії є всі необхідні нормативні документи по розрахунках з оплати праці?	+		
2	Коллективний договір укладений?	+		
3	Штатний розпис затверджений наказом?	+		
4	Положення про оплату праці затверджене?	+		
5	Розцінки (при відрядній системі оплати праці) затверджені наказом?	+		
6	Положення про стимулювання праці затверджене наказом?	+		
7	Графік відпусток затверджений?	+		
8	Особи, що нараховують заробітну плату, не виконують обов'язків із: - комплектування особового складу і звільнення; - ведення обліку персоналу; - обліку погодинної/відрядної роботи; - перевірки нарахування заробітної плати; - функції касира?	+	+	
9	Накази про прийняття, звільнення, надання відпусток ведуться: кадровою службою; секретарем; керівником?	+		
10	Доступ до інформаційної системи обліку розрахунків з оплати праці мають тільки особи, яким необхідний такий доступ у межах службових обов'язків?	+		
11	На підприємстві застосовуються системи оплати праці: погодинна; відрядна	+		

Продовження таблиці 2.9.

12	Чи виплачуються на підприємстві: премії; комісійні винагороди?	+		
13	Чи наймає підприємство тимчасових працівників?	+		
14	Табелі обліку робочого часу ведуться щомісячно?	+		
15	Відрядна оплата нараховується на підставі нарядів?	+		
16	Чи оплачує підприємство понаднормові витрати?		+	
17	Чи здійснюється добровільні утримання із заробітної плати?	+		
18	Заробітна плата виплачується шляхом: перерахування на рахунок у банку; готівкою?	+		
19	Чи контролюється складання платіжних відомостей відповідним чином?	+		
20	Чи перевіряються і депонуються незатребувані виплати належним чином?	+		
21	Чи перевіряється заробітна плата відповідно іншими контролюючими органами, не перерахованими вище? дані контролю враховувалися? планувалися відповідні аудиторські дослідження?		+	
22	Комісія з призначення допомоги за соціальним страхуванням створена?		+	
23	Протоколи комісії з призначення допомоги за соціальним страхуванням ведуться?		+	
24	Виплати за договорами цивільно-правового характеру здійснюються?	+		
25	Заробітна плата натурою виплачувалися?		+	
26	Матеріальна допомога виплачувалася?	+		
27	Утримання за виконавчими листами здійснювалися?	+		

Для формування аудиторського висновку про стан бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці та достовірність показників фінансової звітності, аудитору рекомендується використовувати результати анкетування для оцінки ризиків суттєвого викривлення облікової інформації. Цей підхід дозволяє виявити слабкі сторони, які необхідно враховувати при виборі аудиторських доказів та процедур. У випадку, коли в організації існує служба внутрішнього аудиту, тестування може бути корисним для оцінки стану системи внутрішнього контролю.

РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА АВТОМАТИЗАЦІЇ РОЗРАХУНКІВ З НИМИ

3.1. Оцінка використання трудових ресурсів на підприємстві

Одним із вирішальних чинників досягнення економічних результатів на підприємстві є ефективне використання трудових ресурсів. Рівень доступності та якість робочої сили мають вплив на всі аспекти діяльності підприємства і безпосередньо відображаються на рівні використання технічних засобів, предметів праці та організаційно-технічного рівня виробництва.

Залежно від якості і кількості доступних робочих кадрів, підприємство може досягти більш високого рівня продуктивності та ефективності. Трудові ресурси визначають, наскільки ефективно підприємство використовує свої матеріальні та технічні ресурси, і є ключовим фактором для досягнення успіху та конкурентоспроможності на ринку.

Дослідження руху робочої сили та аналіз деяких коефіцієнтів є важливою складовою управління персоналом і може допомогти підприємству покращити ефективність управління персоналом та оптимізувати витрати. Ось деякі коефіцієнти, які можна використовувати для аналізу руху робочої сили на прикладі ТОВ «Руш»:

Коефіцієнт обороту з приймання (КТОВ). Цей коефіцієнт відображає частоту нових прийнятих працівників протягом певного періоду. Високе значення цього коефіцієнта може свідчити про проблеми у підборі та збереженні персоналу.

$$\text{КТОВ}_{22} = 16/87 \times 100 = 18,39\%; \quad (3.1)$$

$$\text{КТОВ}_{23} = 12/84 \times 100 = 14,29\%. \quad (3.2)$$

Коефіцієнт обороту зі звільнення (КП_з). Вимірює відсоток співробітників, які залишають компанію протягом тривалого періоду:

$$\text{КП}_{322} = 7/87 \times 100 = 8,05\%; \quad (3.3)$$

$$\text{КП}_{323} = 6/84 \times 100 = 7,14\%. \quad (3.4)$$

Коефіцієнт плинності кадрів (КТОВ_л). Коефіцієнт плинності визначає, як

часто співробітники залишають компанію. Вони можуть бути корисними для оцінки стійкості та залучення персоналу. Високий коефіцієнт плинності може вказувати на проблеми у збереженні персоналу та нестабільність на ринку праці:

$$\text{КТОВ}_{\text{л}22} = (4+1)/87 \times 100 = 5,75\%; \quad (3.5)$$

$$\text{КТОВ}_{\text{л}23} = 5/84 \times 100 = 5,95\%. \quad (3.6)$$

Коефіцієнт загального обороту (КП_{об}). Цей коефіцієнт визначається як сума всіх виходів із компанії поділена на середню кількість співробітників протягом періоду. Він може допомогти вам зрозуміти, наскільки інтенсивно робоча сила рухається в організації:

$$\text{КП}_{\text{об}22} = (16+7)/87 \times 100 = 26,44\%; \quad (3.7)$$

$$\text{КП}_{\text{об}23} = (12+6)/84 \times 100 = 21,43\%. \quad (3.8)$$

Аналізуючи дані розрахунки можна інтерпретувати результати: Зменшення коефіцієнта загального обороту на 18,95% свідчить про те, що менше співробітників залишають компанію або звільняються протягом року. Це може бути позитивним показником, оскільки низький рівень плинності може свідчити про стабільність та задоволеність працівників у компанії.

Зменшення коефіцієнта обороту з приймання на 22,3% означає, що менше нових співробітників приймається на роботу в організацію. Це може бути результатом обмежень в розширенні персоналу, зниження обсягів робіт або інших факторів.

Збільшення коефіцієнта плинності кадрів на 3,48% може бути позитивним показником, оскільки воно вказує на те, що менше співробітників залишає компанію безпідставно (за порушення трудової дисципліни). Проте, слід зрозуміти, які саме порушення трудової дисципліни спричинили це збільшення, і вжити заходів для їх усунення.

Аналіз фонду оплати праці працівників на ТОВ «Руш» включає визначення питомої ваги доплат у загальному фонді оплати праці. Цей аналіз сприяє у розумінні структури оплати праці та дозволяє керівництву підприємства краще розуміти, яка частина загальних витрат на оплату праці

складається з доплат.

Таблиця 3.1
Рух робочої сили на ТОВ «Руш» [32]

Показник	2022 р.	2023 р.	Відхилення	
			Абсолютне	%
1.Середньоспискова чисельність працівників, осіб	87	84	-3	96,55
2.Прийнято на роботу нових працівників протягом року	16	12	-4	75
3.Вибуло працівників, у т.ч.:	7	6	-1	85,72
- вибуття на навчання, вихід на пенсію та з ін. причин	2	1	-1	50
- з власного бажання	4	5	1	125
- звільнення за порушення трудової дисципліни	1	0	-1	-
4.Коефіцієнт обороту:				
- з приймання, %	18,39	14,29	-4,1	77,71
- зі звільнення, %	8,05	7,14	-0,91	88,7
5.Коефіцієнт плинності кадрів, %	5,75	5,95	0,2	103,5
6.Коефіцієнт заг.обороту, %	26,44	21,43	-5,01	81,05

Аналіз складу й динаміки фонду оплати праці на ТОВ «Руш» подано у таблиці 3.2. яку побудовано згідно додатку Б.

Абсолютне відхилення, що визначає ефективність використання фонду зарплати, визначається порівнянням фактично витрачених коштів на оплату праці з планованими коштами на оплату праці в цілому за певний період часу:

$$\Delta\text{ФЗПабс} = \text{ФЗПф} - \text{ФЗТОВл} \quad (3.9)$$

Фонд оплати праці у сучасному управлінні ресурсами представляє собою важливу та складну складову. Цей фонд відображає фінансові зусилля та увагу, яку організація приділяє своєму персоналу. Він охоплює всі види компенсації та винагороди, що надаються працівникам за їхню працю, включаючи заробітну плату, бонуси, додаткові вигоди, пенсійні внески та інші компоненти.

Основні функції фонду оплати праці полягають у визначенні обсягу коштів, виділених для виплати працівникам, а також у встановленні справедливих та конкурентоспроможних ставок оплати, що відповідають

ринковим умовам. Правильний розподіл цього фонду відіграє важливу роль у стимулюванні працівників та їхньої мотивації досягати високих результатів.

Таблиця 3.2

Аналіз складу й динаміки фонду оплати праці на ТОВ «Руш» за 2022-2023 рр. [32].

Показники	2022 р.		2023 р.		Відхилення	
	Сума тис.грн.	Питома вага, %	Сума, тис.грн.	Питома вага, %	Абсол. відхил, +/-	Частки пунктів, %
1. Фонд основної заробітної плати, всього	420445,64	89,35	396475,87	90,11	-23969,77	0,76
2. Фонд додаткової заробітної плати, всього	38386,38	8,16	33657,87	7,65	-4728,51	-0,51
- надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	5940	1,26	4878	1,11	-1062	-0,15
- відпускні	32446,38	6,9	28779,87	6,54	-3666,51	-0,36
3. Заохочувальні та компенсаційні виплати, всього	11730,5	2,49	9857,2	2,24	-1873,3	-0,25
Фонд оплати праці, всього (ряд.1 + ряд.2 + ряд. 3)	470562,52	100	439990,94	100	-30571,58	0

Одним з ключових аспектів фонду оплати праці є його вплив на мотивацію працівників. Справедливий та конкурентоспроможний фонд оплати праці може значно підвищити рівень задоволеності. Працівники більш схильні до зусиль та віддачі на роботі, коли вони відчують, що їхні трудові зусилля оцінюються та винагороджуються належним чином.

Розподіл фонду оплати праці протягом років може відображати зміни у стратегії та фінансовій стійкості організації. Розгляд ілюстрації розподілу фонду заробітної плати протягом двох років - 2022 та 2023 років, дозволяє оцінити тенденції та зміни в цій області.

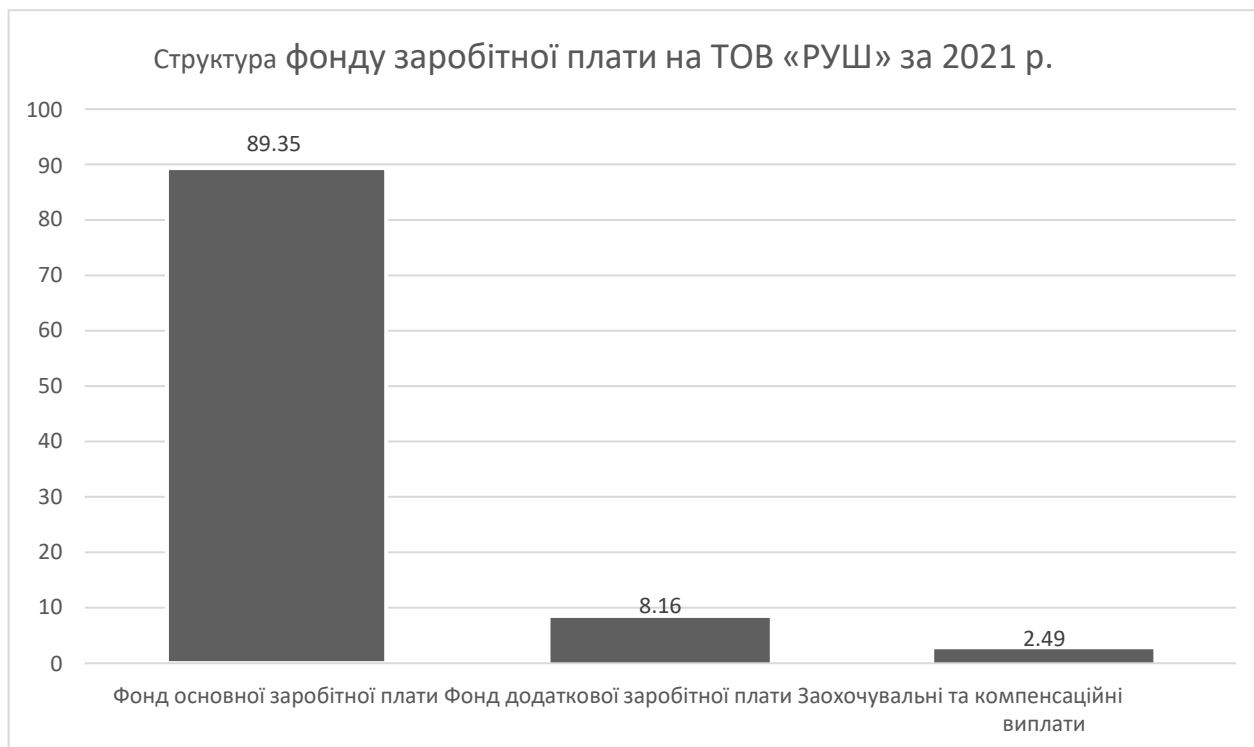


Рис. 3.1. Структура фонду оплати праці на ТОВ «Руш» за 2022 р. [32].

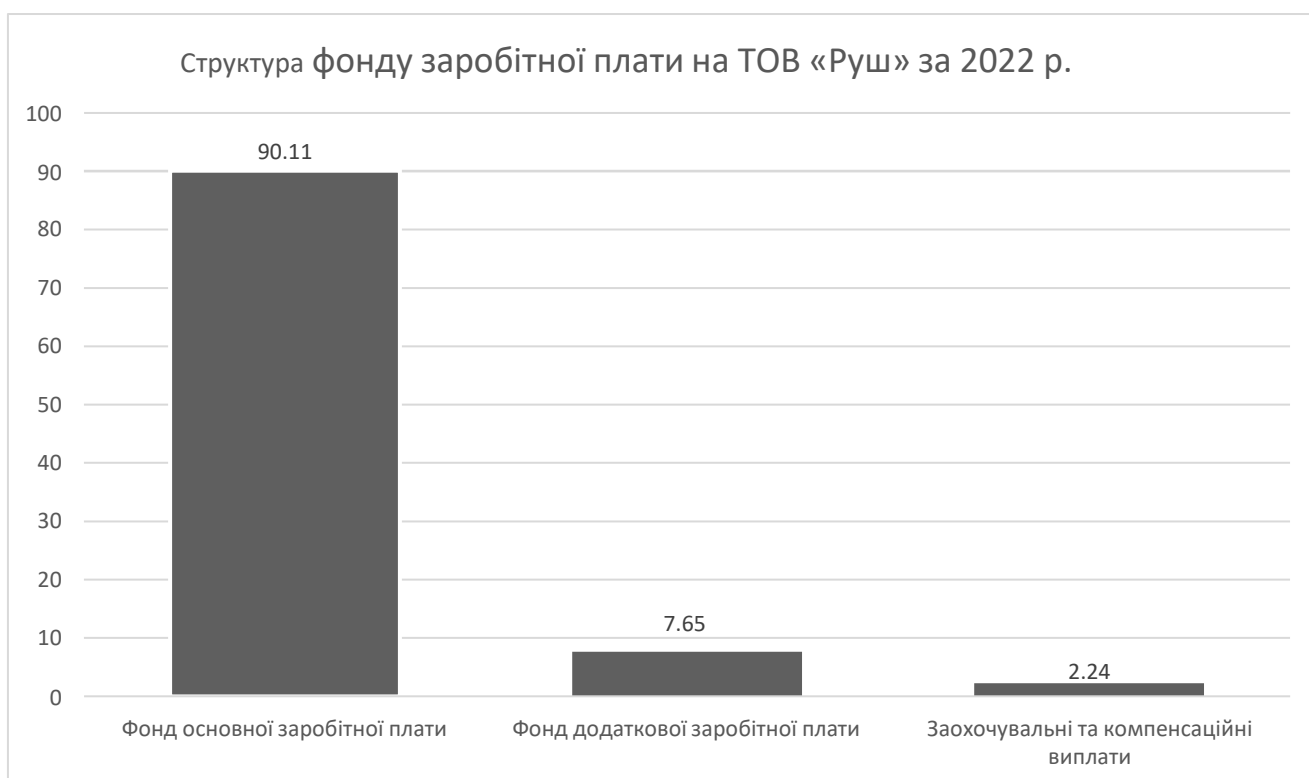


Рис. 3.2. Структура фонду оплати праці на ТОВ «Руш» за 2023 р. [32].

Аналізуючи рис. 3.1 і 3.2, можна відзначити наступні тенденції. У

порівнянні з 2022 роком, у 2023 році питома вага фонду основної заробітної плати зросла з 89,35% до 90,11%. Це свідчить про збільшення важливості основної заробітної плати в загальній структурі витрат на оплату праці. Тим часом, фонд додаткової заробітної плати зменшився з 8,16% до 7,65%, що вказує на скорочення частки додаткових виплат у загальній структурі оплати праці. Заохочувальні та компенсаційні виплати також скоротилися з 2,49% до 2,24%, що свідчить про зменшення витрат на заохочення та компенсаційні програми для працівників. Отже, загальна тенденція вказує на те, що у 2023 році фонд основної заробітної плати став більш важливим у порівнянні з іншими складовими фонду оплати праці, в той час як фонди додаткової заробітної плати та заохочувальних виплат зменшилися.

Під час аналізу використання фонду оплати праці вивчаються дані про середній рівень заробітку працівників і фактори, які впливають на цей рівень. Основні фактори, які враховуються під час аналізу, включають кількість відпрацьованих днів, середньогодинну заробітну плату і тривалість робочого дня. Для аналізу впливу цих факторів може використовуватися метод абсолютних різниць. Цей метод дозволяє виміряти, наскільки зміна кожного з факторів впливає на зміну середньої заробітної плати. Шляхом вимірювання абсолютних різниць між показниками факторів на різних періодах можна визначити, який саме фактор вніс найбільший внесок у зміну заробітної плати. Цей аналітичний підхід допомагає розкрити причинно-наслідкові зв'язки між факторами та заробітною платою та допомагає підприємству приймати обґрунтовані рішення щодо оплати праці та її управління. Питома вага фонду основної заробітної плати зросла на 0,76%, що свідчить про збільшення частки цього фонду в загальному фонді оплати праці. Абсолютна величина цього фонду зменшилася на 23969,77 грн. Фонд додаткової заробітної плати скоротився на 0,51%, а питома вага зменшилася на 0,51%. Це свідчить про зменшення витрат на додаткову заробітну плату і відповідне вплив на структуру фонду оплати праці. Заохочувальні та компенсаційні виплати зменшилися на 0,25% у питомій вазі. Абсолютна величина цих виплат

скоротилася на 1873,3 грн. Загальний фонд оплати праці в 2023 році зменшився на 30571,58 грн порівняно з 2022 роком.

Таблиця 3.3

Аналіз середньорічної заробітної плати на ТОВ «Руш» за 2022-2023 рр. [32].

Показники	2022 р.	2023 р.	Відхилення +/-
1. Фонд заробітної плати, всього (тис. грн.)	470562,52	439990,94	-30571,58
2. Середньооблікова чисельність працівників, осіб	87	84	-3
3. Відпрацьовано всіма працівниками, люд./год.	15078	14424	-654
4. Середньомісячна заробітна плата одного працівника, грн.	7500	8200	700
5. Відпрацьовано одним працівником, год.	174	172	-2
6. Тривалість робочого дня, год.	8	8	0
7. Відпрацьовано всіма працівниками, люд./днів	1884,75	1803	-81,75
8. Відпрацьовано одним працівником, днів/міс.	22	22	0
9. Середньогодинна зарплата, грн.	31,21	30,51	-0,7

$$Сзп = (Дн \times Тдн \times Сзпгод.), (3.10)$$

де Дн – кількість днів відпрацьованих одним працюючим; Сзпгод. – середньогодинна зарплата;
Тдн – тривалість робочого дня.

Вплив різних факторів на середньомісячну заробітну плату працівників у 2022 році:

1. Зміни кількості днів, відпрацьованих одним працівником:

$$\Delta \text{Сзп (Дн.)} = (22 - 22) \times 8 \times 31,21 = 0 \text{ грн. (3.11)}$$

2. Зміни тривалості робочого дня:

$$\Delta \text{Сзп (трив.)} = 22 \times (8 - 8) \times 31,21 = 0 \text{ грн. (3.12)}$$

3. Зміни середньогодинної зарплати одного працівника:

$$\Delta \text{Сзп(ЗПГод)} = 22 \times 8 \times (30,51 - 31,21) = -123,2 \text{ грн. (3.13)}$$

4. Зміни всіх трьох факторів разом:

$$\Delta \text{Сзп(Дн.+трив.+ЗПГод.)} = 0 + 0 - 123,2 = -123,2 \text{ тис. грн. (3.14)}$$

Зміни в кількості відпрацьованих днів та тривалості робочого дня не вплинули на заробітну плату, оскільки їхні значення залишилися незмінними. Однак зменшення середньогодинної зарплати на 0,7 грн. на кожну годину роботи призвело до зменшення середньомісячної заробітної плати на -123,2 грн.

Ці обчислення демонструють, як різні фактори можуть вплинути на заробітну плату працівників. У даному випадку зміни в тривалості робочого дня та кількості днів відпрацьованих не вплинули на зарплату, але зміни в середньогодинній заробітній платі призвели до її зменшення.

3.2. Розробка рекомендацій щодо оптимізації фонду оплати праці

Оптимізація фонду оплати праці має вирішальне значення для успішного функціонування будь-якого підприємства. Реалізація вказаних у цьому документі рекомендацій сприятиме створенню ефективної та конкурентоздатної системи оплати праці, яка відповідатиме поточним вимогам ринку праці та сприятиме досягненню успіху. Хоча розробка і впровадження цих рекомендацій можуть зайняти певний час, це вкладення в майбутнє підприємства, що робить його більш стійким та прибутковим.

Постійне вдосконалення системи оплати праці на підприємстві є необхідним для забезпечення матеріального та соціального захисту працівників. Це передбачає регулярну перевірку коректності розрахунків з

оплати праці для персоналу та їх відповідність законодавчим вимогам.

У сфері виробничої діяльності праця персоналу є ключовим фактором, що впливає на собівартість продукції. Витрати на працю включаються до загальних витрат на виробництво та є одним з складових елементів вартості виготовленої продукції. Контроль за розрахунками з оплати праці проводиться відповідно до чинного законодавства, як це представлено у таблиці 3.4.

Таблиця 3.4

Нормативно-правове регулювання внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці на ТОВ «Руш» [32].

№	Документ	Загальний зміст документу	Призначення наведеної інформації
1	Введення нових тарифних ставок і посадових окладів працівників відповідно до постанови Кабінету Міністрів України	Наведено порядок введення нових тарифних ставок, а також посадових окладів	Перевіряється правильність діючих форм й систем оплати праці
2	Кодекс законів про працю [1]	Подаються засади організації праці	Встановлює трудовий режим на підприємстві, правильність нарахування зарплати деяким категоріям працівників
3	Інформація про порядок витрачання коштів на оплату праці працівників нештатного складу відповідно до вказівок Мінфіну України [4]	Оплата робіт, що виконані працівниками позаштатного складу	Перевіряє дотримання нормативних актів при нарахуванні зарплати працівникам нештатного складу
4	Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників і службовців [7]	Тривалість робочого дня й використання робочого часу	Дотримання правил внутрішнього розпорядку
5	Закон України “Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні” [19]	Правові засади ведення бухгалтерського обліку й фінансової звітності	Контроль обґрунтованості ведення бухгалтерського обліку стосовно оплати праці.
6	Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій [20]	Призначення і порядок ведення рахунків бухгалтерського обліку	Контроль за дотриманням порядку ведення обліку розрахунків стосовно оплати праці

Сформовано на основі даних Міністерства Фінансів України та джерел [1,4,7,19,20]

Результативність процедур в значній мірі залежить від ефективного контролю, який особа або група осіб, відповідальні за цей процес, здійснює. Для цього необхідно чітко визначити послідовність дій та завдань. Головне завдання контролюючої особи полягає у перевірці всіх підрозділів та окремих співробітників, які залучені до розрахунків з оплати праці або мають відношення до цього процесу.

Контролююча особа визначає послідовність та обсяг завдань для перевірки. Серед цих завдань можуть бути аналіз документації, розрахунків, звітів з заробітної плати та іншої відповідної інформації. Особлива увага приділяється дотриманню законодавства, правильності нарахування та утримання податків та обов'язкових платежів, а також забезпеченню відповідності стандартам безпеки та конфіденційності інформації.

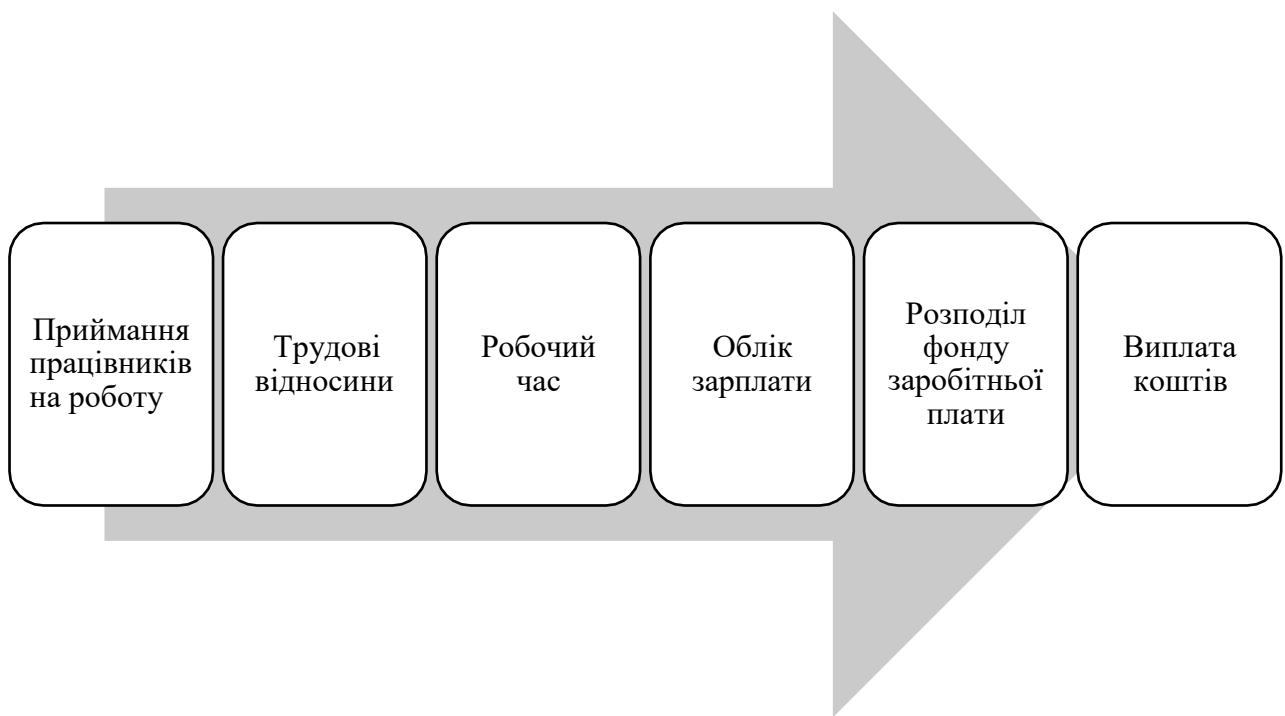


Рис. 3.3. Цикл руху засобів із оплати праці на ТОВ «Руш» [32].

Цикл руху коштів з оплати праці є важливим елементом фінансового управління та обліку витрат на підприємстві. Він включає ряд операцій, які стосуються розрахунків та витрат, пов'язаних з оплатою праці, і відображаються на рахунках заробітної плати. Основні компоненти цього циклу включають виплату заробітної плати працівникам, відрахування та

сплату податків на заробітну плату, а також витрати на пенсійні та інші соціальні виплати.

Цей цикл має велике значення для забезпечення фінансової стабільності підприємства і дотримання законодавства щодо оплати праці та соціальних виплат. Ефективне управління цим циклом допомагає забезпечити вчасну та правильну оплату працівників, виконання податкових та інших фінансових зобов'язань перед державою.

Кожен етап цього циклу потребує суворого контролю, оскільки навіть найменша помилка на будь-якому з них може мати серйозні наслідки у майбутньому. Першим етапом є приймання нових працівників на роботу, що включає процес найму, укладання трудових угод та дотримання кадрової документації. Другий етап стосується управління трудовими відносинами, вирішення питань про звільнення, перепризначення та інші аспекти трудового контракту. Контроль за робочим часом працівників є важливим для правильного розрахунку оплати праці, а облік зарплати включає розрахунок заробітної плати відповідно до трудових угод та ставок. Ефективний розподіл фонду заробітної плати також вимагає контролю, оскільки це впливає на фінансову структуру підприємства. Останнім етапом є виплата зарплати працівникам, що гарантує її вчасність та правильність. Контролююча особа на ТОВ «Руш» повинна детально ознайомитися з процедурами цього циклу, системою внутрішнього контролю та розподілом обов'язків, щоб забезпечити правильність послідовності операцій. Особливу увагу слід приділити методиці контролю витрат з оплати праці, представленої на рисунку 3.4.

Контроль, планування та облік заробітної плати на ТОВ «Руш» здійснюються через класифікацію персоналу за кількома критеріями. Перш за все, це класифікація за функціями, що виконуються, такими як робітники, інженерно-технічні співробітники, молодший обслуговуючий персонал, працівники охорони тощо. Також важливим є обліковий склад працівників та їх кваліфікація, яка може визначатися розрядом.

Під час перевірки розрахунків із оплати праці проводяться наступні дії на

ТОВ «Руш»:

Оцінка облікового і середньоспискового складу працівників.

Вивчення форм і систем оплати праці на підприємстві.

Перевірка наявності внутрішнього регламенту стосовно оплати праці.

Аналіз складу і використання бухгалтерського обліку, комп'ютеризація робочих процесів.

Зокрема, щодо методики контролю витрат з оплати праці, можна виділити конкретні завдання та послідовність дій, які представлені на рисунку



Рис. 3.4. Порядок перевірки витрат на виплату заробітної плати на ТОВ «Руш» [32].

Контроль у ТОВ «Руш» включає кілька аспектів, які важливо перевірити для забезпечення правильності операцій:

Перевірка наявності всіх необхідних реквізитів у документах. Відсутність цих даних може ускладнити облік і призвести до непорозумінь під час аудиту.

Співставлення заборгованості з оплати праці з розрахунками та Головною книгою. Це допомагає переконатися у точності реєстрації оплати праці та уникнути розбіжностей.

Перевірка правильності розрахованих зарплат шляхом порівняння виконаних робіт і використаних тарифів. Це гарантує, що розрахунки відповідають фактичним даним.

Визначення законності первинних документів, що підтверджують операції. Це важливо для виключення можливості порушення законодавства.

Необхідно перевіряти, що всі первинні документи, використовувані для обліку та розрахунків, відповідають законодавству. На ТОВ «Руш» при обчисленні собівартості продукції беруться до уваги суми основної та додаткової заробітної плати працівників. Для перевірки правильності цих нарахувань використовуються рахунки обліку, такі як «23 Виробництво», «48 Цільове фінансування і цільові надходження», «91 Загальновиробничі витрати» і «92 Адміністративні витрати». Нарахування заробітної плати зараховуються на ці рахунки з дебету, а розрахунки з працівниками фіксуються на рахунку «66 Розрахунки за виплатами працівникам». Для забезпечення відображення витрат на заробітну плату на відповідних рахунках обліку виробничих витрат, проводиться перевірка шляхом порівняння зведеної відомості розподілу оплати за кодами виробничих витрат, яка складається на основі первинних документів, з бухгалтерським обліком.

Розробка графіка документообігу для документів, пов'язаних з обліком розрахунків з оплати праці, є важливою складовою процесу удосконалення бухгалтерського обліку на підприємстві. Цей графік дозволяє належним чином організувати облік, прописати виконавців і строки для кожного документа, що сприяє оптимізації часу обробки та забезпечує послідовний рух документів між відповідними виконавцями. Головною метою створення графіка документообігу є покращення ефективності облікового процесу та забезпечення його чіткості. Використовуючи графік, можна чітко розподілити обов'язки та функції між відділами бухгалтерії, зокрема, тими, що

безпосередньо пов'язані з обліком оплати праці. Це допомагає уникнути затримок у роботі та збільшує точність обліку.

Таблиця 3.5
Проблемі питання обліку оплати праці та рекомендації їх вирішення [32].

Проблеми	Рекомендації вирішення
Питання документування операцій з зарплати та утримань із неї	Визначення уніфікованих форм первинних документів; поєднання кадрової та облікової документації; автоматизації дій документування
Проблеми визнання та оцінки зобов'язань, що постачають при нарахуванні зарплати	Призначення на національному рівні правил визнання зобов'язань перед робітниками від здійснення програм (програми виплат за участю плати, утримань з неї кількох роботодавців; програми виплат інструментами власного капіталу; програми виплат з вказаним внеском; програми виплат по закінченню трудової діяльності тощо)
Проблеми поділу виплат працівникам навиди	Додержання норм ПСБО 26 «Виплати працівникам» щодо поділу виплат персоналу: «поточні виплати, виплати при звільненні, виплати по закінченні трудової діяльності, виплати інструментами власного капіталу підприємства, інші довгострокові виплати»; узгодження наведених видів виплат із тими, що наведені в Інструкції зі статистики заробітної плати
Проблеми організації синтетичного та аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам на бухгалтерських рахунках	Розширення меж аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам; розробка системи рахунків з обліку розрахунків за виплатами працівникам, які б відповідали видам виплат
Проблеми малої інформативної звітності щодо розрахунків за виплатами працівникам	Включення до Балансу (Звіту про фінансовий стан) додаткових статей по статті «Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з оплати праці» (код рядка 1630); формування додаткового розділу в Прюмітках до річної фінансової звітності; виділення окремого розділу в Пояснювальній записці
Проблеми узгодженості норм національних та міжнародних стандартів обліку щодо розрахунків за виплатами працівників	Використання норм ПСБО 26 «Виплати працівникам» три організації обліку розрахунків за виплатами працівникам
Проблеми узгодженості форм фінансової, податкової, спеціальної та статистичної звітності щодо розрахунків за виплатами працівників	Створення єдиної форми звіту про суми нарахованої заробітної плати, утримань з неї фіскальних цілях; Формування єдиних контрольних показників відображення сум нарахованої та виплаченої заробітної плати у фінансових та статистичних звітах

Для покращення обліку відпусток пропонується створити графік відпусток. Це дозволить систематично планувати та розподіляти відпустки серед працівників, що зменшує можливість перебоїв у роботі та забезпечує збереження продуктивності підприємства. Важливим аспектом удосконалення бухгалтерського обліку є розробка Положення про облікову політику. У цьому

документі визначаються основні методи та процедури, які використовуються для бухгалтерського обліку, включаючи облік розрахунків з оплати праці. Використання найбільш сучасних і досконалих методів та підходів до обліку є ключовим аспектом цього Положення. Зокрема, автоматизація обліку праці та заробітної плати визнається головним напрямком удосконалення.

Остаточо, впровадження контролю за розрахунками за страхуванням та пенсійним забезпеченням на ТОВ «Руш» є важливим етапом для перевірки утворення та правомірності використання коштів соціального страхування. Це дозволяє підтвердити відповідність вимогам законодавства та забезпечити фінансову діяльність підприємства в цілому.

Забезпечення належного налагодження системи обліку вкрай важливе, оскільки це відповідає встановленим методологічним нормам та фіскальним правилам. Крім того, це допомагає створити цінну інформаційну базу для подання звітності та для ефективного управління фінансами та персоналом. Врахування цих аспектів може значно знизити фінансові ризики та сприяти підвищенню ефективності управлінських рішень на підприємстві.

3.3. Застосування автоматизованих систем для обліку та аналізу розрахунків з оплати праці

Для оптимізації використання коштів на оплату праці, важливо розглянути можливість модернізації мереж та технічного обладнання на ТОВ «Руш». Ця ініціатива спрямована на підвищення продуктивності робіт та зменшення трудомісткості операцій, що допоможе забезпечити більш ефективно використання ресурсів.

Використання комп'ютерної техніки в бухгалтерському обліку має свої переваги і недоліки. Переваги використання комп'ютерної техніки в бухгалтерському обліку включають можливість автоматизації багатьох процесів, що робить роботу бухгалтерів більш швидкою та ефективною. Крім того, комп'ютерні програми можуть автоматично виконувати розрахунки та перевірки, що допомагає уникнути людських помилок при складанні документів та веденні облікових реєстрів. Завдяки комп'ютерам можна

оперативно отримувати та аналізувати великий обсяг фінансової інформації, що дозволяє приймати швидкі та обґрунтовані рішення.

Недоліки використання комп'ютерної техніки в бухгалтерському обліку можуть бути наступними. По-перше, придбання та підтримка комп'ютерного обладнання та ліцензійних програм можуть вимагати значних витрат. По-друге, технологічні зміни потребують постійного оновлення обладнання та програм, що може призвести до додаткових витрат. По-третє, впровадження комп'ютерної техніки потребує підготовки персоналу та їхнього навчання користуванню програмами, що може займати час і кошти.

Автоматизація обліку праці та її оплати на підприємствах в Україні є важливим завданням, проте це також найскладніша частина автоматизації обліку через ряд проблем. Серед них складність розрахунку заробітної плати, постійні зміни нормативних документів, неоднозначність трактування законодавства, різноманітність алгоритмів розрахунків, різний порядок утримання податків та внесків, а також розбіжності в періодах нарахування та виплати заробітної плати. Пакети прикладних програм, призначені для автоматизованого розв'язування облікових задач та формування фінансової і податкової звітності, можна умовно розподілити на три групи (рис. 3.5)

I група	II група	III група
<ul style="list-style-type: none"> • R/3 • Platinum • Scaly • Sun • Моноліт • Галактика 	<ul style="list-style-type: none"> • Парус-Підприємство • 1С: Підприємство • Колібрі • Леді Фін • БЕСТ • Турбо-бухгалтер • Фінанси без проблем • Офіс 2000 тм 	<ul style="list-style-type: none"> • Розрахунок заробітної плати • Облік МШП

Рис. 3.5. ТОВП закритого типу [39, с.157].

Програмні комплекси для автоматизації обліку на підприємствах можна класифікувати у дві групи. Перша група включає великі системи, що складаються з набору взаємозв'язаних модулів. Кожен модуль спеціалізується на автоматизації певної облікової функції, такої як облік основних засобів, нематеріальних активів, виробничих запасів, праці та заробітної плати. У таких системах модулі взаємодіють між собою, а головний модуль «Головна книга» координує їхню роботу. Програмні комплекси цього типу, за винятком деяких випадків, спеціально розробляються для великих підприємств і можуть бути досить дорогими. Впровадження такого програмного комплексу може вимагати його налаштування та адаптації під конкретні умови діяльності підприємства, що також може бути тривалим та витратним процесом.

Другу групу програмних продуктів складають програми, які призначені як для малих і середніх підприємств, так і для середніх і великих. Наприклад, до цієї групи відносяться програми «Турбо-бухгалтер», «Колібри», «Фінанси без проблем», «Леді Фін» для малих і середніх підприємств, а також «БЕСТ», «Парус-Підприємство», «Офіс 2000 тм», «1С: Підприємство» для середніх і великих підприємств.

Третю групу програм складають пакети програм, спрямовані на автоматизацію окремих видів обліку, таких як «Розрахунок заробітної плати» і «Облік МШП» і подібні. У разі використання цих програм для повного автоматизованого обліку господарської діяльності, необхідно придбати кілька програм. Однак цей підхід може бути неефективним, оскільки системи, створені таким чином, можуть бути надто великими і складними для використання.

При використанні бухгалтерських програм для аудиту, які обирає ТОВ «Руш», встановлюються певні вимоги і очікування:

Наявність можливості проводити багаторічний аналітичний облік.

Забезпечення можливості як ручного, так і автоматизованого заповнення звітності.

Простота та зручність ведення записів у журналі господарських операцій.

Можливість складання різних звітів і аналітичних відомостей за потребою.

Зручне введення первинної інформації з різних джерел.

Підтримка ведення бухгалтерського обліку для декількох підприємств на одному комп'ютері.

Наявність текстового редактора для роботи з документами та коментарів.

Сумісність програми з іншими бухгалтерськими програмами для забезпечення інтеграції та обміну даними.

Фірма 1С виділяється серед розробників програмного забезпечення для бухгалтерського обліку та є лідером у цій галузі. Їхні інформаційні системи для бухгалтерії володіють вражаючим набором можливостей, що спрощують та оптимізують бухгалтерський процес.

Програмні рішення від 1С дозволяють прискорити обробку первинних документів, уникнувши необхідності ручного обліку і внесення даних вручну. Це значно підвищує швидкість та ефективність виконання великого обсягу роботи.

The screenshot displays the 'Платіжна відомість (створення)' form in the 1C system. The form is titled 'Платіжна відомість (створення) *'. It features several input fields and buttons. The 'Період реєстрації' field is set to 'Червень 2018', and the 'Зарплата' field is selected. The 'Організація' field is set to 'TQM systems' and the 'Адміністрація' field is set to 'Адміністрація'. There are buttons for 'Зарплати та закрити', 'Зарплати', 'Заповнити за записками', and 'Заповнити по підрозділу'. A table below the form lists employees and their payments. The table has columns for 'N', 'Співробітник, ТН', and 'До виплати'. One entry is visible: '1 Павленко Антон Анатолійович, 000000017' with a payment of '14 400,00'. The bottom right corner shows 'До виплати: 14 400,00 грн.'.

N	Співробітник, ТН	До виплати
1	Павленко Антон Анатолійович, 000000017	14 400,00

Рис. 3.6. Автоматизація нарахування зарплати у системі «1С: Підприємство» [40, с.22]

Однією з ключових переваг є автоматизація розрахунків, зокрема заробітної плати, податків, страхових внесків та амортизації. Системи 1С здатні обробляти складні розрахунки та враховувати зміни в законодавстві, що

регулює оподаткування і заробітну плату. Це допомагає уникнути податкових проблем і забезпечує відповідність законодавству.

Програми від 1С володіють великими перевагами, серед яких слід відзначити їхню здатність до автоматизації процесу формування фінансових звітів. Такі звіти, як Головна книга та бухгалтерський баланс, є невід'ємною частиною фінансової звітності будь-якого підприємства.

Завдяки програмам від 1С, цей процес стає набагато ефективнішим і менш часо- та ресурсомістким, оскільки він автоматизований і включає в себе збір та аналіз фінансових даних. Підприємства можуть легко та швидко отримувати необхідну інформацію для підготовки фінансових звітів, не витрачаючи значні зусилля на ручний аналіз та компіляцію даних.

Счет	Сальдо на начало периода		Обороты за период		Сальдо на конец периода	
	Дебет	Кредит	Дебет	Кредит	Дебет	Кредит
26			1 248,33		1 248,33	
28			1 020,00	380,00	640,00	
281			1 020,00	380,00	640,00	
3			21 700,00	18 594,00	3 106,00	
30			25,00		25,00	
301			25,00		25,00	
31			10 025,00	8 544,00	1 481,00	
311			10 025,00	8 544,00	1 481,00	
36			11 650,00	10 050,00	1 600,00	
361			11 650,00	10 050,00	1 600,00	
6			11 908,67	14 204,66		2 295,99
63			1 224,00	1 894,00		670,00
631			1 224,00	1 894,00		670,00
64			3 964,67	4 990,66		1 025,99
641			1 284,00	2 755,00		1 471,00
6411			1 080,00	1 080,00		
6412			204,00	1 675,00		1 471,00
642			90,00	90,00		
643			1 675,00	1 941,66		266,66
6432			1 675,00	1 941,66		266,66
644			315,67	204,00	111,67	
6442			315,67	204,00	111,67	
65			1 320,00	1 320,00		
651			1 320,00	1 320,00		
66			6 000,00	6 000,00		
661			6 000,00	6 000,00		
7			10 360,00	21 360,00		

Рис. 3.7. Оборотно-сальдова відомість у системі «1С: Підприємство» [40, с.23]

Однією з ключових переваг програмного забезпечення від 1С є можливість вести облік як з бухгалтерського, так і з податкового погляду. Це дозволяє підприємствам одночасно контролювати фінансовий стан і відповідність податковим нормам.

Цей підхід спрощує обчислення податку на прибуток, оскільки він базується на бухгалтерських даних, і дозволяє уникнути податкових ризиків.

Застосування інформаційних систем від ІС відкриває нові можливості для бухгалтерського обліку, забезпечуючи швидкість, точність і надійність у веденні обліку та звітності.

Автоматизація обліку розрахунків з оплати праці може бути здійснена за допомогою різних підходів, таких як модульний принцип та комплексні рішення.

Модульний підхід передбачає використання окремих модулів для обліку різних аспектів оплати праці, таких як облік і нарахування оплати, робочого часу працівників, контроль за роботою підрядників та інші.

Проте, дослідження програмного забезпечення показало, що більшість бухгалтерських програм обмежуються базовим рівнем автоматизації, що може вимагати ручних розрахунків для деяких аспектів оплати праці, особливо для малих підприємств[23].

Впровадження автоматизованої системи обліку на підприємстві принесе численні переваги та відкриє нові можливості. Автоматизація бухгалтерського обліку та розрахунків спростить службові обов'язки адміністративно-управлінського персоналу, зменшивши ручну роботу.

Зниження витрат ресурсів та праці на збір та аналіз інформації стане можливим завдяки автоматизованим системам, які ефективно формують різні звіти, заощаджуючи час та ресурси.

Автоматизація допоможе підвищити достовірність та точність інформації, уникнути помилок і забезпечити надійність даних.

Отримання докладної та деталізованої інформації стане доступним завдяки автоматизованим системам, що відповідають потребам управління.

Впровадження автоматизації дозволить управлінцям зосередитися на вирішенні нових стратегічних завдань та аналізі даних для прийняття кращих рішень.

Проте, під час впровадження автоматизованих систем, особливо у бухгалтерському обліку та розрахунках, критично важливо забезпечити належне інформаційне забезпечення. Помилки можуть виникнути через

недосконалу кваліфікацію персоналу або технічні проблеми. Тому важливо приділяти увагу якості програмного забезпечення та підготовці персоналу для роботи з автоматизованими системами.[24].

Сучасна бухгалтерія, яка базується на «хмарних» технологіях, вважається одним з перспективних напрямків розвитку. Використання таких технологій у бухгалтерському обліку має низку значних переваг.

Спочатку, варто зазначити зменшення витрат. Впровадження хмарних рішень дозволяє компаніям значно скоротити витрати, пов'язані з придбанням та підтримкою власного серверного обладнання та програмних рішень.

Друга перевага полягає у гнучкості. Використання хмарних технологій дозволяє користувачам легко змінювати конфігурації системи відповідно до їх поточних потреб, не потребуючи значних інвестицій у нове обладнання.

Третя важлива перевага полягає у високій доступності. Інформаційна система стає доступною з будь-якого місця, де є Інтернет-з'єднання, що робить роботу більш мобільною і зручною.

У співвідношенні з позитивними аспектами, хмарні технології також мають свої недоліки, які варто врахувати:

По-перше, залежність від Інтернету є ключовою проблемою. Використання хмарних рішень передбачає постійну наявність Інтернет-з'єднання, і відсутність мережі може призвести до обмеження доступу до даних та роботи системи.

Друга проблема стосується надійності зберігання даних. При зберіганні інформації на хмарних серверах виникає питання про їхню безпеку та надійність. Важливо переконатися, що провайдер хмарних послуг гарантує високий рівень захисту даних.

Третій недолік - обмежена можливість конфігурації обладнання. У деяких випадках користувачі можуть бути обмежені у можливості самостійно налаштовувати апаратне забезпечення системи.

Отже, незважаючи на переваги, «хмарні» технології потребують детального вивчення та розробки стратегій використання. Важливо

впроваджувати ці технології з урахуванням конкретних облікових потреб та використовувати віртуальні офіси для зберігання документації. Такий підхід сприятиме підвищенню ефективності облікових процесів та забезпечить високу якість обліку в умовах сучасного бізнес-середовища.

Впровадження комплексної комп'ютеризації економічного аналізу у контексті комп'ютерних інформаційних систем передбачає наявність електронної мережі, яка може бути локальною, регіональною або глобальною. На даний момент, мережа Інтернет має широке поширення. Для обробки даних у такій мережі використовуються дві основні технології: клієнт-серверна та файл-серверна. Ці технології передбачають розміщення розподіленої інформаційної бази на сервері, доступ до якої здійснюється з клієнтських комп'ютерів.

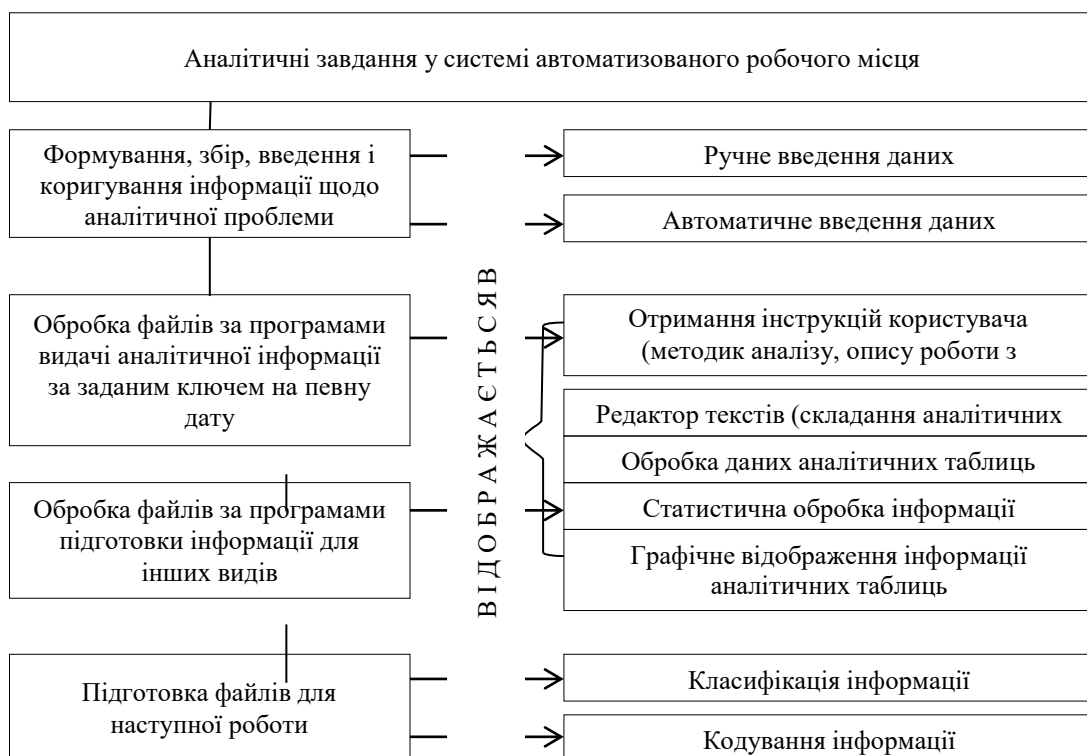


Рис. 3.8. Послідовність розв'язання аналітичних завдань у системі автоматизованого робочого місця [44, с. 67]

У разі використання файл-серверної технології програмне забезпечення для підтримки мережевої роботи та файли бази даних розміщуються на сервері.

На робочих станціях користувачів зберігається тільки прикладне програмне забезпечення.

Розподіл завдань аналізу в системі автоматизованого робочого місця передбачає інтеграцію, за якої таке робоче місце може існувати як автономна система, але водночас бути частиною комп'ютерної інформаційної системи підприємства. Належну реалізацію функціональних завдань забезпечує розробка технологічної карти розв'язання аналітичних завдань, які можуть бути представлені у наступній послідовності.

Сучасний науково-технічний прогрес в значній мірі спрощує діяльність підприємств, включаючи проведення економічного аналізу. У цьому контексті раціональною з'являється ідея впровадження програмного забезпечення для проведення комплексного аналізу, що включає аналіз розрахунків з оплати праці. Це спростило б процес аналізу, зменшило витрати часу і зробило б результати точнішими, залишаючи аналітику для обґрунтування вихідних даних.

Важливо зауважити, що аналіз оплати праці є лише однією зі складових комплексного економічного аналізу. Отже, при розгляді комплексного аналізу, включається і аналіз оплати праці.

Вдосконалення та пошук оптимальних рішень серед різних альтернатив потребують проектування, впровадження, ресурсної та інформаційної підтримки аналітичних процесів, а також праці людей, які займаються економічним аналізом. Ефективна система організації економічного аналізу буде досягнута, коли витрати на її впровадження та експлуатацію будуть відшкодовані через зростання рівня платоспроможності, фінансової незалежності, прибутковості, підвищення вартості бізнесу та збільшення конкурентних переваг підприємства. Сучасна система організації економічного аналізу має спрямовуватися саме на ці завдання [45, с. 421].

Удосконалення систем оплати праці, дослідження західного досвіду та пошук нових рішень можуть вирішити численні проблеми, пов'язані з заробітною платою в Україні та сприяти її якісному поліпшенню. Це також

може створити підґрунтя для підвищення зацікавленості працівників у високопродуктивній праці, що сприятиме економічному підйому країни. Підвищення рівня заробітної плати може стати стимулом для розвитку вітчизняної економіки, збільшення внутрішнього попиту, росту виробництва, створення нових робочих місць і загального покращення життя населення.

В контексті бухгалтерської діяльності підприємств розрахунки заробітної плати виступають як важлива фінансово-облікова категорія. Цей процес є невід'ємною складовою бухгалтерського обліку і безперервно залишається актуальним. Аналіз трудових ресурсів підтверджує, що заробітна плата, технологічні вдосконалення та чисельність працівників взаємозв'язані між собою. Зміни в цих показниках можуть впливати на продуктивність праці та ефективність підприємства.

У сучасних умовах спостерігається зростання середньої заробітної плати на підприємствах, що ставить під сумнів необхідність удосконалення методології та організації аналізу та контролю коштів, що спрямовані на оплату праці. Важливим є покращення існуючої методики аналізу формування та ефективного використання цих коштів. Це можливо шляхом впровадження мотиваційного механізму та залежності ставок єдиного соціального податку від збільшення фонду оплати праці. Доцільно також урахувати три компоненти заробітної плати: її значення для держави, працівника та власника. Розмежування цих аспектів допоможе удосконалити організаційне та методичне забезпечення ефективності формування та використання коштів на оплату праці.

У контексті ринкових умов важливим є економічний та соціальний підхід до аналізу коштів на оплату праці. Покращення аналізу має бути спрямоване на вивчення мотиваційної системи, зокрема впливу обсягів реалізації продукції на оплату праці. Важливо використовувати механізми мотивації, які сприяють зростанню людського капіталу підприємства.

Аналіз оплати праці є важливим економічним процесом, оскільки розрахунки є складними та відіграють ключову роль у стимулюванні

персоналу. Також важливими є соціально-економічні аспекти цього процесу. Ефективність аналізу оплати праці також повинна бути спрямована на підвищення продуктивності праці та поліпшення умов праці. Забезпечення достовірності та повноти інформації є ключовим елементом цього процесу.

Для полегшення аналізу оплати праці доцільно розробити та впровадити відповідне програмне забезпечення, що сприятиме ефективному функціонуванню системи аналізу фінансового стану підприємства.

ВИСНОВКИ

В ході дослідження інформаційних систем обліку, аналізу і аудиту заробітної можна зробити наступні висновки:

1. У сучасних умовах господарювання спостерігається трансформація механізмів регулювання оплати праці, що відображає зміну підходів до визначення вартості робочої сили. Сучасна система оплати праці стала більш складною, враховуючи не тільки результати діяльності окремого працівника, але й загальну ефективність виробничих підрозділів, базуючись на принципах стимулювання та мотивації для підвищення продуктивності та оптимізації виробничих процесів. Оплата праці трактується як грошовий еквівалент, регульований комплексом юридичних, економічних та соціальних інструментів для справедливого відшкодування. Аналіз наукової літератури підкреслює важливість адаптації системи оплати праці до ринкових змін для забезпечення високої ефективності та конкурентоспроможності. Ефективне управління заробітною платою є критичним інструментом мотивації, що відображає вартість робочої сили і сприяє зниженню витрат, підвищенню продуктивності та конкурентоспроможності, відповідаючи потребам сучасної економіки.

2. Комплексний аналіз економічних, правових та соціальних аспектів обліку витрат на оплату праці підкреслює важливість законодавчого регулювання цього процесу, включаючи основну заробітну плату, додаткові виплати, премії, матеріальну допомогу, компенсаційні виплати та оплату відпусток. Закон України "Про оплату праці" та Кодекс законів про працю України встановлюють принципи, механізми і правові основи для формування заробітної плати, регулювання трудових відносин через колективні та трудові договори, а також гарантії, компенсації та соціальні пільги для працівників. Трудовий договір визначає взаємні зобов'язання між працівником і роботодавцем, а порушення цих зобов'язань може призвести до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної або фінансової відповідальності. Такий підхід сприяє забезпеченню справедливих умов праці, стимулюванню продуктивності та захисту соціальних прав працівників, що є важливими елементами соціальної

політики та економічної стратегії держави.

3. Інтеграція новітніх інформаційних технологій в облік і аналітику оплати праці на підприємствах значно підвищує ефективність цих процесів, дозволяючи автоматизувати рутинні операції, скоротити час обробки великих обсягів даних, знизити кількість помилок, забезпечити оперативний доступ до актуальної інформації та підвищити прозорість фінансової звітності. Це сприяє оптимізації фінансових потоків, підвищенню продуктивності та конкурентоспроможності підприємств, формуючи більш гнучкі та адаптивні управлінські структури, які здатні ефективно реагувати на зовнішні та внутрішні виклики. Впровадження автоматизованих систем обліку є ключовим елементом стратегії модернізації бухгалтерської діяльності, хоча деякі організації стикаються з труднощами через обмеженість ресурсів, недостатню кваліфікацію персоналу в ІТ-сфері та консервативні підходи керівництва. Незважаючи на ці виклики, перехід на сучасні системи є необхідним для забезпечення довгострокової стабільності та ефективності управління. Часткова автоматизація документообігу, обмежені алгоритми формування звітності та неефективне архівування даних значно знижують продуктивність облікових систем, ускладнюючи аналітичну роботу та прийняття управлінських рішень, що вимагає комплексних рішень для повної автоматизації цих процесів. Ефективне впровадження інформаційних технологій в облікову діяльність покращує прозорість фінансової звітності, знижує ризик помилок і забезпечує своєчасний доступ до критичної інформації, що є важливим для стратегічного планування та управління ризиками. Таким чином, інтеграція сучасних ІТ-рішень є ключовим фактором у підвищенні ефективності облікових процесів, і критично важливою для динамічного розвитку організацій в умовах сучасного ринкового середовища.

Організація системи обліку праці та заробітної плати має декілька ключових цілей, включаючи підвищення продуктивності праці завдяки правильному обліку робочого часу та своєчасному розрахунку заробітної плати. Також важливо збирати і групувати інформацію про оплату праці для

планування, контролю та аналізу. Для досягнення цих цілей це обов'язково вимагає співпрацю та координацію між різними підрозділами підприємства.

Організація обліку оплати праці - це ключовий аспект для забезпечення ефективності діяльності підприємства і задоволеності працівників. Важливо забезпечувати якість та точність розрахунків, справедливість системи оплати, своєчасність розрахунків та позитивний вплив на продуктивність працівників та їх задоволеність роботою.

4 Аналіз обліку розрахунків з оплати праці в ТОВ "Руш", найбільшій мережі магазинів краси та здоров'я "Єва", демонструє важливість автоматизації для підвищення точності та ефективності цих процесів. Ведення обліку на рахунку 66 "Розрахунки з оплати праці" забезпечує систематичність і прозорість операцій, а врахування додаткових виплат, як-от за роботу в нічний час, понаднормову роботу та роботу у святкові дні, сприяє справедливій компенсації працівникам. Проте, негативне сальдо на рахунку свідчить про можливі затримки виплат, що може негативно вплинути на мотивацію персоналу, підкреслюючи необхідність негайного вирішення питань заборгованості для підтримки стабільності та успішності підприємства.

Утримання заробітної плати є критично важливим аспектом фінансового управління на підприємстві, оскільки забезпечує дотримання законодавства та прав працівників на своєчасну компенсацію. Розрізняють обов'язкові, добровільні утримання та утримання для відшкодування збитків, кожен тип яких має свої підстави та процедури. Усі операції з нарахування, утримання та виплати зарплати здійснюються відповідно до трудового та податкового законодавства, що сприяє ефективному управлінню ресурсами та підтриманню позитивного клімату в колективі.

5. Документування господарських операцій і табельний облік робочого часу на підприємстві ТОВ «Руш» відіграють ключову роль у забезпеченні прозорості, об'єктивності та справедливості в оцінці та оплаті праці співробітників. Ці процеси включають офіційне оформлення працівників, точний контроль використання робочого часу, ведення особистих карток та

облік трудових книжок. Застосування програмного забезпечення для автоматизації обліку дозволяє уникнути арифметичних помилок і значно спрощує процес управління фінансовими потоками. Це сприяє ефективному управлінню ресурсами, підтриманню дисципліни та створенню позитивного клімату в колективі, забезпечуючи своєчасну та справедливую оплату праці працівникам і відповідність усім правовим і нормативним вимогам.

Збереження точної та деталізованої інформації про персонал, облік трудових книжок, управління первинними документами і точний контроль робочого часу є критичними для ефективного управління підприємством ТОВ «Руш». Відділ кадрів відіграє ключову роль у цих процесах, забезпечуючи документування всіх аспектів трудової діяльності працівників. Систематичний підхід до документообігу та контроль на кожному етапі сприяють прозорості та точності фінансових операцій, пов'язаних із оплатою праці. Використання детального обліку, а також затвердження і збереження документів забезпечують відповідність вимогам законодавства та внутрішнім правилам підприємства, що є основою для ефективного управління фінансовими ресурсами і підтримання дисципліни на підприємстві.

6. Аудит розрахунків з оплати праці на підприємстві забезпечує об'єктивну оцінку правильності та повноти фінансових операцій, відповідність законодавству і достовірність первинних документів та фінансової звітності. Основні підходи до перевірки включають суцільну, вибіркочну та комбіновану перевірку, а також аналітичні процедури, що дозволяють аудитору врахувати всі ключові аспекти обліку. Внутрішній контроль, який поділяється на документальний та фактичний, є важливим засобом забезпечення достовірності бухгалтерського обліку та фінансової звітності, дозволяючи виявити можливі порушення та резерви для підвищення ефективності. У процесі аудиту важливим є формування аудиторської вибірки для мінімізації ризиків і забезпечення достовірних доказів, при цьому використовуються різноманітні первинні документи, такі як таблиці, розрахунково-платіжні відомості та акти виконаних робіт.

У процесі аудиту розрахунків з оплати праці використовуються різноманітні первинні документи як аудиторські докази, включаючи таблиці, наряди, розрахунково-платіжні відомості, акти виконаних робіт, лікарняні листи, журнали-ордери та відомості аналітичного обліку. Використання аудиторської вибірки має свої переваги, які відображені у таблиці 2.6. Після укладення договору на аудиторські послуги, ключовим етапом є планування аудиторської перевірки, що включає формулювання мети, вивчення внутрішнього контролю, оцінку ризиків та складання плану аудиту. Об'єктами аудиту є різноманітні аспекти облікової політики, а документи та операції пов'язані з обліком заробітної плати визначають необхідні аудиторські процедури. Тестування вважається ефективним прийомом оцінки системи внутрішнього контролю, а результати анкетування можуть допомогти визначити ризики та вибрати аудиторські докази та процедури.

7. Аналіз процесу обліку розрахунків з оплати праці є важливою складовою успішного управління персоналом та економічної стабільності підприємства. Аналіз коефіцієнтів обороту робочої сили, таких як коефіцієнт обороту з приймання, коефіцієнт обороту зі звільнення, коефіцієнт плинності кадрів та коефіцієнт загального обороту, допомагає виявити та оцінити динаміку змін у персоналі підприємства.

Загалом, підприємство "РУШ" має стабільний рух робочої сили та показники фонду оплати праці, які піддаються оптимізації.

8. Оптимізація фонду оплати праці є стратегічним завданням, спрямованим на підвищення ефективності та конкурентоспроможності підприємства. Необхідність постійного вдосконалення системи оплати праці обумовлена сучасними вимогами ринку праці та законодавства. Контроль над розрахунками оплати праці має забезпечувати правильність розрахунків та відповідність їх законодавчим нормам.

9. Автоматизація обліку розрахунків з оплати праці є важливим кроком у підвищенні ефективності та точності бухгалтерського обліку на ТОВ «РУШ». Використання комп'ютерної техніки та відповідних програмних засобів може

значно полегшити облікові процеси та зменшити ризик виникнення помилок.

Переваги автоматизації включають в себе швидкість роботи, автоматичні розрахунки та перевірки, оперативний доступ до фінансової інформації та можливість забезпечити відповідність законодавству.

Фірма 1С відзначається як лідер у розробці програмного забезпечення для бухгалтерського обліку, і її інформаційні системи мають значні переваги для підприємств, зокрема для ТОВ «РУШ». Основні переваги включають в себе автоматизацію обробки первинних документів, розрахунків, формування фінансових звітів та здатність вести облік як з бухгалтерського, так і з податкового погляду.

У підсумку необхідно зазначити, що впровадження комплексної комп'ютеризації економічного аналізу у контексті комп'ютерних інформаційних систем передбачає використання електронної мережі, яка може мати різні масштаби: локальний, регіональний або глобальний. Технології клієнт-серверної та файл-серверної систем використовуються для обробки даних, забезпечуючи доступ до розподіленої інформаційної бази. Розподіл завдань аналізу передбачає інтеграцію системи автоматизованого робочого місця з комп'ютерною інформаційною системою підприємства. Впровадження програмного забезпечення для комплексного аналізу спрощує процес аналізу, зменшує час та робить результати більш точними. Окрім аналізу оплати праці, система включає інші компоненти комплексного економічного аналізу, такі як удосконалення систем оплати праці та вивчення мотиваційної системи. Вдосконалення цих систем та аналіз їх ефективності може вирішити численні проблеми, пов'язані з оплатою праці та сприяти загальному покращенню економічного стану підприємства та країни в цілому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Оплата праці: економічна сутність, форми, системи та види, URL: <https://osvita.ua/vnz/reports/accountant/16274/> (дата звернення 01.04.2024).
2. Blaug, M., & Kahn, L. M. "Labor Economics", 2020. *Management Science*, Vol. 51, No 1, pp. 30-44.
3. Тимош І. М. Економіка праці. Тернопіль: Астон, 2015. 347 с.
4. Калина А. В. Соціально-економічна сутність заробітної плати. Формування ринкових відносин в Україні. 2018. № 4 (23). С. 81-85.
5. Пугло Ю.О., Оксак І.Ю., Організація технології вирішень завдань управлінського обліку в умовах функціонування інформаційної системи обліку: Облік праці і зарплати, *Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка*, 2020, С. 60-62. URL: <http://dspace.khntusg.com.ua/bitstream/123456789/13620/1/22.pdf> (дата звернення 06.03.2024).
6. Левченко О.П., Особливості обліку розрахунків по оплаті праці з персоналом підприємства, *Таврійський державний агротехнологічний університет*, 2018 URL: <http://elar.tsatu.edu.ua/bitstream/123456789/4095/1/1..pdf>
7. Кодекс законів про працю України № 2005-VIII від 06.04.2017 – VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.02.2024).
8. Крутова А.С., Нестеренко О.О. Облік праці та її оплати в інформаційній системі підприємства торгівлі. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*. 2015. № 2. URL: <http://eztuir.ztu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/2627/16.pdf?sequence=1&isAPowred=y> (дата звернення 01.05.2024).
9. Суміленко Л.А., Киян А.В., Вітер С.А., Облік і аналіз розрахунків з оплати праці, *Бухгалтерський облік, аналіз та аудит*, 2018, № 18, С. 395- 404.
10. Закон України “Про оплату праці” від 24.03.1995, № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 05.05.2024).

11. Яременко Л. М. Концептуальні засади оплати праці в умовах ринкової економіки. Економічний вісник університету: зб. наук. пр. Переяслав-Хмельницького держ. пед. ун-ту ім. Г. Сковороди. 2014. №15/1. С. 187–190.
12. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. К.: Знання, 2015. 390 с.
13. Податковий кодекс України № 2146-VIII від 07.09.2017 – VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.02.2024).
14. Сідельникова Л. П., Чижова Т. В., Якуша Я.В. Оподаткування суб'єктів підприємництва : навч. посібник. К. : Ліра-К, 2013. 424 с.
15. Закон України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування” від 8 липня 2010 року № 2464–17. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2464-17> (дата звернення 12.02.2024).
16. Огуй Н.І. Застосування інформаційних технологій в управлінні оплатою праці на підприємстві. *Економіка, організація та управління підприємством*, Випуск 4, 2010 С. 115-119.
17. Бражнікова Л.М., Гарна С.О., Шнурко А.М., Сучасний стан організації розрахунків з оплати праці в умовах розвитку інформаційних технологій, *Статистика, облік, аналіз та аудит*, 2020, № 1-2, С. 164-169.
18. Подмешальська Ю.В., Панченко А.М., Удосконалення організації обліку заробітної плати, *Економіка наука, Запорізька державна інженерна академія*, 2020, №1, С. 58-62.
19. Аверкина М.Ф., Гриценюк О.І., Особливості автоматизації обліку праці та заробітної плати, *Математичні методи, моделі та інформаційні технології в економіці*, 2018, № 29, С. 113-116.
20. Лебедь А.В., Автоматизація обліку оплати праці, *Дніпропетровський державний аграрний університет*, URL: http://www.rusnauka.com/31_ONBG_2009/Economics/54375.doc.htm (дата звернення 12.02.2024).

21. Ревенок В.І., Мамчур О.С., Основні аспекти інформаційних систем з обліку нарахування заробітної плати, *Молодий вчений*, 2015, № 2 (17), С. 22-25.
22. Юр'єва І.А., Березіна Т.В., Аналіз шляхів удосконалення автоматизації обліку заробітної плати на підприємстві, *Вісник НТУ «ХПИ»*, 2016, № 67, С. 86–93.
23. Лебедь А.В., Автоматизація обліку оплати праці, *Економіст*, 2015, №31, С. 36–38.
24. Кузьменко А.В., Піголь І.Д., Актуальність та перспективи автоматизації бухгалтерського обліку, *Економічні науки*, 2015, №14, С. 56–59.
25. Островерха Р. Е. Теоретичні засади удосконалення організації обліку заробітної плати. Вісник Національного університету «Львівська політехніка».: Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2014. № 797. С. 284–291.
26. Писаревська Т.А. Інформаційні системи і технології в управлінні трудовими ресурсами / Т.А. Писаревська. – К. : КНЕУ, 2000. – 279 с.
27. Білуха М.Т. Застосування АРМ бухгалтера в обліку і контролі на підприємстві / М.Т. Білуха // Бух. облік і аудит. – 2003. – № 12. – С. 3–8.
28. Бенько М.М. Автоматизація бухгалтерського обліку роздрібною торгівлі в системі менеджменту підприємства / М.М. Бенько, О.В. Сопко // Економіка : проблеми теорії та практики : зб. наук. пр. – № 46. – Д. : ДНУ, 2000. – 257 с.
29. Гужва В.М. Інформаційні системи і технології на підприємствах / В.М. Гужва. – К. : КНЕУ, 2001. – 400 с.
30. Інформаційні системи бухгалтерського обліку : підручник [для студ. вищ. навч. закл. спеціальності 7.050106 «Облік і аудит»] / Ф.Ф. Бутинець, С.В. Івахненко, Т.В. Давидюк, Т.В. Шахрайчук; за ред. проф. Ф.Ф. Бутиця. – Житомир : ПП «Рута», 2002. – 544 с.
31. Білуха М.Т. Теоретичні та методологічні засади електронного обліку господарської діяльності / М.Т. Білуха // Бух. облік і аудит. – 2004. – № 12. – С. 15–24.

32. Офіційна Інтернет сторінка ТОВ “Руш”.<https://eva.ua/ua/finansovaya-informatsiya/> (дата звернення 12.02.2024).
33. Гудзь Н. В. Бухгалтерський облік: навчальний посібник для внз; М-во освіти і науки України. - 2-ге вид., перероб. і допов. - Київ:2016. 424 с.
34. Демченко М.М. Облік та оподаткування виплат працівникам підприємства у контексті законодавчих змін: стаття, Молодий вчений. Херсон: 2016. Випуск 29, 31-37 с
35. Каткова Н. В., Маслова К. В. Особливості обліку оплати праці в сучасних умовах та шляхи його вдосконалення; стаття, Економіка і суспільство. Київ:2017. Випуск 8, 62-67с.
36. Ткаченко Н. А. Особливості документального оформлення операцій з обліку праці та її оплати . *Облік і фінанси АПК. Науково-виробничий журнал.* – 2011. – № 3 – С. 79–83.
37. Мардус Н. Ю. Методичні підходи до обліку, аудиту та аналізу праці і заробітної плати на підприємстві. *Вісник ЖНАЕУ.* 2016. № 1 (54), т. 2. С. 230–236.
38. Артюх О.В., Кравчук Д.І. Аудит розрахунків з оплати праці: огляд типових порушень обліку та шляхи їх вирішення. URL: <https://www.ukrlogos.in.ua/10.11232-2663-4139.16.39.html> (дата звернення: 21.01.2022).
39. Клименко О. В. Інформаційні системи і технології в обліку. Навч. посібник. – К., 2008. – 320 с.
40. Ревенок В.І., Мамчур О.С. Основні аспекти інформаційних систем з обліку нарахування заробітної плати . *Молодий вчений.* - 2015. - № 2 (17). - С. 22-25.
41. Левицька С.О., Романюк А.В. Автоматизація бухгалтерського обліку як визначальний фактор ефективності облікової системи вітчизняних підприємств. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування.* – 2010. – №2(50). – С. 156–163.

42. Кузьменко А.В., Піголь І.Д. Актуальність та перспективи автоматизації бухгалтерського обліку. Економічні науки. - 2012. - URL: www.rusnauka.com/16_ADEN_2010/Economics/68189.doc.htm (дата звернення 12.02.2024).

43. Гужва В. М. Інформаційні системи і технології на підприємствах: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2001. – 400 с.

44. Черниш С. С. Економічний аналіз: Навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2010. 312 с.

45. Томчук О.Ф. Планування економічного аналізу та його удосконалення. *Розвиток облікової і фінансової складових економічної науки та практики: збірник матеріалів VIII Міжнародної науково-практичної конференції (26-27 вересня 2013 р.; м. Київ)*. Київ, 2013. С.417-421.

(ПБ, підпис)

«_»_2023 р.

ПОСАДОВА ІНСТРУКЦІЯ ГОЛОВНОГО БУХГАЛТЕРА

I. Загальні положення

1. Головний бухгалтер належить до професійної групи «Керівники».
2. Призначення на посаду головного бухгалтера та звільнення з неї здійснюється наказом керівника підприємства з дотриманням вимог Кодексу законів про працю України та чинного законодавства про працю.
3. Головний бухгалтер безпосередньо підпорядковується керівнику підприємства.
4. Головний бухгалтер здійснює керівництво працівниками бухгалтерії підприємства.
5. _.
6. _.

II. Завдання та обов'язки

Головний бухгалтер:

1. Забезпечує ведення бухгалтерського обліку, дотримуючись єдиних методологічних засад, встановлених Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», з урахуванням особливостей діяльності підприємства і технології оброблення облікових даних.
2. Організує роботу бухгалтерської служби, контроль за відображенням на рахунках бухгалтерського обліку всіх господарських операцій.
3. Вимагає від підрозділів, служб та працівників забезпечення неухильного дотримання порядку оформлення та подання до обліку первинних документів.
4. Вживає всіх необхідних заходів для запобігання несанкціонованому та непомітному виправленню записів у первинних документах і реєстрах бухгалтерського обліку та збереження оброблених документів, реєстрів і звітності протягом встановленого терміну.
5. Забезпечує складання на основі даних бухгалтерського обліку фінансової звітності підприємства, підписання її та подання в установлені строки користувачам.
6. Здійснює заходи щодо надання повної, правдивої та неупередженої інформації про фінансовий стан, результати діяльності та рух коштів підприємства.
7. Бере участь у підготовці та поданні інших видів періодичної звітності, які передбачають підпис головного бухгалтера, до органів вищого рівня у відповідності з нормативними актами, затвердженими формами та інструкціями.
8. За погодженням з власником (керівником) підприємства забезпечує перерахування податків та зборів, передбачених законодавством, проводить розрахунки з іншими кредиторами відповідно до договірних зобов'язань.
9. Здійснює контроль за веденням касових операцій, раціональним та ефективним використанням матеріальних, трудових та фінансових ресурсів.
10. Бере участь у проведенні інвентаризаційної роботи на підприємстві, оформленні матеріалів, пов'язаних з нестачею та відшкодуванням втрат від нестачі, крадіжки і псування активів підприємства.
11. Забезпечує перевірку стану бухгалтерського обліку у філіях, представництвах, відділеннях та інших відокремлених підрозділах.
12. Організує роботу з підгоППки пропозицій для власника (керівника) підприємства щодо:
 - визначення облікової політики підприємства, внесення змін до обраної облікової політики, вибору форми бухгалтерського обліку з урахуванням діяльності підприємства і технології оброблення облікових даних;
 - розроблення системи і форм внутрішньогосподарського (управлінського) обліку та правил документообігу, додаткової системи рахунків і реєстрів аналітичного обліку, звітності і контролю господарських операцій;
 - визначення прав працівників на підписання первинних та зведених облікових документів;
 - вибору оптимальної структури бухгалтерської служби та чисельності її працівників,

- підвищення професійного рівня бухгалтерів, забезпечення їх довідковими матеріалами;
 - поліпшення системи інформаційного забезпечення управління та шляхів проходження обробленої інформації до виконавців;
 - впровадження автоматизованої системи оброблення даних бухгалтерського обліку з урахуванням особливостей діяльності підприємства чи удосконалення діючої;
 - забезпечення збереження майна, раціонального та ефективного використання матеріальних, трудових та фінансових ресурсів, залучення кредитів та їх погашення;
 - виділення на окремий баланс філій, представництв, відділень та інших відокремлених підрозділів підприємства та включення їх показників до фінансової звітності підприємства.
13. Керує працівниками бухгалтерського обліку підприємства та розподіляє між ними посадові завдання та обов'язки.
14. Знайомить цих працівників із нормативно-методичними документами та інформаційними матеріалами, які стосуються їх діяльності, а також із змінами в чинному законодавстві.
- 15._.
- 16._.
- 17._.

III.

Права

Головний бухгалтер має право:

1. Діяти від імені бухгалтерії підприємства, представляти інтереси підприємства у взаємовідносинах зі структурними підрозділами та іншими організаціями з господарсько-фінансових та інших питань.
2. В межах своєї компетенції підписувати та візувати документи.
3. Самостійно вести листування зі структурними підрозділами підприємства, а також з іншими організаціями з питань, які належать до компетенції бухгалтерії та не вимагають рішення керівника підприємства.
4. Вносити на розгляд керівника підприємства пропозиції по вдосконаленню роботи, пов'язаної з обов'язками, що передбачені цією інструкцією.
5. Вносити пропозиції керівнику підприємства: про притягнення до матеріальної та дисциплінарної відповідальності посадових осіб за результатами перевірок; про заохочення працівників, що відзначилися.
6. В межах своєї компетенції повідомляти керівнику підприємства про всі виявлені недоліки в діяльності підприємства та вносити пропозиції щодо їх усунення.
7. Вимагати та отримувати у керівників структурних підрозділів та фахівців інформацію та документи, необхідні для виконання його посадових обов'язків.
8. Залучати фахівців усіх структурних підрозділів до виконання покладених на нього завдань.
9. Вимагати від керівника підприємства (інших керівників) сприяння у виконанні обов'язків і реалізації прав, що передбачені цією посадовою інструкцією.
- 10._.
- 11._.

IV.

Відповідальність

Головний бухгалтер несе відповідальність:

1. За неналежне виконання або невиконання своїх посадових обов'язків, що передбачені цією посадовою інструкцією, - в межах, визначених чинним законодавством України про працю.
2. За правопорушення, скоєні в процесі здійснення своєї діяльності, - в межах, визначених чинним адміністративним, кримінальним та цивільним законодавством України.
3. За завдання матеріальної шкоди - в межах, визначених чинним цивільним законодавством та законодавством про працю України.
4. _.

5. _.

V.

Головний бухгалтер повинен знати:

1. Закони України, Укази Президента України, постанови, розпорядження, рішення Кабінету Міністрів України, Національного банку України, Державної податкової адміністрації України з питань правових засад регулювання господарської діяльності підприємства.
2. Положення (стандарти) бухгалтерського обліку та інші нормативно-правові акти Міністерства фінансів України щодо порядку ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності, а також методичні документи міністерств та інших центральних органів виконавчої влади щодо галузевих особливостей застосування положень (стандартів) бухгалтерського обліку.
3. Основи технології виробництва продукції, порядок оформлення операцій і організацію документообігу за розділами обліку, форми і порядок розрахунків, порядок приймання, зарахування на баланс, зберігання і витрат коштів, Товарно-матеріальних та інших цінностей.
4. Правила проведення інвентаризацій активів та зобов'язань.
5. Економіку, організацію виробництва, праці і управління.
6. Податкову справу, основи цивільного права.
7. Трудове, фінансове та господарське законодавство.
8. Правила та норми охорони праці.
9. _.
10. _.

VI. Кваліфікаційні вимоги

1. Головний бухгалтер. Начальник (завідувач) відділу (управління) бухгалтерського обліку: повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст). Післядипломна освіта в галузі управління. Стаж бухгалтерської роботи за професіями керівників нижчого рівня: для магістра - не менше 2 років, спеціаліста - не менше 3 років.
2. Завідувач сектору (бюро) у відділі (управлінні) бухгалтерського обліку: повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст). Стаж бухгалтерської роботи: для магістра - не менше 2 років, спеціаліста - не менше 3 років.

VII. Взаємовідносини (зв'язки) за посадою

1. За відсутності головного бухгалтера його обов'язки виконує заступник (за відсутності останнього - особа, призначена у відповідному порядку), який набуває відповідних прав і несе відповідальність за належне виконання покладених на нього обов'язків.
2. Для виконання обов'язків та реалізації прав головний бухгалтер взаємодіє:
 - 2.1 З керівниками всіх структурних підрозділів підприємства з питань фінансово-господарської діяльності підприємства.
 - 2.2. З начальником відділу кадрів - з питань підбору, прийняття на роботу, звільнення, переміщення матеріально відповідальних осіб та працівників бухгалтерії підприємства.
 - 2.3. З начальником планово-економічного відділу з питань:
 - 2.3.1. Отримання:
 - планів виробництва продукції;
 - проектів оптових та роздрібних цін на продукцію;
 - звітів про виконання планів структурними підрозділами і підприємством в цілому;
 - 2.3.2. Надання:
 - даних, необхідних для економічного планування, прогнозування та аналізу;
 - балансу та оперативних звітів про доходи та видатки, про використання бюджету;
 - розрахунків заробітної плати;
 - 2.4. З начальником відділу технічного контролю з питань:
 - 2.4.1. Отримання:
 - актів відбракування продукції;
 - висновків про винність відповідальних осіб;
 - висновків щодо прийнятих реклаमाцій;
 - 2.4.2. Надання:
 - відомостей про результати обліку втрат від браку;
 - відомостей про стягнення з винних осіб;
 - 2.5. З начальником відділу збуту (маркетингу) з питань:

Фінансова звітність підприємства

Таблиця Б.1

Баланс (Звіт про фінансовий стан) ТОВ «РУШ» на 31.12. 2023р.

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду	На дату переходу на міжнародні стандарти фінансової звітності
1	2	3	4	5
I. Необоротні активи				
Нематеріальні активи:	1000	115	61	0
первісна вартість	1001	332	314	0
накопичена амортизація	1002	217	253	0
Незавершені капітальні інвестиції	1005	0	390	0
Основні засоби:	1010	1832	1673	0
первісна вартість	1011	3245	3377	0
знос	1012	1413	1704	0
Інвестиційна нерухомість:	1015	0	0	0
первісна вартість	1016	0	0	0
знос	1017	0	0	0
Довгострокові біологічні активи:	1020	0	0	0
первісна вартість	1021	0	0	0
накопичена амортизація	1022	0	0	0
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	0	0	0
інші фінансові інвестиції	1035	0	0	0
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	26	0	0
Відстрочені податкові активи	1045	0	0	0
Гудвіл	1050	0	0	0
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	0	0	0
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	0	0	0
Інші необоротні активи	1090	0	0	0
Усього за розділом I	1095	1973	2124	0
II. Оборотні активи				
Запаси	1100	87	77	0
Виробничі запаси	1101	87	77	0
Незавершене виробництво	1102	0	0	0
ГоППа продукція	1103	0	0	0
ППари	1104	0	0	0

Продовження додатку Б
Продовження таблиці Б.1

Пасив	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду	На дату переходу на міжнародні стандарти фінансової звітності
1	2	3	4	5
I. Власний капітал				
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	210	210	0
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	0	0	0
Капітал у дооцінках	1405	0	0	0
Додатковий капітал	1410	0	0	0
Емісійний дохід	1411	0	0	0
Накопичені курсові різниці	1412	0	0	0
Резервний капітал	1415	53	53	0
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	27768	25214	0
Неоплачений капітал	1425	(0)	(0)	(0)
Вилучений капітал	1430	(0)	(0)	(0)
Інші резерви	1435	0	0	0
Усього за розділом I	1495	28031	25477	0
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення				
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	9	18	0
Пенсійні зобов'язання	1505	0	0	0
Довгострокові кредити банків	1510	0	0	0
Інші довгострокові зобов'язання	1515	0	0	0
Довгострокові забезпечення	1520	0	0	0
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	0	0	0
Цільове фінансування	1525	0	0	0
Благодійна допомога	1526	0	0	0
Страхові резерви, у тому числі:	1530	0	0	0
резерв довгострокових зобов'язань; (на початок звітної періоду)	1531	0	0	0
резерв збитків або резерв належних виплат; (на початок звітної періоду)	1532	0	0	0
резерв незароблених премій; (на початок звітної періоду)	1533	0	0	0
інші страхові резерви; (на початок звітної періоду)	1534	0	0	0
Інвестиційні контракти;	1535	0	0	0

Продовження додатку Б
Закінчення табл.Б.1

1	2	3	4	5
Призовий фонд	1540	0	0	0
Резерв на виплату джек-поту	1545	0	0	0
Усього за розділом II	1595	9	18	0
III. Поточні зобов'язання і забезпечення				
Короткострокові кредити банків	1600	0	0	0
Векселі видані	1605	0	0	0
Поточна кредиторська заборгованість: за довгостроковими зобов'язаннями	1610	0	0	0
за ПШари, роботи, послуги	1615	3823	1952	0
за розрахунками з бюджетом	1620	1173	2283	0
за у тому числі з податку на прибуток	1621	0	0	0
за розрахунками зі страхування	1625	0	0	0
за розрахунками з оплати праці	1630	7	8	0
за одержаними авансами	1635	75289	37358	0
за розрахунками з учасниками	1640	24	24	0
із внутрішніх розрахунків	1645	3855	11819	0
за страховою діяльністю	1650	0	0	0
Поточні забезпечення	1660	0	0	0
Доходи майбутніх періодів	1665	0	0	0
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	0	0	0
Інші поточні зобов'язання	1690	1	1	0
Усього за розділом III	1695	84172	53445	0
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0	0	0
У. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	0	0	0
Баланс	1900	112212	78940	0

Примітки Примітки відсутні Керівник

Головний бухгалтер

**Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) ТОВ «РУШ» за
2023 р.**

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (ППарів, робіт, послуг)	2000	22508	36832
Чисті зароблені страхові премії	2010	0	0
Премії підписані, валова сума	2011	0	0
Премії, передані у перестраховання	2012	0	0
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	0	0
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	0	0
Собівартість реалізованої продукції (ППарів, робіт, послуг)	2050	(6610)	(9003)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	(0)	(0)
Валовий: прибуток	2090	15898	27829
збиток	2095	(0)	(0)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	0	0
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	0	0
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	0	0
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	0	0
Інші операційні доходи	2120	22453	15243
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121	0	0
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	0	0
Адміністративні витрати	2130	(10599)	(12879)
Витрати на збут	2150	(0)	(378)
Інші операційні витрати	2180	(23495)	(14538)
Витрат від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	(0)	(0)
Витрат від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	(0)	(0)

Продовження додатку Б
Продовження табл. Б.2

1	2	3	4
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	4257	15277
збиток	2195	(0)	(0)
Дохід від участі в капіталі	2200	0	0
Інші фінансові доходи	2220	870	0
Інші доходи	2240	135	164
Дохід від благодійної допомоги	2241	0	0
Фінансові витрати	2250	(0)	(0)
Втрати від участі в капіталі	2255	(0)	(9)
Інші витрати	2270	(28)	(40)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	0	0
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	5234	15392
збиток	2295	(0)	(0)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	942,1	2770,6
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	0	0
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	4291,9	12621,4
збиток	2355	(0)	(0)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	налогічний період переднього року
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	0	0
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	0	0
Накопичені курсові різниці	2410	0	0
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	0	0
Інший сукупний дохід	2445	0	0
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	0	0
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	0	0
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	0	0
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	4291,9	12621,4

Продовження додатку Б
Продовження табл. Б.2

ІІІ. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Матеріальні затрати	65175	734	734
Витрати на оплату праці	470562,52	439990,94	12614
Відрахування на соціальні заходи	122863,84	114881,60	2994
Амортизація	73210	712	712
Інші операційні витрати	565971	3262	3262
Разом	1297782,36	559580,54	20316

ІV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Середньорічна кількість простих акцій	2600	0	0
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	0	0
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	0	0
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	0	0
Дивіденди на одну просту акцію	2650	0	0

Примітки Примітки відсутні Керівник

Головний бухгалтер

Продовження додатку Б

Таблиця Б.3

Звіт про рух грошових коштів (за прямим методом) ТОВ «РУШ» за 2023 р.

Стаття	Код рядка	звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
I. Рух коштів у результаті операційної діяльності			
Надходження від: Реалізації продукції (ППарів, робіт, послуг)	3000	1433826	908359
Повернення податків і зборів	3005	36	0
у тому числі податку на додану вартість	3006	0	0
Цільового фінансування	3010	0	0
Надходження від отримання субсидій, дотацій	3011	0	0
Надходження авансів від покупців і замовників	3015	0	0
Надходження від повернення авансів	3020	60146	337
Надходження від відсотків за залишками коштів на поточних рахунках	3025	870	385
Надходження від боржників неустойки (штрафів, пені)	3035	0	0
Надходження від операційної оренди	3040	0	0
Надходження від отримання роялті, авторських винагород	3045	0	0
Надходження від страхових премій	3050	0	0
Надходження фінансових установ від повернення позик	3055	0	0
Інші надходження	3095	22559	64872
Витрачання на оплату: ППарів (робіт, послуг)	3100	(1350689)	(863650)
Праці	3105	(7750)	(10370)
Відрахувань на соціальні заходи	3110	(2780)	(3408)
Зобов'язань з податків і зборів	3115	(26414)	(21823)
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на прибуток	3116	(5329)	(5372)
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на додану вартість	3117	(19590)	(13431)
Витрачання на оплату зобов'язань з інших податків і зборів	3118	(1494)	(2060)
Витрачання на оплату авансів	3135	(0)	(0)
Витрачання на оплату повернення авансів	3140	(63123)	(48255)

Продовження табл. Б.3

1	2	3	4
Витрачання на оплату цільових внесків	3145	(0)	(0)
Витрачання на оплату зобов'язань за страховими контрактами	3150	(0)	(0)
Витрачання фінансових установ на надання позик	3155	(0)	(0)
Інші витрачання	3190	(64465)	(15353)
Чистий рух коштів від операційної діяльності	3195	2216	11094
II. Рух коштів у результаті інвестиційної діяльності			
Надходження від реалізації: фінансових інвестицій	3200	0	0
необоротних активів	3205	163	196
Надходження від отриманих: відсотків	3215	0	0
дивідендів	3220	0	0
Надходження від деривативів	3225	0	0
Надходження від погашення позик	3230	13	0
Надходження від вибуття дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3235	0	0
Інші надходження	3250	0	0
Витрачання на придбання: фінансових інвестицій	3255	(0)	(0)
необоротних активів	3260	(1225)	(2026)
Виплати за деривативами	3270	(0)	(0)
Витрачання на надання позик	3275	(0)	(0)
Витрачання на придбання дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3280	(0)	(0)
Інші платежі	3290	(0)	(0)
Чистий рух коштів від інвестиційної діяльності	3295	-1049	-1830
III. Рух коштів у результаті фінансової діяльності			
Надходження від: Власного капіталу	3300	0	0
Отримання позик	3305	0	0
Надходження від продажу частки в дочірньому підприємстві	3310	0	0
Інші надходження	3340	383	0
Витрачання на: Викуп власних акцій	3345	(0)	(0)

Продовження табл. Б.3

1	2	3	4
Погашення позик	3350	0	0
Сплату дивідендів	3355	(6700)	(0)
Витрачання на сплату відсотків	3360	(0)	(0)
Витрачання на сплату заборгованості з фінансової оренди	3365	(0)	(0)
Витрачання на придбання частки в дочірньому підприємстві	3370	(0)	(0)
Витрачання на виплати неконтрольованим часткам у дочірніх підприємствах	3375	(0)	(0)
Інші платежі	3390	(0)	(4)
Чистий рух коштів від фінансової діяльності	3395	-6317	-4
Чистий рух грошових коштів за звітний період	3400	-5150	9260
Залишок коштів на початок року	3405	16760	7500
Вплив зміни валютних курсів на залишок коштів	3410	0	0
Залишок коштів на кінець року	3415	11610	16760

Примітки Примітки відсутні Керівник

Головний бухгалтер

Продовження додатку Б
Продовження табл. Б.4

фондів										
Сума чистого прибутку на матеріальне заохочення	4225	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Внески учасників: Внески до капіталу	4240	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Погашення заборгованості з капіталу	4245	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Вилучення капіталу: Викуп акцій (часток)	4260	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Перепродаж викуплених акцій (часток)	4265	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Анулювання викуплених акцій (часток)	4270	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Вилучення частки в капіталі	4275	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Зменшення номінальної вартості акцій	4280	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Інші зміни в капіталі	4290	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Придбання (продаж) неконтрольованої частки в дочірньому підприємстві	4291	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Разом змін у капіталі	4295	0	0	0	0	2554	0	0	2554	
Залишок на кінець року	4300	210	0	0	53	25214	0	0	25477	

Примітки Примітки відсутні Керівник

Головний бухгалтер

Додаток В
Таблиця В.1

Алгоритм розрахунків показників фінансового стану
ТОВ «РУШ» (2022- 2023 рр.)

№	Назва показника	Методика розрахунку	Код рядка фінансового звіту суб'єкта малого підприємництва Форма № 1-м	2022 р.	2023 р.
1	Наявність власних оборотних коштів	Оборотні активи – Поточні зобов'язання	1195-1695	110239-84172	76816-53445
2	Коефіцієнт автономії	$\frac{\text{Власний капітал}}{\text{Загальний капітал}}$	$\frac{1495}{1300}$	$\frac{28301}{112215}$	$\frac{25477}{78940}$
3	Коефіцієнт фінансової залежності	$\frac{\text{Загальний капітал}}{\text{Власний капітал}}$	$\frac{1300 - 1495}{1495}$	$\frac{112215}{28301}$	$\frac{78940}{25477}$
4	Коефіцієнт маневреності власного капіталу	$\frac{\text{Власний капітал} + \text{Довгострокові зобов'язання} - \text{Необоротні активи}}{\text{Власний капітал} + \text{Довгострокові зобов'язання}}$	$\frac{1495 + 1595 - 1095}{1495 + 1595}$	$\frac{28301 + 9 - 1973}{28301 + 9}$	$\frac{25477 + 18 - 2124}{25477 + 18}$
5	Коефіцієнт фінансового ризику	$\frac{\text{Позиковий капітал}}{\text{Власний капітал}}$	$\frac{1595 + 1695 + 1665}{1495}$	$\frac{9 + 84172}{28301}$	$\frac{18 + 53445}{25477}$

Алгоритм розрахунку показників ліквідності . ТОВ «РУШ» (2022- 2023 рр.)

Таблиця В.2

№ п/п	Назва показника	Методика розрахунку	Код рядка фінансового звіту суб'єкта малого підприємництва Форма № 1-м	2022 р.	2023 р.
1.	Коефіцієнт покриття	$\frac{\text{Оборотні активи}}{\text{Поточні зобов'язання}}$	$\frac{1195}{1695}$	$\frac{110239}{84172}$	$\frac{76816}{53445}$
2.	Коефіцієнт абсолютної ліквідності	$\frac{\text{Грошові кошти та їх еквіваленти}}{\text{Поточні зобов'язання}}$	$\frac{1165}{1695 - 1690}$	$\frac{16760}{84172 - 1}$	$\frac{11610}{53445 - 1}$
3.	Коефіцієнт швидкої ліквідності	$\frac{\text{Грошові кошти} + \text{Поточні фінансові інвестиції} + \text{Дебіторська заборгованість}}{\text{Поточні зобов'язання}}$	$\frac{1165 + 1160 + 1155 + 1125}{1695 - 1690}$	$\frac{16760 + 37 + 11962}{84172 - 1}$	$\frac{11610 + 43 + 11513}{53445 - 1}$

Продовження додатку В

Таблиця В.3

Алгоритм розрахунку окремих індикаторів фінансового стану. ТОВ «РУШ» (2022-2023 рр.)

№ п/п	Назва показника	Методика розрахунку	Алгоритм	2022 р.	2023 р.
1.	Коефіцієнт оборотності оборотних активів (загальний)	$\frac{\text{Чиста реалізація за період}}{\text{Середній залишок оборотних активів}}$	$\frac{\text{Код 2000 ф.2}}{\text{Код 1195 ф.1(с.з.)}}$	$\frac{36832}{(110239 + 38979) \div 2}$	$\frac{22508}{(110239 + 76816) \div 2}$
2.	Окупність витрат прибутком	$\frac{\text{Прибуток від реалізації}}{\text{собівартість}} \times 100\%$	$\frac{\text{Код 2000} - \text{2150 ф.2}}{\text{Код 2050 ф.2}} \times 100\%$	$\frac{36832 - 378216}{9003} \times 100\%$	$\frac{22508}{6610} \times 100\%$
3.	Рентабельність продажу	$\frac{\text{Прибуток від реалізації}}{\text{Чиста реалізація}} \times 100\%$	$\frac{\text{Код 2090} - \text{2150 ф.2}}{\text{Код 2000 ф.2}} \times 100\%$	$\frac{27829 - 378}{36832} \times 100\%$	$\frac{15898}{22508} \times 100\%$
4.	Рентабельність активів	$\frac{\text{Чистий прибуток}}{\text{Активи (с.з.)}} \times 100\%$	$\frac{\text{Код 2290 ф.2}}{\text{Код 1300 ф.1}} \times 100\%$	$\frac{15392}{(40081 + 112212) \div 2} \times 100\%$	$\frac{5234}{(112212 + 78940) \div 2} \times 100\%$
5.	Рентабельність власного капіталу	$\frac{\text{Чистий прибуток}}{\text{Власний капітал (с.з.)}} \times 100\%$	$\frac{\text{Код 2290 ф.2}}{\text{Код 1495 ф.1}} \times 100\%$	$\frac{15392}{(16538 + 28031) \div 2} \times 100\%$	$\frac{5234}{(28031 + 25477) \div 2} \times 100\%$