

Економіки та менеджменту

(повна назва факультету)

бухгалтерського обліку та аудиту

(повна назва кафедри)

# КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня

магістра

(назва освітнього ступеня)

на тему:

**Облік, аналіз та оподаткування розрахунків за заробітною платою**

**працівникам (на прикладі ПП «Конкорд ІТ»)**

Виконала: студентка VI курсу, групи ПОмд-61  
спеціальності 071 «Облік і оподаткування»

(шифр і назва спеціальності)

(підпис)

Артюшок О.П.

(прізвище та ініціали)

Керівник

(підпис)

Співак С.М.

(прізвище та ініціали)

Нормоконтроль

(підпис)

Митник У.М.

(прізвище та ініціали)

Завідувач кафедри

(підпис)

Співак С.М.

(прізвище та ініціали)

Рецензент

(підпис)

(прізвище та ініціали)

Міністерство освіти і науки України  
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

Факультет Економіки та менеджменту  
(повна назва факультету)

Кафедра Бухгалтерського обліку та аудиту  
(повна назва кафедри)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

Співак С.М.

(підпис)

(прізвище та ініціали)

«   »     2023 р.

**ЗАВДАННЯ  
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ**

на здобуття освітнього ступеня магістр  
(назва освітнього ступеня)

за спеціальністю 071 «Облік і оподаткування»  
(шифр і назва спеціальності)

студенту Артюшок Олені Петрівні  
(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи Облік, аналіз та оподаткування розрахунків за заробітною платою працівникам (на прикладі ПП «Конкорд ІТ»)

Керівник роботи Співак Сергій Михайлович, д.е.н., доцент  
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

Затверджені наказом ректора від «29» вересня 2023 року № 4/7-941

2. Термін подання студентом завершеної роботи 18.12.2023 р.

3. Вихідні дані до роботи Навчальна та наукова література, нормативно-правові та законодавчі документи з питань бухгалтерського обліку, аналізу та аудиту, статистична інформація, бухгалтерська звітність досліджуваного підприємства

4. Зміст роботи (перелік питань, які потрібно розробити)

Теоретико-методичні основи бухгалтерського обліку, аналізу та оподаткування розрахунків за заробітною платою працівникам

Організація та методика обліку, аналізу та оподаткування розрахунків за заробітною платою працівникам ПП «Конкорд ІТ»

Аналіз розрахунків за заробітною платою працівникам ПП «Конкорд ІТ»

Охорона праці та безпека в надзвичайних ситуаціях

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень, слайдів)

## 6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Охорона праці	Голда Н.М.		
Безпека в надзвичайних ситуаціях	Клепчик В.М.		

7. Дата видачі завдання 01.10.2023 р.**КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН**

№ з/п	Назва етапів роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1	Погодження плану кваліфікаційної роботи з керівником	до 09.10.2023 р.	
2	Підбір і опрацювання літератури	до 20.10.2023 р.	
3	Підготовка розділу 1 «Теоретико-методичні основи бухгалтерського обліку, аналізу та оподаткування розрахунків за заробітною платою працівникам»	до 10.11.2023 р.	
4	Підготовка розділу 2 «Організація та методика обліку, аналізу та оподаткування розрахунків за заробітною платою працівникам ПП «Конкорд ІТ»»	до 20.11.2023 р.	
5	Підготовка розділу 3 «Аналіз розрахунків за заробітною платою працівникам ПП «Конкорд ІТ»»	до 27.11.2023 р.	
6	Підготовка розділу 4 «Охорона праці та безпека в надзвичайних ситуаціях»	до 08.12.2023 р.	
7	Подання кваліфікаційної роботи для здійснення перевірки на плагіат	до 12.12.2023 р.	
8	Попередній захист роботи	13.12.2023 р.	
9	Подання готової роботи на кафедру	до 18.12.2023 р.	

Студент

\_\_\_\_\_ (підпис)

Артюшок О.П.

\_\_\_\_\_ (прізвище та ініціали)

Керівник роботи

\_\_\_\_\_ (підпис)

Співак С.М.

\_\_\_\_\_ (прізвище та ініціали)

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	3
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ РОЗРАХУНКІВ ЗА ЗАРОБІТНОЮ ПЛАТОЮ ПРАЦІВНИКАМ</b> .....	6
1.1. Економічна сутність та форми розрахунків за заробітною платою .....	6
1.2. Основні завдання обліку та аналізу розрахунків за заробітною платою на підприємстві .....	12
1.3. Нормативно-правове регулювання обліку та оподаткування розрахунків за заробітною платою .....	16
Висновки до розділу 1 .....	25
<b>РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ РОЗРАХУНКІВ ЗА ЗАРОБІТНОЮ ПЛАТОЮ ПРАЦІВНИКАМ ПП "Конкорд ІТ"</b> .....	27
2.1. Організаційно-економічна характеристика досліджуваного підприємства.....	27
2.2. Особливості організації обліку, аналізу та оподаткування розрахунків за заробітною платою на підприємстві ПП "Конкорд ІТ" .....	36
2.3. Синтетичний та аналітичний облік розрахунків за заробітною платою працівникам ПП "Конкорд ІТ" .....	40
Висновки до розділу 2 .....	43
<b>РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ ЗА ЗАРОБІТНОЮ ПЛАТОЮ ПРАЦІВНИКАМ ПП "КОНКОРД ІТ"</b> .....	45
3.1. Аналіз складу та структури розрахунків за заробітною платою на підприємстві ПП "Конкорд ІТ" .....	45
3.2. Аналіз ефективності розрахунків за заробітною платою на підприємстві ПП "Конкорд ІТ" .....	52
Висновки до розділу 3 .....	57
<b>РОЗДІЛ 4. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА В НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ</b> .....	58
4.1. Організація охорони праці на підприємстві.....	58
4.2. Безпека в надзвичайних ситуаціях .....	63
Висновки до розділу 4 .....	65
<b>ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ</b> .....	66
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	70
<b>ДОДАТКИ</b> .....	<b>Помилка! Закладку не визначено.</b>

## АНОТАЦІЯ

Артюшок О.П. Облік, аналіз та оподаткування розрахунків за заробітною платою працівникам (на прикладі ПП "Конкорд ІТ"). – Рукопис.

Спеціальність 071 – Облік і оподаткування. – Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя. – Тернопіль, 2023.

Кваліфікаційна робота включає в себе теоретичне обґрунтування економічної сутності оплати праці працівників, критичний аналіз різних підходів та поглядів автора на визначення її оцінки. Досліджено склад, структуру та ефективність розрахунків за оплатою праці на підприємстві, а також визначено роль обліку, аналізу та оподаткування в цих аспектах.

Шляхом застосування науково-обґрунтованих методів вивчено організацію та методику обліку, аналізу та оподаткування розрахунків за заробітною платою. Цей підхід сприяє подальшому вдосконаленню системи обліку на підприємстві.

Аналіз, проведений автором щодо обліку та оподаткування розрахунків за заробітною платою, підкреслює висновок про доцільність підвищення ефективності цих розрахунків. Усі рекомендації підтверджуються обчисленнями, виконаними на основі фактичних даних досліджуваного підприємства.

*Ключові слова:* розрахунки за заробітною платою, оплата праці, преміювання, відпускні, оподаткування, посадовий оклад.

## ВСТУП

Облік, аналіз, та оподаткування розрахунків за заробітною платою працівникам є ключовим елементом діяльності всіх підприємств. Саме заробітна плата є джерелом мотивації трудової діяльності людей, тому керівництво організації повинно стимулювати активність своїх співробітників, шляхом впровадження додаткових систем преміювання, а головне завдання бухгалтера полягає у своєчасному нарахуванні та видачі заробітної плати.

При цьому одним з найбільш складних процесів при перевірці підприємства є облік та аналіз розрахунків по заробітній платі. Складнощі викликані численністю, систематичним здійсненням, різноманітністю і специфікою операцій з обліку праці та заробітної плати. Цим обумовлена актуальність обраної теми дослідження.

Ступінь розробленості проблеми. Значний внесок у вивчення методики обліку і аудиту розрахунків з оплати праці і в дослідження проблем, пов'язаних з даним сегментом обліку, внесли такі відомі українські та зарубіжні вчені, такі як: Бунда О. М., Матяш Ю. М., Ткаченко Н. М., Гнатишин Л. Б., Прокопишин О. С., Жидовська Н. М., Безверхий К., Брезицька К.Ф., Демченко М.М., Дробязко С.І., Мулик Т.О., Оляднічук Н. В., Корягін М.В., Потриваєва Н.В., Лень В.С., Орлов І. В., Шевченко А., Кудирко О. М., Дячук М.В., Дж. М. Кейнс, Дж. Б. Кларк, та ін.

Мета кваліфікаційної роботи полягає в узагальненні теоретичних положень обліку, аналізу, та оподаткування розрахунків за заробітною платою працівникам для їх застосування в рамках практичного дослідження особливостей підприємства та здійснення обліку, аналізу та оподаткування розрахунків за заробітною платою для працівників підприємства. Для досягнення поставленої мети були сформульовані наступні завдання:

- визначити економічну сутність та форми розрахунків за заробітною платою

- охарактеризувати основні завдання обліку та аналізу розрахунків за заробітною платою на підприємстві
- розглянути нормативно-правове регулювання обліку та оподаткування розрахунків за заробітною платою
- провести організаційно-економічну характеристику підприємства ПП "Конкорд ІТ"
- визначити особливості організації обліку, аналізу та оподаткування розрахунків за заробітною платою на підприємстві ПП "Конкорд ІТ"
- провести синтетичний та аналітичний облік розрахунків за заробітною платою працівникам ПП "Конкорд ІТ"
- проаналізувати складу та структуру розрахунків за заробітною платою на підприємстві ПП "Конкорд ІТ"
- провести аналіз ефективності розрахунків за заробітною платою на підприємстві ПП "Конкорд ІТ"

Об'єктом дослідження магістерської роботи є система бухгалтерського обліку на підприємстві ПП "Конкорд ІТ".

Предметом дослідження кваліфікаційної роботи є сукупність методичних, теоретичних і практичних аспектів обліку, аналізу, та оподаткування розрахунків за заробітною платою працівникам.

Методи дослідження включають аналіз, систематизацію, порівняння та узагальнення нормативних джерел та наукової літератури на тему дослідження. Аналітичними методами дослідження є інспектування, порівняльний аналіз, формалізація (складання робочих аналітичних таблиць). Інформаційна база дослідження представлена методичними матеріалами, спеціальною літературою, результатами досліджень фундаментальних і прикладних наукових робіт вітчизняних і зарубіжних авторів, матеріалами наукових і науково–практичних конференцій з питань бухгалтерського обліку та аудиту. У роботі були використані статистичні дані та документи бухгалтерської звітності досліджуваного підприємства.

Наукова новизна отриманих результатів характеризується подальшою розробкою науково-теоретичних положень щодо формулювання сутності бухгалтерсько-аналітичної категорії "Розрахунок заробітної плати", а також практичним підходом до організації обліку праці, її оплати та розрахунку працівника, який спрямований на підвищення достовірності показників звітності.

Практичне значення отриманих результатів досліджень полягає в науково обґрунтованому аналізі бухгалтерського обліку, аналізу та оподаткування розрахунків за заробітною платою працівників на підприємстві ПП "Конкорд ІТ", який дає можливість подальшого покращення ведення обліку на підприємстві.

Дана робота складається з вступу, чотирьох розділів, висновків, списку використуваних джерел і додатків. Обсяг основної частини роботи становить 75 сторінок, та містить 7 таблиць, 19 рисунків, та 9 додатків. Список використаних джерел містить 54 найменування.



# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ РОЗРАХУНКІВ ЗА ЗАРОБІТНОЮ ПЛАТОЮ ПРАЦІВНИКАМ

### 1.1. Економічна сутність та форми розрахунків за заробітною платою

У процесі фінансово-господарської діяльності кожної організації виникає зобов'язання щодо оплати праці працівників відповідно до законодавства, колективних договорів, угод, локальних нормативних актів та трудових договорів. Облік оплати праці працівників займає одне з найважливіших місць в системі бухгалтерського обліку організації, незалежно від її форми власності, оскільки в цій сфері постійно відбуваються зміни в методиці розрахунку середнього заробітку, зміни мінімального розміру оплати праці, зміни в Трудовому кодексі України і т. д. У всіх організаціях облік праці та заробітної плати тісно пов'язаний з кадровим обліком. Керівництво організації вирішує проблеми в області управління персоналом шляхом розробки системи, яка мотивує працю, що підвищує продуктивність праці і прибутковість підприємства в цілому.

В даний час існує законодавче визначення заробітної плати в Трудовому кодексі України: " Заробітна плата, або оплата праці працівника, представляє собою винагороду та компенсаційні виплати, які визначаються відповідно до кваліфікації, складності, кількості, якості та умов виконуваної працівником роботи. Сюди включаються доплати та надбавки компенсаційного характеру, також за роботу в умовах, що відхиляються від нормальних, у специфічних кліматичних умовах, в областях, що зазнали радіоактивного забруднення, та інші компенсаційні виплати. До складу оплати також входять стимулюючі виплати, які включають доплати та надбавки стимулюючого характеру, премії та інші заохочувальні виплати." [7].

Але при цьому існує складність категорії "оплата праці", як об'єкта дослідження. Зокрема, має місце неоднозначність інтерпретації категорії "оплата праці" авторами різних літературних джерел.

Так, багато вчених, які займаються дослідженням проблеми включення в це поняття всієї сукупності матеріальних і нематеріальних виплат, виражених у грошовій і негрошовій формах, дають йому такі визначення: "фонд заробітної плати", "компенсаційний пакет", "компенсації", "економічні винагороди", "винагороди". Тобто існує низка відмінностей у поглядах науковців щодо цієї категорії з огляду на те, що по-різному уявляється включення до оплати праці непрямих винагород. Позиції різних авторів щодо визначення сутності понять "винагороди", "оплата праці", "заробітна плата" наведено в Додатку А.

Як видно з Додатка А, існує безліч різних підходів до визначення поняття, що відображає форму компенсації співробітників за виконані трудові зобов'язання - "заробітна плата", "оплата праці", "винагорода". З авторської точки зору, заробітній платі можна дати таке визначення, яке більш повно виражає сутність цього поняття, але водночас не применшує положень Трудового кодексу України і не вступає з ними в протиріччя. Заробітна плата в організації - це всі прямі й непрямі виплати, а також заохочення морального характеру, пропорційні зробленому трудовому внеску працівника та відповідні до економічного становища установи, які дають змогу компенсувати витрачені зусилля на виконання обов'язків, прописаних у посадових інструкціях, і є мотивувальним фактором для працівників на високопродуктивну й ефективну роботу в подальшому.

Матеріальна (фінансова) винагорода у вигляді заробітної плати ґрунтується на таких принципах:

- принцип залежності величини заробітної плати від кваліфікації працівника, кількості та якості затраченої праці без обмеження її максимальним розміром;

- принцип систематизації виплат за виконання роботи в певних умовах і в умовах, що відхиляються від нормальних;
- принцип єдиного підходу щодо обчислення стажу роботи;
- принцип використання різних видів заохочувальних виплат за високі результати, надбавок стимулюючого характеру, а також преміювання за основні результати роботи;
- принцип збереження порядку атестації та кваліфікації всіх працівників;
- принцип забезпечення підвищення суми реальної винагороди [3].

На підставі перелічених принципів можна визначити такі функції заробітної плати: надання рівної оплати за однакову працю; диференціювання рівнів оплати праці; підвищення рівня заробітної плати; випередження зростання рівня продуктивності над зростанням оплати праці; оплата за працю залежно від рівня та якості робіт; матеріальне зацікавлення працівників у результатах праці та діяльності організації; гарантування відтворення рівня робочої сили [2].

Винагорода за працю або винагорода працівникам за розумові, фізичні зусилля у вигляді заробітної плати, відіграє важливу роль у залученні трудових ресурсів на підприємство, у мотивації, стимулюванні, використанні та підтримці необхідних спеціалістів в організації чи фірмі. Основні системи оплати праці, які застосовуються в організаціях, наведено в табл. 1.1:

Таблиця 1.1

### Основні діючі системи оплати праці

Назва системи оплати праці	Характеристика
Тарифна система	Тарифна систем є базою тарифного нормування. Вона являє собою зведення нормативів, що впливають на регулювання заробітної плати відповідно до складності виконуваної роботи; умов праці (нормальні, важкі, шкідливі, особливо важкі та особливо шкідливі); природно-кліматичних умов виконання роботи; інтенсивності та характеру праці

## Продовження таблиці 1.1

Безтарифна система	Встановлює залежність заробітної плати кожного працівника від кінцевих результатів роботи колективу, в якому він працює. У цьому випадку не встановлюється чіткий оклад або тарифна ставка.  Використання цієї системи виправдане у випадках, коли є реальна можливість обліку результатів праці працівника за загальної зацікавленості та відповідальності кожного в колективі
Система «плаваючих» окладів	Заробітну плату нараховують у разі взаємодії факторів, пов'язаних із результатами роботи, а також з отриманим організацією прибутком. За такої системи організації наділені правом щомісячної зміни в бік підвищення або зниження заробітної плати на встановлений коефіцієнт
Система оплати праці на комісійній основі	Застосовують систему організації, що надають послуги населенню, торговельні організації до працівників збуту, рекламних агентів, працівників зовнішньоекономічної служби. У цьому випадку заробітна плата являє собою фіксований (процентний) дохід від продажу продукції

Однією з найпоширеніших є система оплати праці, що враховує відпрацьований час співробітником, тобто погодинна, в основі якої лежить оклад, що є фіксованою сумою заробітної плати за виконання трудових обов'язків певної складності протягом календарного місяця, за винятком компенсаційних, заохочувальних і соціальних виплат [39].

Зазвичай ця форма оплати праці використовується для розрахунків з працівниками управлінського персоналу, допоміжних і обслуговуючих галузей, тобто з працівниками таких спеціальностей або тими, хто виконує такі роботи, кількісна оцінка яких неможлива або трудомістка.

Якщо працівник не працював усі робочі дні, його заробітну плату розраховують пропорційно відпрацьованому часу за формулою [4]:

$$Z_{\text{прац}} = \frac{\text{Оклад}}{n_{\text{дн/міс}}} * n_{\text{факт.відпрац.дн.}} \quad (1.1)$$

Де  $Z_{\text{прац}}$  - заробітна плата співробітника, грн.

$n_{\text{дн/міс}}$  - кількість робочих днів на місяці, дні;

$n_{\text{факт.відпрац.дн.}}$  - кількість фактично відпрацьованих днів, днів.

Тарифна ставка являє собою фіксовану суму винагороди працівника за виконання трудових норм певної складності (кваліфікації) за одиницю часу без компенсації, стимулюючих і соціальних виплат.

Перевагами простої погодинної системи оплати праці є простота та прозорість принципу встановлення та розрахунку заробітної плати. Проте суттєвим недоліком є відсутність зацікавленості працівника в підвищенні продуктивності, кількості та якості результатів праці. Тому на практиці частіше використовується система винагород на основі часу, за якої працівникові надається виплата премії за підсумками періоду (місяця), в якому досягнуто преміальних показників.

Відрядна оплата має перевагу перед погодинною в тому, що за відрядної системи працівнику нараховується заробітна плата за підсумковими результатами праці, що є стимулюючим фактором для працівника до підвищення продуктивності своєї праці.

Залежно від способу розрахунку заробітної плати розрізняють такі види відрядної оплати праці: пряма відрядна; відрядно-преміальна; відрядно-прогресивна; акордна [1].

У разі прямої відрядної оплати праці винагороду працівника розраховують виходячи з кількості виробленої ним продукції (виконаних операцій) за затвердженими відрядними розцінками.

При цьому відрядно-преміальна заробітна плата розраховується так само, як за простої відрядної, але за перевиконання норм виробітку або досягнення інших результатів діяльності працівнику нараховуються преміальні виплати [40].

Відрядно-прогресивна форма оплати праці передбачає, що відрядна оплата за одиницю продукції залежить від кількості її випуску. При використанні цієї форми оплати праці продукція, випущена понад норму, підлягає оплаті за вищими відрядними розцінками. Обов'язковою умовою для працівника є забезпечення норм продуктивності [41].

Акордна оплата праці запроваджується для окремої категорії співробітників (відділ, бригада). При цьому розподіл нарахованої заробітної плати за виконану роботу між працівниками здійснюється з урахуванням часу, відпрацьованого кожним із них [43].

У безтарифній системі оплати праці здійснюється розподіл загального фонду оплати праці (ФОП) по організації (підрозділу, відділу) між працівниками. Кожному співробітнику проводиться нарахування заробітної плати виходячи з ділення загального ФОП на суму коефіцієнтів трудової участі всіх працівників і множиться на коефіцієнт його трудової участі [8].

Використання погодинної та відрядної системи заробітної плати безпосередньо залежить від результатів роботи, але є сфери діяльності, де через їхню специфіку дуже важко або неможливо встановити виробничі нормовані показники виробітку. Тому підприємці, які надають послуги населенню, здійснюють торговельні операції, для працівників відділів продажу, нерухомості, рекламних агентів, встановлюють оплату праці на комісійній основі [42].

Існують такі види винагороди на комісійній основі:

- проста форма оплати праці - заробітна плата розраховується виключно на основі суми виручки, отриманої під час виконання обов'язків працівника;
- комбінована (змішана) - працівникові призначають фіксовану зарплату, а у відсотках від виручки виплачують доплату;
- комісійно-прогресивна - сума відсотків з виручки залежить від її розміру [9].

Таким чином, значення форм і систем оплати праці з кожним днем зростає. Кожна новостворена організація вибирає для себе оптимальний варіант формування заробітної плати з метою стимулювання співробітників для ефективності роботи підприємства. Вибір системи вирішує принципові питання економічної теорії на ринку праці. Сучасна економіка вимагає створення і забезпечення регулювання заробітної плати, формування ціни робочої сили. Таке створення цін виступає ефективним регулятором організації заробітної плати на підприємствах будь-якого сектора економіки.

## **1.2. Основні завдання обліку та аналізу розрахунків за заробітною платою на підприємстві**

Заробітна плата, є однією з найбільш складних категорій в економіці та важливим аспектом суспільно-економічних відносин. У сучасному ринковому середовищі, що базується на праці, заробітна плата визначається як вартість праці, за яку працівники витрачають свою робочу енергію та час. Для працівників заробітна плата є не лише матеріальним винагородженням, а й трудовим доходом, який вони отримують за використання свого трудового потенціалу. З погляду підприємства, заробітна плата є складовою витрат на виробництво. Для держави, вона є предметом державного регулювання та оподаткування [46].

Ефективний облік і контроль за заробітною платою є важливим і високоспеціалізованим напрямком діяльності, який вимагає точних та своєчасних даних для відображення динаміки чисельності працівників, робочого часу, категорій працівників і витрат на виробництво. Облік та управління працею та заробітною платою займають ключове місце в загальній системі бухгалтерського обліку на підприємствах [44].

Для бухгалтерії кожної компанії питання нарахування заробітної плати, обчислення податків та здійснення виплат є критично важливими. По-перше, це пов'язано з тим, що заробітна плата є ключовим джерелом матеріального забезпечення працівників. З іншого боку, витрати на оплату праці, які

здійснюються підприємствами, є в певному сенсі показником обсягу податків та обов'язкових внесків, що сплачуються до бюджету та спеціальних цільових фондів [45].

На думку Гнатишин Л. Б.: "на підприємстві робота бухгалтерії повинна забезпечити наступне:

- чіткий розрахунок заробітної плати працівників, виходячи з кількості та якості виконаних робіт, з урахуванням змін і концепцій, пов'язаних з їх оплатою;
- правильний розрахунок розміру утримань по заробітній платі;
- аудит стажу роботи, застосування вислуги років та застосування загальноновизнаних показників формування трудового стажу працівників;
- актуальне розкриття інформації про ресурси та можливість подальшого підвищення ефективності;
- витрати у фонді оплати праці (фонді користування);
- правильний облік і розподіл внесків на соціальне страхування та внесків до Пенсійного фонду України відповідно до тенденції витрат" [4-5].

Нарахування заробітної плати зачіпає інтереси багатьох зацікавлених сторін, включаючи компанії, установи, організації, податкові органи та фонди. Тому робота бухгалтера з нарахування та управління заробітною платою має велике значення.

Основні принципи обліку заробітної плати включають наступні аспекти:

- Інтеграція процесів кадрового обліку та обліку заробітної плати в єдиний функціональний процес;
- Децентралізація збору інформації відповідно до характеристик типових операцій;
- Централізація обробки даних за видами оплати праці;
- Автоматизація збору інформації про відвідуваність та робочий час працівників;
- Автоматизація стандартних розрахункових процесів;



- Автоматизація контролю за правильністю та точністю ручних розрахунків і коригувань;
- Розділення кадрового обліку, обліку праці та оплати праці в комп'ютеризованих системах обліку [47-48].

Основні завдання обліку праці та заробітної плати включають:

- Контроль за кількістю та якістю виконаної праці;
- Забезпечення своєчасного і точного віднесення нарахованої заробітної плати та відрахувань до органів соціального страхування до первісної вартості товарів, робіт і послуг та інших витрат;
- Забезпечення своєчасної виплати заробітної плати та інших виплат;
- Збір та обробка інформації для поточного та перспективного планування, аналізу, контролю та управління підприємством, а також для складання фінансової та статистичної звітності;
- Уточнення структури оплати праці службовців і робітників шляхом уніфікації призначення надбавок, доплат і премій;
- Моделювання та розробка контрактних систем оплати праці;
- Адаптація вимог до існуючих стандартів і норм бухгалтерського обліку відповідно до галузевих особливостей підприємства.

Для ефективного обліку витрат на оплату праці слід вжити наступні заходи:

- Раціональне використання робочого часу та його контроль;
- Своєчасне та точне розрахування заробітної плати;
- Використання та контроль коштів, виділених на оплату праці;
- Виконання умов колективних договорів щодо нарахування премій, доплат та надбавок.

Бунда О. М. зазначає наступне: "Метою управління заробітною платою є забезпечення дотримання підприємством правильного законодавства про заробітну плату та правильного відображення господарської діяльності на рахунках, отримання доказів необхідних рішень щодо ефективності її

здійснення, декларування концепції даних та економічної звітності на функціональній основі, достовірності відображення та визначення даних, а також аналіз здатності підприємства гарантувати відтворення, просування та соціальне функціонування заробітної плати з метою гарантування майбутньої роботи підприємства" [1].

За висловлюванням К.Ф. Брезицької, основними завданнями управління обліку заробітної плати є:

- Відповідність законодавчій та нормативній базі, яка стосується оплати праці (Кодекс законів про працю, П(С)БО).
- Коректність розрахунків за виконані роботи та надані послуги та їх відображення в облікових записах.
- Обґрунтованість виплат заробітної плати відповідно до умов трудових договорів та достовірність в бухгалтерських записах.
- Виконання конкретних планів на основі розподілу витрат на оплату праці та визначення собівартості продукції.
- Достовірність і точність визначення оподаткованого валового доходу.
- Своєчасна сплата утриманих податків і натуральних платежів до державного бюджету.
- Дотримання визначених графіків виплати заробітної плати та своєчасне перерахування депонованих сум після закінчення строку позовної давності.
- Утримання коштів для оплати відпусток, що припадають на звітний рік [15].

Важливо зазначити, що методологія обліку та управління витратами на персонал в умовах економічної кризи потребує подальшого дослідження та доопрацювання.

### **1.3. Нормативно-правове регулювання обліку та оподаткування розрахунків за заробітною платою**

В умовах ринкової економіки політика щодо добробуту, соціальної підтримки та захисту працівників зазнала суттєвих змін паралельно зі змінами в економічному та соціальному розвитку країни. Багато функцій держави в реалізації цієї політики було передано безпосередньо підприємствам, а підприємства встановили власні форми, системи та розміри виплат своїм працівникам.

Нормативна база для підприємств і організацій покликана забезпечити достовірність і уніфікованість бухгалтерського обліку та аналізу.

Ринкові умови господарювання вимагають від підприємств, кредитних установ та інших організацій вступати в договірні відносини, пов'язані з володінням, користуванням коштами, здійсненням господарських операцій та інвестицій. Надійність таких відносин повинна бути забезпечена можливістю всіх учасників угоди отримувати і використовувати фінансову інформацію [49].

Етап регулювання системи оплати праці в Україні розпочався у 1991 році із прийняття закону "Про підприємства в Україні" (зараз не чинний). Цей закон надав підприємствам повноваження самостійно визначати систему винагород за працю, форми та розміри оплати, а також інші аспекти доходів працівників відповідно до встановленого законодавства [50].

Незважаючи на те, що цей процес триває вже понад дві десятки років, він ще не сягнув свого логічного завершення. Правове регулювання оплати праці працівників на підприємствах, установах та організаціях усіх форм власності та видів діяльності в Україні має три рівні [51]:

1. Макрорівень - законодавча база, що охоплює всі сфери діяльності;
2. Мезорівень - нормативно-правова база, яка встановлює правила розрахунків для працівників в конкретних сферах робіт враховуючи їхні особливості;

3. Мікрорівень - нормативні документи, розроблені самими компаніями відповідно до чинного законодавства (рис. 1.1):

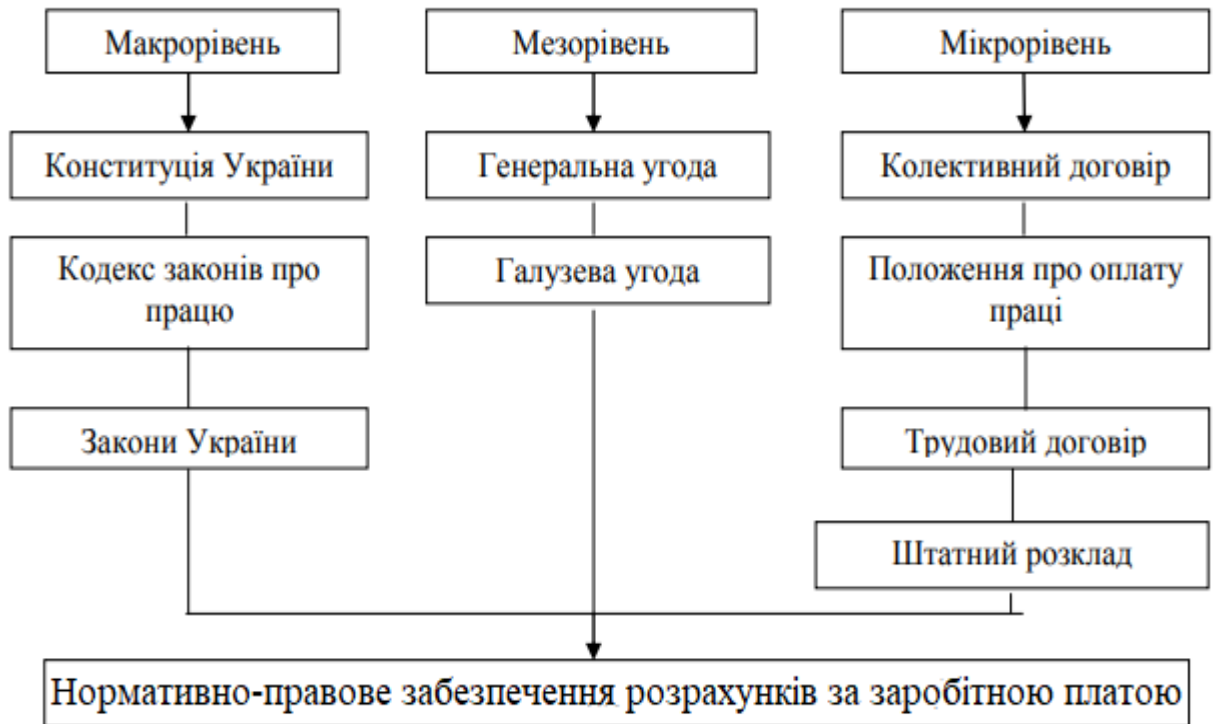


Рис. 1.1. Нормативно-правове забезпечення розрахунків за заробітною платою

На всіх рівнях процес оплати праці працівників регулюється законами, нормативними актами та договорами.

Кожен нормативно-правовий акт охоплює певну сферу, зокрема щодо виплат працівникам:

1. Згідно зі статтею 43 Конституції України № 254к/96-ВР від 28 червня 1996 року, кожен громадянин має гарантоване право на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Права на захист економічних і соціальних інтересів працівника та соціальний захист надані відповідно до статей 44-46 Конституції України [21].

2. Згідно із внесеними змінами та доповненнями, глави II, VI, VII та VIII Кодексу законів про працю України № 322-VIII від 10 грудня 1971 року, визнають правову основу та гарантії права громадян України на використання своїх здібностей для продуктивної і творчої праці [7].

3. Принципи оплати праці працівників, що перебувають у трудових відносинах (до них відносяться правові, економічні та організаційні принципи) закріплені у Законі України від 24 березня 1995 року № 144/95-III "Про оплату праці" (із внесеними змінами та доповненнями) [23].

Згідно із статтею 75 Кодексу законів про працю та статтею 6 Закону України № 504/96-ВР, тривалість щорічної основної відпустки складає не менше 24 календарних днів за відпрацьований робочий рік. Період відліку розпочинається з дня укладення трудового договору між працівником і підприємством [24].

4. З метою налагодження трудових відносин та сприяння втіленню соціально-економічних інтересів як працівників, так і власників підприємств, Закон України № 3357-XII від 1 липня 1993 року "Про колективні договори і угоди" (із внесеними змінами та доповненнями) визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод [25].

5. Згідно із Законом України № 1646-17, що набрав чинності 12 жовтня 2009 року (регулює встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати), встановлюються параметри прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати. Це спрямовано на забезпечення соціального захисту громадян України, особливо в умовах фінансово-економічної нестабільності [7]. Розміри прожиткового мінімуму на поточний рік визначаються відповідно до положень Закону України "Про Державний бюджет на 2023 рік".

6. У Кодексі законів про працю України та Законі України "Про оплату праці" визначені наступні терміни:

Термін "мінімальна заробітна плата" визначається як законодавчо встановлений розмір оплати праці за просту, некваліфіковану працю, який є нижчим за мінімальний рівень, з якого починається оплата за виконану працівником місячну норму праці.

У зв'язку з воєнним станом, від жовтня 2022 року і до тепер мінімальна заробітна плата в Україні становить 6 700,00 гривень.

7. Закон України від 14 жовтня 1992 року № 2694-ХІІ "Про охорону праці" визначає ключові положення, які регулюють реалізацію конституційних прав громадян на захист їхнього життя і здоров'я під час трудової діяльності. Закон також визначає роль відповідних державних органів, власників або їх уповноважених представників у забезпеченні безпеки, гігієни праці та виробничого середовища. Важливо відзначити, що закон встановлює єдиний порядок управління системою охорони праці [21].

8. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку "Виплати працівникам" № 26 від 28 березня 2003 року із внесеними змінами та доповненнями, схвалене Міністерством фінансів України [38], визначає методологічні принципи формування інформації в бухгалтерському обліку та відображення в фінансовій звітності щодо виплат працівникам за виконані роботи та надані послуги (у грошовій і натуральній формах). Наказ Міністерства фінансів України від 28 жовтня 2003 року № 601 "Виплати працівникам", із змінами, внесеними наказом від 9 грудня 2011 року № 1591 [22], встановлює вказані методологічні засади.

Прийняття та впровадження цих законів сприяли позитивним змінам у системі оплати праці, зокрема, шляхом переходу до принципу колективно-договірного регулювання та встановлення державних гарантій у сфері оплати праці [14].

Проте, закріплені в Конституції України права, свободи та інтереси громадян не завжди можуть бути повністю реалізовані через ряд проблем у сфері правового регулювання праці. Ці труднощі обумовлені неузгодженістю та численними недоліками трудового законодавства України [16], яке не забезпечує всі необхідні умови для творчого використання талантів працівників та реалізації їхнього потенціалу.

Порядок нарахування заробітної плати за роботу з різною кваліфікацією, суміщення професій або посад, виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників та інших спеціальних виплат відповідно до Кодексу законів про працю наведено в табл. 1.2:

**Порядок нарахування деяких виплат з оплати праці відповідно до  
КЗпП [7]**

№ Статті	Тип виплати	Методика розрахунку
102	Оплата праці за сумісництвом	Працівники, які працюють за сумісництвом, отримують заробітну плату за фактично виконану роботу.
104	Оплата праці при виконанні робіт різної кваліфікації	У випадках, коли виконується робота різної якості, погодинним робітникам і службовцям оплата праці здійснюється в залежності від якості виконаної роботи, при цьому вони отримують компенсацію за вищу якість виконаної роботи. З іншого боку, відрядникам оплата провадиться відповідно до тарифу, встановленого для конкретного виду виконуваної роботи, незалежно від якості виконаної роботи.
105	Оплата праці при суміщенні професій (посад) і виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника	Працівникам, які, крім своєї основної роботи, визначеної трудовим договором, здійснюють на тому ж підприємстві іншу роботу (займають іншу посаду) або виконують обов'язки тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи, нараховується доплата за суміщення професій або виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників. Розмір доплати визначається згідно з умовами, передбаченими колективним договором.
106	Оплата роботи в надурочний час	При застосуванні погодинної системи оплати праці, надурочні години компенсуються у подвійному розмірі. З іншого боку, за відрядною системою, працівник отримує додаткову оплату у розмірі 100% від встановленої тарифної ставки за всі відпрацьовані години відповідно до його кваліфікації.
107	Оплата роботи у святкові і неробочі дні	За виконану роботу у святкові та неробочі дні передбачена подвійна заробітна плата залежно від системи оплати праці: Для відрядників – подвійний розмір відрядної розцінки. Для працівників з погодинною або денною оплатою праці – подвійний розмір годинної або денної ставки. Для працівників, оплата праці яких здійснюється щомісяця: одинарний розмір годинної або денної ставки, якщо робота у ці дні входить у межі місячної норми робочого часу, і подвійний розмір годинної або денної ставки – за роботу, виконану понад місячну норму робочого часу і понад оклад. Враховуючи, що щоденна робота перевищує місячну норму робочого часу, діють визначені розміри оплати відповідно до зазначених умов.

## Продовження таблиці 1.2

108	Оплата роботи у нічний час	Оплата за роботу у нічний час передбачає додаткову доплату, розмір якої визначається відповідно до умов, визначених колективними договорами та угодами. Мінімальний розмір доплати не може становити менше 20 відсотків від тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час.
109	Оплата праці за незакінченим відрядним нарядом	У випадку, коли працівник залишає відрядний наряд незавершеним через форс-мажорні обставини, оплата виконаної частини наряду проводиться відповідно до чинних норм і розцінок. Розмір цієї оплати встановлюється за взаємною домовленістю сторін у відповідності до умов і важливості виконаної роботи.
111	Порядок оплати праці при невиконанні норм виробітку	У випадку, коли виробничі завдання не були виконані через обставини, що не залежать від працівника, оплата праці здійснюється на підставі фактично виконаної роботи. При цьому гарантується, що місячна винагорода не буде менше ніж 2/3 тарифної ставки, встановленої для розряду (окладу), на який працівник має право.

Ефективна видача заробітної плати безпосередньо залежить від своєчасного та достовірного відображення даних про стан організаційно-господарської, фінансової та розрахунково-платіжної дисципліни і використання робочого часу, а отже, від точного розміру заробітної плати, нарахованої за фактично вироблену продукцію, виконані роботи та надані послуги, з урахуванням пільгової категорії працівника та рівня соціального забезпечення. Нижче наведено приклади видів робіт, які можуть виконуватися [18].

Усі організації повинні дотримуватися чинного законодавства при нарахуванні та виплаті заробітної плати і нести відповідальність за порушення положень цих законів.

Працівники повинні враховувати, що заробітна плата за неофіційною пропозицією роботи оцінюється так, ніби людина не працювала, а трудовий стаж не зараховується. Ризики, пов'язані з такою роботою, включають невиконання лікарняних та допомоги по безробіттю, відсутність права на медичне обслуговування та звільнення без попередження або компенсації.



Важливо відзначити, що самі роботодавці також відчують негативний вплив від неправильного оформлення трудових відносин та нелегальних виплат, що включає в себе відсутність права вимагати належного виконання роботи, неможливість вимагати від працівників дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку та неможливість накладати дисциплінарні стягнення чи притягати працівників до відповідальності [52-53].

На жаль, рівень усвідомленості українських роботодавців щодо сплати податків, утриманих із заробітної плати, залишається досить низьким. Однією з передумов порушень у сфері соціально-трудова відносин є недосконалість нормативно-правової бази, що регулює трудові відносини. Також впливає існування вторинного ринку праці, де переважають низькооплачувані робочі місця, а також недостатня інформованість працівників про наслідки неформальної зайнятості та низький рівень корпоративної соціальної відповідальності [19].

Важливо зауважити, що соціально відповідальний бізнес охоплює правовий, етичний, екологічний та соціальний аспекти діяльності підприємства. Це виражається у довгостроковій участі в проектах, спрямованих на поліпшення добробуту суспільства [26].

Вплив тіньової економіки на динаміку національного економічного зростання залежить від ступеня ігнорування організаціями вимог чинного нормативно-правового законодавства. Вибір методів і способів легалізації напряду визначається рівнем нелегальності та масштабами неформальної діяльності [26-28]. Дослідники вказують, що збільшення переліку правопорушень та введення жорстких фінансових санкцій за порушення трудового законодавства представляють собою ефективні методи контролю за його дотриманням [29-30]. Зокрема, у статті 25 Кодексу законів про працю містяться положення, що стосуються відповідальності роботодавців (юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців) за порушення трудового законодавства (рис. 1.2.) [7]:



Рис. 1.2. Можливі види правопорушень трудового законодавства

Посилення адміністративних заходів щодо притягнення роботодавців до відповідальності за ухилення від сплати податків та офіційного працевлаштування працівників також створює стимули для легалізації трудових відносин. Це пов'язано з тим, що штрафи, з якими стикаються роботодавці, якщо вони порушують законодавство щодо правильного звітування про виплати працівникам, є набагато вищими, ніж якщо вони залишаються в легальному секторі [31-34].

Серед нововведень у сфері трудового права - запровадження на законодавчому рівні поняття "трудові відносини", запровадження принципу презумпції наявності трудових відносин, врегулювання питання правонаступництва у трудових відносинах, процедури повідомлення працівників про відповідні зміни та визначення певних ознак трудових відносин. Робота вважається такою, що відбувається в рамках трудових відносин, якщо наявні щонайменше три з визначених ознак (рис. 1.3.). Сторони зобов'язані укласти трудовий договір, а працівникові повинен бути запропонований соціальний пакет, якщо виконуються такі умови.

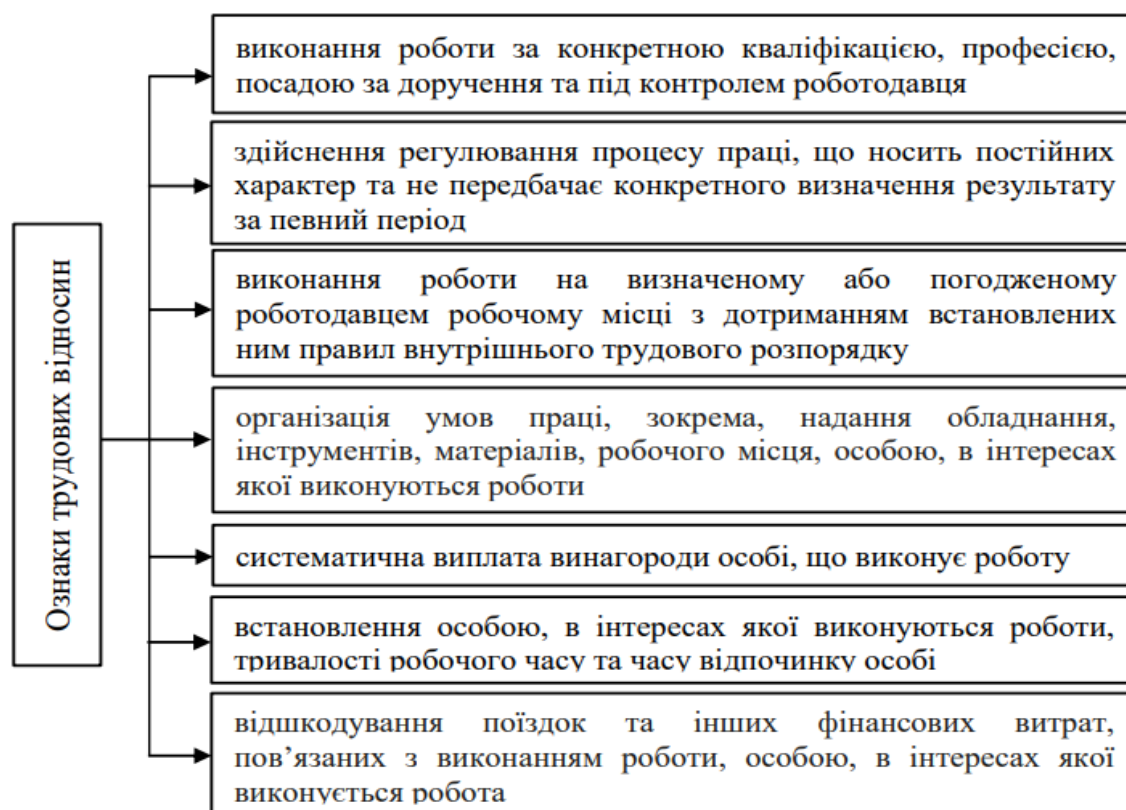


Рис. 1.3. Основні ознаки наявності трудових відносин

Бухгалтерський облік виступає не лише інструментом інформаційного забезпечення для всіх складових системи управління та засобів контролю, включаючи державний, але й ключовим елементом формування достовірної інформації з метою прийняття управлінських рішень та контролю за діяльністю організації як суб'єкта оподаткування. У контексті трудових відносин та детінізації заробітної плати система бухгалтерського обліку насправді є невід'ємним інструментом, що забезпечує інформацією як внутрішніх, так і зовнішніх користувачів про стан трудових відносин, легальність операцій, пов'язаних із нарахуванням та виплатою заробітної плати, а також її оподаткуванням.

Отже, аналогічно більшості країн з ринковою економікою, в Україні регулювання заробітної плати має багаторівневу структуру, що включає регулювання на ринковому, державному, колективно-договірному та корпоративному рівнях. Як вже вказувалося, на кожному рівні існують закони, нормативні акти та угоди, які визначають процеси оплати праці працівників.

Ці документи регулюють різні аспекти виплат, такі як розрахунок середньої заробітної плати, відпустки, податкові відрахування та прожитковий мінімум.

Результати нашого дослідження підтверджують, що жодна з цих сфер регулювання не є ідеальною, і всі вони потребують подальшого вдосконалення. Зокрема, наші рекомендації включають уніфікацію визначень понять "заробітна плата" та "виплати працівникам" для підвищення чіткості та системності в цих сферах.

## **Висновки до розділу 1**

У процесі фінансово-господарської діяльності кожної організації виникає зобов'язання щодо оплати праці працівників відповідно до законодавства, колективних договорів, угод, локальних нормативних актів та трудових договорів. Облік оплати праці працівників займає одне з найважливіших місць в системі бухгалтерського обліку організації, незалежно від її форми власності, оскільки в цій сфері постійно відбуваються зміни в методиці розрахунку середнього заробітку, зміни мінімального розміру оплати праці, зміни в Трудовому кодексі України і т. д. У всіх організаціях облік праці та заробітної плати тісно пов'язаний з кадровим обліком. Керівництво організації вирішує проблеми в області управління персоналом шляхом розробки системи, яка мотивує працю, що підвищує продуктивність праці і прибутковість підприємства в цілому.

Заробітна плата, або оплата праці працівника, представляє собою винагороду та компенсаційні виплати, які визначаються відповідно до кваліфікації, складності, кількості, якості та умов виконуваної працівником роботи. Сюди включаються доплати та надбавки компенсаційного характеру, також за роботу в умовах, що відхиляються від нормальних, у специфічних кліматичних умовах, в областях, що зазнали радіоактивного забруднення, та інші компенсаційні виплати. До складу оплати також входять стимулюючі

виплати, які включають доплати та надбавки стимулюючого характеру, премії та інші заохочувальні виплати.

Основними завданнями обліку та аналізу розрахунків за заробітною платою на підприємстві є:

- Відповідність законодавчій та нормативній базі, яка стосується оплати праці (Кодекс законів про працю, П(С)БО).
- Коректність розрахунків за виконані роботи та надані послуги та їх відображення в облікових записах.
- Обґрунтованість виплат заробітної плати відповідно до умов трудових договорів та достовірність в бухгалтерських записах.
- Виконання конкретних планів на основі розподілу витрат на оплату праці та визначення собівартості продукції.
- Достовірність і точність визначення оподаткованого валового доходу.
- Своєчасна сплата утриманих податків і натуральних платежів до державного бюджету.

Отже, аналогічно більшості країн з ринковою економікою, в Україні регулювання заробітної плати має багаторівневу структуру, що включає регулювання на ринковому, державному, колективно-договірному та корпоративному рівнях. Як вже вказувалося, на кожному рівні існують закони, нормативні акти та угоди, які визначають процеси оплати праці працівників. Ці документи регулюють різні аспекти виплат, такі як розрахунок середньої заробітної плати, відпустки, податкові відрахування та прожитковий мінімум.

Результати нашого дослідження підтверджують, що жодна з цих сфер регулювання не є ідеальною, і всі вони потребують подальшого вдосконалення. Зокрема, наші рекомендації включають уніфікацію визначень понять "заробітна плата" та "виплати працівникам" для підвищення чіткості та системності в цих сферах.

## РОЗДІЛ 2

### ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ РОЗРАХУНКІВ ЗА ЗАРОБІТНОЮ ПЛАТОЮ ПРАЦІВНИКАМ ПП "Конкорд ІТ"

#### **2.1. Організаційно-економічна характеристика досліджуваного підприємства**

Приватне підприємство «Конкорд ІТ» засноване громадянкою України 4 жовтня 2017 р., в Херсонській області, с. Зелений Під, вул. 40 років Перемоги, 2. Для здійснення господарської діяльності підприємство орендує нежитлове приміщення за адресою: провулок Кооперативний, буд. 13, м. Каховка, Херсонська обл..

Підприємство є юридичною особою за законодавством України, має відособлене майно і самостійний баланс, поточний та інші рахунки, круглу печатку зі своїм найменуванням та ідентифікаційним кодом, кутовий штамп та фірмові бланки, бланки організаційно-розпорядчої документації, необхідні для організації своєї роботи.

Для здійснення діяльності, підприємство має права, які передбачені статутом.

Частка внеску власника у статутному капіталі складає 100%.

ПП «Конкорд ІТ» є платником податку на прибуток та платником податку на додану вартість.

Основною метою діяльності підприємства є проведення робіт та надання послуг з метою отримання прибутку.

Підприємство здійснює реалізацію GPS обладнання та обладнання для забезпечення охоронної системи для ДМ. Крім того, ПП «Конкорд ІТ» надає послуги з моніторингу електронних систем безпеки, моніторингу транспортних засобів і технічного обслуговування, та оброблення даних моніторингу і системи сигналізації дощувальних машин.

Основні види діяльності підприємства наведені в табл. 2.1:

Таблиця 2.1

**Основні види економічної діяльності підприємства ПП «Конкорд ІТ»**

№ КВЕД	Опис
47.19	Інші види роздрібною торгівлі в неспеціалізованих магазинах (основний)
46.51	Оптова торгівля комп'ютерами, периферійним устаткуванням і програмним забезпеченням
46.52	Оптова торгівля електронним і телекомунікаційним устаткуванням, деталями до нього
80.20	Обслуговування систем безпеки
82.99	Надання інших допоміжних комерційних послуг, н.в.і.у.
47.78	Роздрібна торгівля іншими невживаними товарами в спеціалізованих магазинах
47.99	Інші види роздрібною торгівлі поза магазинами
61.20	Діяльність у сфері бездротового електрозв'язку
61.30	Діяльність у сфері супутникового електрозв'язку
61.90	Інша діяльність у сфері електрозв'язку
62.01	Комп'ютерне програмування
62.02	Консультавання з питань інформатизації
62.03	Діяльність із керування комп'ютерним устаткуванням
63.99	Надання інших інформаційних послуг, н.в.і.у.
72.19	Дослідження й експериментальні розробки у сфері інших природничих і технічних наук
73.20	Дослідження кон'юнктури ринку та виявлення громадської думки
01.61	Допоміжна діяльність у рослинництві
01.63	Післяурожайна діяльність
01.64	Оброблення насіння для відтворення
77.35	Надання в оренду повітряних транспортних засобів
33.16	Ремонт і технічне обслуговування повітряних і космічних літальних апаратів
63.11	Оброблення даних, розміщення інформації на веб-вузлах і пов'язана з ними діяльність
85.59	Інші види освіти, н.в.і.у.
71.12	Діяльність у сфері інжинірингу, геології та геодезії, надання послуг технічного консультавання в цих сферах.

Організація бухгалтерського обліку та звітності на підприємстві ПП "Конкорд ІТ" базується на законодавстві України, зокрема на Законі "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні" від 16.07.99 № 996-ХІ

та Положеннях (стандартах) бухгалтерського обліку, що затверджені наказами Міністерства фінансів України та іншими нормативними актами.

Починаючи з дня реєстрації підприємства, ведеться бухгалтерський облік. На підприємстві ПП "Конкорд ІТ" використовується комп'ютеризована форма ведення обліку, застосовуючи програму "1С-Підприємство 8.3". Головний бухгалтер несе відповідальність за організацію бухгалтерського та податкового обліку.

Податковий облік ведеться відповідно до законодавства України, визначеного Податковим Кодексом України. Система оподаткування – загальна [37].

Згідно з обліковою політикою ПП «Конкорд ІТ», головний бухгалтер забезпечує відображення господарських операцій в бухгалтерському обліку підприємства відповідно до Плану рахунків, затвердженого директором; зберігання первинних документів та облікових реєстрів, які були підставою для складання податкової та бухгалтерської звітності, їх оформлення та передачу в архів відповідно до вимог чинного законодавства.

З метою контролю за наявністю майна, оцінки його стану і забезпечення достовірності даних бухгалтерського обліку і звітності, щорічно підприємство в період з 1 по 25 грудня проводить інвентаризацію активів і зобов'язань.

Фінансова звітність, представлена компанією, відображає поточне фінансове становище компанії і фінансово-господарську діяльність або результати минулої діяльності і фінансове становище. Але з їх допомогою ви можете не тільки зробити висновки про діяльність компанії в минулому, а й оцінити перспективи розвитку і вжити заходів щодо підвищення ефективності майбутньої діяльності.

Це означає, що фінансова звітність є необхідним і важливим елементом інформаційного забезпечення як фінансового менеджменту і його окремих розділів, таких як: фінансовий аналіз, фінансове планування та прогнозування.

Основні показники роботи підприємства виражені в балансі підприємства Ф №1-мс. (Додаток Б).



На основі балансу за 2021 рік були сформовані діаграми активу, пасиву та фінансових результатів підприємства за рік (Рис. 2.1-2.3):

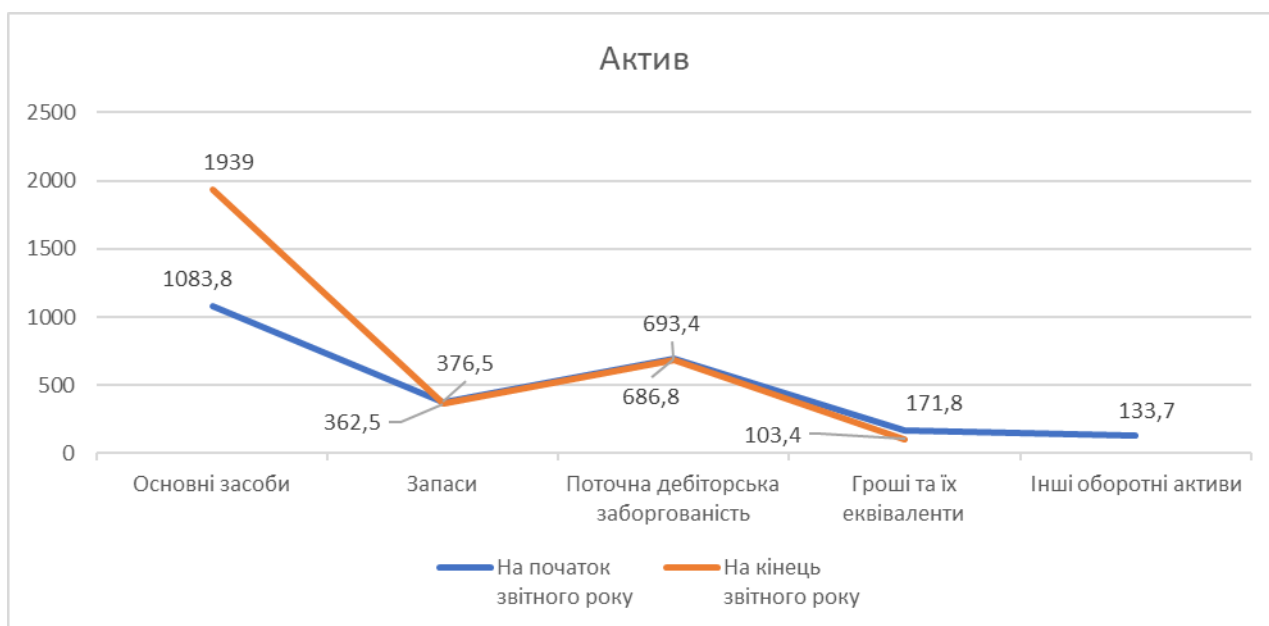


Рис. 2.1. Актив (тис. грн.)

Протягом року були придбані нові основні засоби, за рахунок чого збільшився даний показник. В той же час, зменшилася кількість запасів, дебіторська заборгованість та залишок грошових коштів на розрахунковому рахунку і в касі.

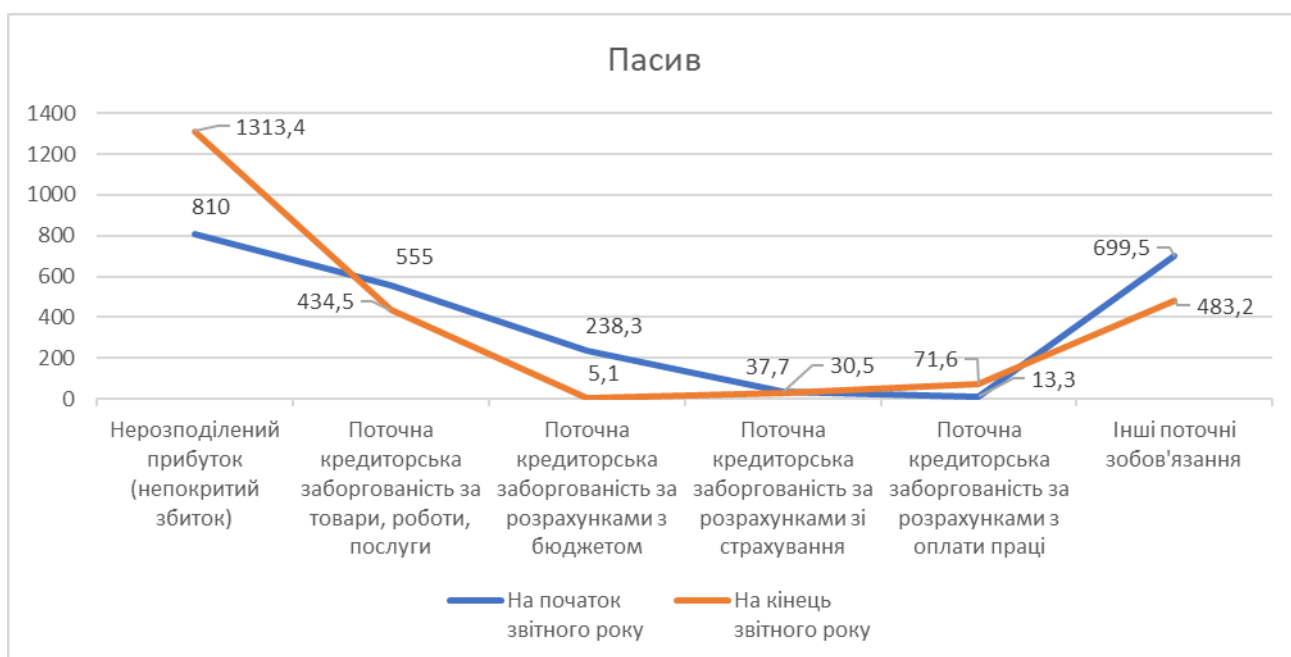


Рис. 2.2. Пасив (тис. грн.)

Розглядаючи дану діаграму, можемо спостерігати за динамікою збільшення нерозподіленого прибутку і заборгованості з оплати праці, та зменшення заборгованості по розрахункам з кредиторами, бюджетом, страхуванню, а також іншим поточним зобов'язанням.

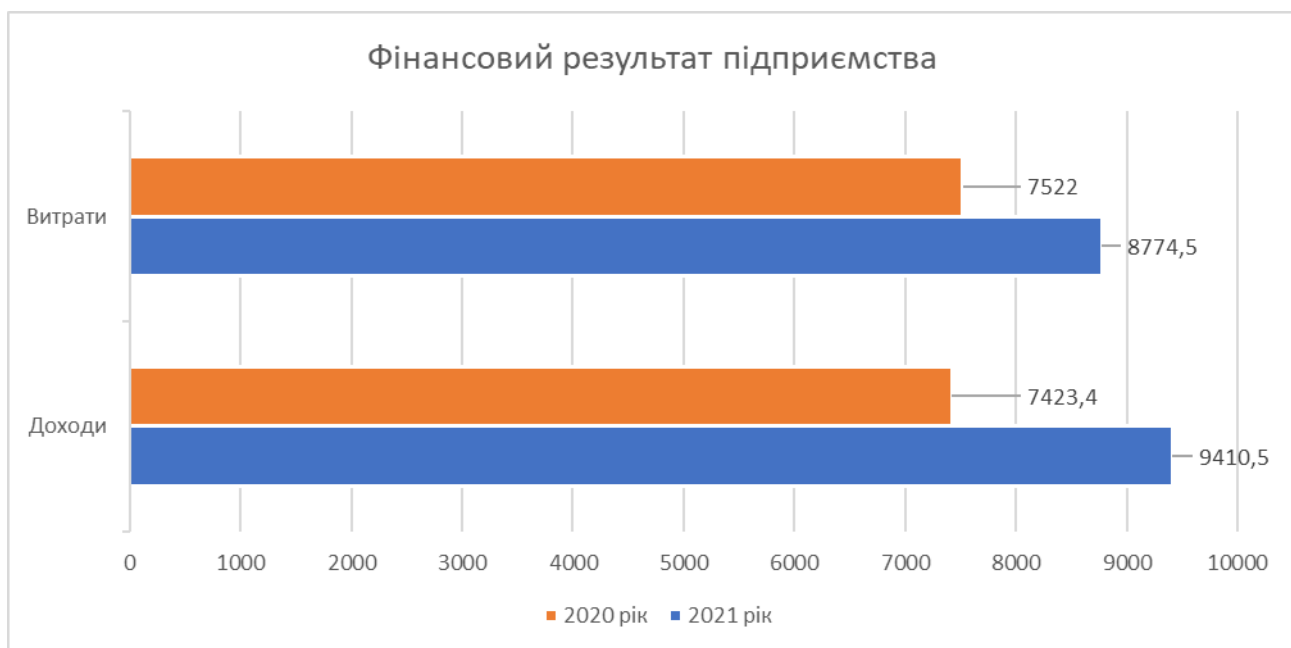


Рис. 2.3. Фінансовий результат підприємства (тис. грн.)

Проаналізувавши дані, можна зробити висновок, що за 2021 рік на підприємстві зросли витрати, але в той же час в порівнянні з 2020 роком, з'явився прибуток.

Через програму М.Е.Дос ПП «Конкорд ІТ» подає такі звіти раз на рік:

- Баланс Форма №1-мс (до 28 лютого включно за попередній рік);
- Податкова декларація з податку на прибуток підприємств (не пізніше 28 лютого поточного року за попередній рік);
- Звіт про зайнятість і працевлаштування осіб з інвалідністю (до 1 березня поточного року за попередній рік);
- Інформація про зайнятість і працевлаштування громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню (не пізніше 1 лютого поточного року за попередній рік).

Поквартально подається «Об'єднана звітність ПДФО та ЄСВ» (протягом 40 календарних днів після закінчення звітного кварталу).

Щомісяця підприємство подає звіти:

- Податкова декларація з ПДВ (до 20 числа наступного місяця після звітного);
- Звіт про заборгованість з оплати праці (не пізніше 7 числа наступного місяця після звітного).

У своїй діяльності ПП «Конкорд ІТ», при виборі контрагента та в подальшому укладенні з ним договору, керується принципом належної обачності. Підприємство перевіряє доступними методами контрагента на предмет його податкової «надійності» і економічної «доброчесності» задля подальшого відвернення негативних наслідків через порушення податкового законодавства.

Приватне підприємство «Конкорд ІТ» співпрацює з наступними контрагентами:

- ТОВ «ТЕКО ТРЕЙД» код ЄДРПОУ 36860797 - купівля послуг з GPS моніторингу;
- ТОВ «ОВЕРСІР» код ЄДРПОУ 41803306 - купівля GPS обладнання (GPS-пристрої, лічильники, ДРП та інші комплектуючі);
- ПМП «ТУМЕН» код ЄДРПОУ 22477547 - купівля кабелю;

- ТОВ «САТЕЛЛІТ 24» код ЄДРПОУ 44108791 - купівля датчиків та лічильників;
- ПП «АМІК Україна» код ЄДРПОУ 30603572 - купівля палива;
- СТОВ «Таврійська перспектива» код ЄДРПОУ 23524131 - поставка; надання послуг з моніторингу транспортних засобів; з технічного обслуговування та оброблення даних моніторингу та системи сигналізації ДМ;
- ПП «Восток Агро» код ЄДРПОУ 33268551 - поставка; надання послуг з моніторингу електронних систем безпеки; моніторингу транспортних засобів; з технічного обслуговування та оброблення даних моніторингу та системи сигналізації ДМ;
- ТОВ «Таврійський край» код ЄДРПОУ 43492720 - поставка, надання послуг з моніторингу транспортних засобів;
- ТОВ «ТОРГОВИЙ ДІМ «ПРОДЕКСІМ» код ЄДРПОУ 33172676 - поставка; надання послуг з технічного обслуговування та оброблення даних моніторингу та системи сигналізації ДМ;
- ТОВ «СІНА» код ЄДРПОУ 32809847 - поставка; надання послуг з моніторингу транспортних засобів; моніторингу електронних систем безпеки.

На підприємстві затверджено колективний договір, який укладено на основі взаємного узгодження інтересів сторін, з метою регулювання соціально-економічних і трудових відносин, посилення соціального захисту працівників Приватного підприємства «Конкорд ІТ», відповідно до вимог чинного законодавства. Даний договір містить такі розділи:

Розділ І. Загальні положення.

Розділ ІІ. Організація виробництва, праці, зміни в організації виробництва і праці, забезпечення продуктивної зайнятості.

Розділ ІІІ. Нормування й оплата праці, система, розміри зарплати та інших видів трудових виплат.

Розділ ІV. Встановлення гарантій, компенсацій і пільг.

Розділ V. Режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку.

Розділ VI. Приймання та звільнення працівників.

Розділ VII. Умови і охорона праці.

Розділ VIII. Соціальні пільги і гарантії.

Розділ IX. Гарантії діяльності представницьких організацій працівників.

Розділ X. Конфіденційна інформація та комерційна таємниця.

Розділ XI. Відповідальність сторін і вирішення спорів.

Розділ XII. Заключні положення.

На ПП «Конкорд ІТ» є затверджений штатний розпис, який систематично оновлюється при змінах (Табл. 2.2):

**Штатний розпис працівників ПП "КОНКОРД ІТ"**

Штатні працівники ПП "КОНКОРД ІТ"				
Підрозділ				
Працівник	Табельний номер	Посада	Тарифна ставка	Дата прийому
Адміністрація				
Артюшок Олена Петрівна	71	Головний бухгалтер	7 455	06.12.2021
Баранов Сергій Сергійович	3	Начальник технічного відділу	7 600	22.11.2017
Білий Геннадій Миколайович	2	Заступник директора	7 600	22.11.2017
Боровик Інна Сергіївна	58	Економіст з планування	7 100	01.02.2021
Борсук Анна Валеріївна	59	Менеджер з маркетингу	7 455	01.02.2021
Маринчак Оксана Михайлівна	56	Директор	8 700	03.08.2020
Виробничий відділ				
Бондаренко Костянтин Олександрович	67	Технік з сигналізації	7 000	18.11.2021
Возний Олександр Йосипович	64	Начальник відділу з моніторингу охоронної сигналізації дощувальних машин	7 600	24.09.2021
Гордієнко Віктор Сергійович	69	Технік з сигналізації	7 000	01.12.2021
Джелалов Дмитро Олександрович	63	Оператор наземного транспорту з керування безпілотним літальним апаратом	7 600	01.09.2021
Єрмейчук Валерій Сергійович	41	Водій автотранспортних засобів	6 600	21.01.2019
Жужа Руслан Володимирович	66	Технік з сигналізації	7 000	21.10.2021
Мінчак Тетяна Свиридонівна	61	Диспетчер зі збору навігаційної інформації	6 600	02.08.2021
Пелехач Сергій Петрович	65	Технік	6 600	28.09.2021
Технічний відділ				
Гордей Микола Юрійович	52	Технік з сигналізації	7 000	20.03.2020
Зубій Іван Вікторович	43	Технік з сигналізації	7 000	01.03.2019
Лукашев Анатолій Валерійович	54	Технік з сигналізації	7 000	02.07.2020

## Продовження таблиці 2.2

Пультова				
Кіріченко Інна Василівна	50	Черговий пульта	6 600	06.03.2020
Маркова Олександра Олександрівна	4	Черговий пульта	6 600	22.11.2017
Солнушкіна Тетяна Олександрівна	47	Черговий пульта	6 600	16.08.2019
Сухаревська Альона Іванівна	48	Черговий пульта	6 600	16.08.2019
Трофімчук Тетяна Галимівна	5	Черговий пульта	6 600	22.11.2017

Згідно штатного розпису (див табл. 2.2), станом на 01.02.2022 р. на підприємстві працювало 22 особи (з них директор, головний бухгалтер, економіст з планування, заступник директора, начальник відділу з моніторингу техніки, техніки з сигналізації, водій, чергові пульта). Кількість працівників задовольняє потреби підприємства у трудових ресурсах.

## **2.2. Особливості організації обліку, аналізу та оподаткування розрахунків за заробітною платою на підприємстві ПП "Конкорд ІТ"**

Управління бухгалтерським обліком та складання звітності на підприємстві ПП "Конкорд ІТ" базується на методі подвійного запису в певній формі. Це означає, що кожна економічна операція реєструється в облікових регістрах, де сума дебету одного рахунку збігається із сумою кредиту іншого. Порядок та структура реєстрації господарських операцій у бухгалтерському реєстрі формуються залежно від обраної форми бухгалтерського обліку. Під терміном "форма бухгалтерського обліку" розуміється не лише спосіб внесення корекцій до різних типів бухгалтерських записів, але й методи обробки бухгалтерської інформації, порядок та методи бухгалтерського обліку, а також використані технічні засоби. У компанії використовується журнально-ордерна форма бухгалтерського обліку, а весь процес обліку автоматизовано за допомогою програмного продукту "1С: Бухгалтерія".

Заробітна плата є одним з основних і найбільш ефективних важелів, що впливають на продуктивність праці.

Для відстеження використання можливостей трудового фонду підтримується поточний облік чисельності співробітників і вартості робочого часу. На ПП "Конкорд ІТ" створюється оперативний облік трудового колективу, який сприяє не тільки переміщенню чисельності співробітників по підприємству, а й контролю за складом. Для цієї мети використовуються загальні документи, що стосуються прийому і звільнення співробітників особового штату. Форма № П-1 «Наказ про прийом на роботу» використовується для обліку найнятих працівників, складається бухгалтером та підписується директором.

На підставі підписаного наказу про прийняття на роботу, основним первинним бухгалтерським документом є "Особова картка" (форма П-2), яка містить відповідну інформацію про працівника. Ця інформація включає ім'я, дату народження, місце народження, освіту, спеціальність і кваліфікацію, історію попередніх місць роботи, дату і причину відходу з останнього місця роботи, сімейний стан, паспортні дані, адресу проживання та номер телефону. Також в особовій картці враховується інформація про військовий облік працівника.

З протилежного боку картки розміщена відмітка про призначення, звільнення або переведення співробітника. На іншій стороні картки може бути відзначена дата та причина статусу працівника.

Персональні картки використовуються для реєстрації всіх нарахувань та відрахувань із заробітної плати працівників. Інформація, зазначена на особистій картці, служить основою для розрахунку середньої зарплати працівників. Окрім того, на підставі наказу про прийняття на роботу бухгалтер надає працівнику індивідуальний службовий номер і створює відповідний запис у трудовій книжці, яка є ключовим документом, що відображає трудову діяльність працівника.



«Табель обліку використання робочого часу» використовується для фіксації часу, який працівники витрачають на свою роботу, та для забезпечення контролю за дотриманням ними режиму робочого часу на підприємстві. У цей табель вносять імена всіх працівників. Він відображає кількість годин, які кожен працівник проводить на роботі, або годин, протягом яких він відсутній на робочому місці.

На даному підприємстві застосовують погодинну форму оплати праці для чергових пульта та 40-годинний робочий тиждень для всіх інших працівників. В зв'язку з цим заповнюється два окремих табеля (Додатки В і Г).

ПП "Конкорд ІТ" відповідає вимогам законодавства щодо оплати праці та регулярно видає заробітну плату своїм працівникам двічі на місяць. Оплата праці поділяється на дві частини: аванс, який виплачується до 20 числа поточного місяця, та основна плата, яка виплачується до 7 числа наступного місяця. В розрахунках відрахувань від заробітної плати та нарахувань до фонду оплати праці застосовується система єдиного соціального внеску та інших податків.

Роботодавець утримує заробітну плату працівників, включаючи податок на доходи фізичних осіб у розмірі 18% та військовий збір у розмірі 1,5% від суми нарахованої заробітної плати. Також здійснюється сплата єдиного соціального внеску в розмірі 22% для звичайних працівників і 8,41% для осіб з інвалідністю [38].

Заробітна плата виплачується на основі фактичного відпрацьованого часу, один раз на місяць.

Компанія користується "Наказом про надання відпустки" для формалізації процесу відпустки своїх працівників відповідно до чинного законодавства, нормативних актів, колективних договорів, контрактів і графіків відпусток. Згідно з цим наказом у працівників ведеться особова картка, в якій робиться відповідна відмітка про надану відпустку.

У випадку, коли працівник отримує відпустку без оплати, ця інформація також відображається в особовій картці поряд із кількістю днів відпустки як

"без оплати". Тривалість щорічної відпустки на підприємстві складає 24 календарних дні.

Крім того, ПП "Конкорд ІТ" надає допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або втратою працездатності, спричиненою вагітністю або пологами. Розрахунок цієї допомоги здійснюється на підставі довідки про інвалідність, яку видає медичний заклад. Інформація про цю допомогу також відображається в електронному кабінеті Пенсійного фонду України (ПФУ).

ПП "Конкорд ІТ" подає звітність у формі "Об'єднаної звітності ПДФО та ЄСВ" щоквартально. Цей звіт включає у себе усі розрахунки та виплати, пов'язані із заробітною платою працівників. В документі "Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків – фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску" (Додаток Е) розглядаються всі податкові та страхові аспекти. Крім того, прикріплені додатки розкривають конкретні аспекти розрахунків:

Додаток 1: Надає інформацію щодо нарахування заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для застрахованих осіб.

Додаток 4: Містить деталі щодо сум нарахованого доходу, утриманого та сплаченого податку на доходи фізичних осіб і військового збору.

Додаток 5: Подає відомості про трудові відносини осіб та період проходження військової служби.

У "Додатку 1" (Додаток Ж) наводиться докладна інформація про працівників, яка включає наступні аспекти:

- Ідентифікаційні дані працівника: Стать, ідентифікаційний номер платника податків (ПН), ПП (прізвище, ім'я, по батькові), громадянство.
- Типи нарахувань: Зарплата, відпускні, лікарняні.
- Період та тривалість трудових відносин: Місяць та рік, кількість календарних днів перебування в трудових відносинах.
- Фінансова інформація: загальна сума нарахованого доходу, та сума нарахованого єдиного внеску.

- Ознака наявності трудової книжки: інформація про те, чи має працівник трудову книжку.

Цей додаток дозволяє детально розглядати та аналізувати різні аспекти фінансового стану та трудових відносин працівників на підприємстві.

У "Додатку 4" (Додаток З) ретельно відтворена інформація для кожного працівника індивідуально. Серед ключових елементів: сума нарахованих та виплачених доходів, ПДФО та Військового збору, а також дані про прийняття чи звільнення, якщо вони були в поточному місяці.

У "Додатку 5" (Додаток К) уважно викладена інформація, що стосується початку чи завершення трудових відносин з кожним працівником. Ключові відомості цього додатка включають: відповідну дату, номер та дата Наказу, посада та код класифікатора професій.

### **2.3. Синтетичний та аналітичний облік розрахунків за заробітною платою працівникам ПП "Конкорд ІТ"**

Рахунок 66 "Розрахунки з оплати праці" створює централізований реєстр, що узагальнює інформацію про розрахунки, пов'язані з винагородженням працівників.

Згідно з рахунком 66:

Кредитна сторона рахунку 66: відображає основну та додаткову заробітну плату працівників та включає суми премій, відпусток, допомог по тимчасовій непрацездатності та інші нараховані виплати.

Дебетна сторона рахунку 66: охоплює витрати на відпустки, зарплати, премії, надбавки та інші види виплат працівникам, а також включає суми допомог, які надаються працівникам.

Паралельно з цим, проводиться аналітичний облік, який дозволяє вести детальну інформацію за кожним працівником, різними видами виплат та утримань. Цей підхід сприяє систематизації та зручному веденню обліку

розрахунків із персоналом, забезпечуючи чітке відображення фінансової інформації та контроль над витратами на оплату праці.

Для розрахунку по оплаті праці на підприємстві формується «Розрахунково-платіжна відомість» (Рис. 2.4), яка складається в одному примірнику.

Организация: ПРИВАТНЕ ПІДПРИЄМСТВО "КОНКОРД ІТ"

Расчетный листок за Грудень 2021

Білий Генадій Миколайович К выплате: 2 318,00

Табельный номер: 2 Общий облагаемый доход: 7 600,00

Код по ДРФО: 2479114731

Организация: ПРИВАТНЕ ПІДПРИЄМСТВО "КОНКОРД ІТ"

Подразделение: Адміністрація

Должность: Заступник Директора

Оклад (тариф): 7 600,00

Вид	Период	Отработано		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
<b>1. Начислено</b>						<b>2. Удержано</b>		
Оклад по дням	Гру 2021	22	174		7 600,00	Военный сбор	Гру 2021	114,00
						НДФЛ	Гру 2021	1 368,00
<b>Всего начислено</b>					7 600,00	<b>Всего удержано</b>		1 482,00
<b>3. Справочно</b>						<b>4. Выплачено</b>		
						Аванс	Гру 2021	3 800,00
						Очередная выплата	Лис 2021	2 318,00
<b>Всего натуральных доходов</b>						<b>Всего выплат</b>		6 118,00
Долг за предприятием на начало месяца					2318,00	Долг за предприятием на конец месяца		2318,00

Рис. 2.4. Розрахунково-платіжна відомість

Дані в розрахунково-платіжних відомостях структуровані у трьох основних розділах:

1. **Нараховано** (в цьому розділі відображаються суми, які нараховані працівникам, такі як основна та додаткова заробітна плата, премії, відпустки, інші нарахування тощо).

2. **Відраховано** (в даному розділі фіксуються всі відрахування з заробітної плати працівників, такі як податки, соціальні внески та інші обов'язкові утримання).

3. **Належна працівникові сума до виплати**, розрахована на 1-ше число (цей розділ містить інформацію про загальну суму, яка належить працівникові до виплати, і розрахована вона на початок місяця).

Розрахунково-платіжні відомості виконують подвійну функцію:

1. Розрахунки з працівниками (вони формують та фіксують розрахунки, пов'язані з оплатою праці, включаючи всі аспекти нарахувань та відрахувань).

2. Аналітичний облік рахунку № 66 (розрахунково-платіжні відомості виступають як один із засобів аналітичного обліку рахунку № 66, надаючи детальну інформацію за кожним працівником та різними аспектами розрахунків. У цій відомості також враховується підпис про одержання або відмітка про видачу, що додає додатковий контрольний елемент до процесу розрахунків).

На ПП "Конкорд ІТ" інформація про розрахунки за зборами на обов'язкове державне пенсійне страхування обліковується на рахунку 65 "Розрахунки за страхуванням". Рахунок 65 виконує функцію обліку зобов'язань та погашення страхових внесків. На субрахунку 651 "За Єдиним соціальним внеском" здійснюється узагальнений облік розрахунків за Єдиним соціальним внеском підприємства і поділяється на дві категорії:

- 22% на суми нарахованої заробітної плати, відпускних виплат та лікарняних для звичайних працівників.
- 8,41% на суми нарахованої заробітної плати, відпускних виплат та лікарняних для осіб з інвалідністю.

Окрім оплати праці, відпусток і компенсацій за лікарняний, жінкам працівницям надається можливість отримання допомоги під час вагітності та після пологів. В синтетичному обліку операції з виплати допомоги по вагітності та пологах відобразяться наступним чином (Табл. 2.3):

**Відображення в обліку операцій з нарахування та виплати  
допомоги по вагітності та пологах**

№	Зміст операцій	Бухгалтерський облік	
		Дт	Кт
1	2	3	4
1.	Нараховано допомогу	378	661
2.	Отримано кошти від Фонду	313	378
3.	Виплачено допомогу	661	313

Заробітна плата працівників, відпускні виплати та лікарняні підлягають оподаткуванню податком з доходів фізичних осіб у розмірі 18%, а також військовим збором у розмірі 1,5%. Ці обов'язкові внески відображаються на рахунку 64 "Розрахунки за податками й платежами". Для реєстрації розрахунків по податку з доходів фізичних осіб використовується субрахунок 6411 "Розрахунки по ПДФО", а для військового збору - 642 "Розрахунки за обов'язковими платежами".

## **Висновки до розділу 2**

Приватне підприємство «Конкорд ІТ» засноване громадянкою України 4 жовтня 2017 р., в Херсонській області, с. Зелений Під, вул. 40 років Перемоги, 2. Для здійснення господарської діяльності підприємство орендує нежитлове приміщення за адресою: провулок Кооперативний, буд. 13, м. Каховка, Херсонська обл..

Підприємство здійснює реалізацію GPS обладнання та обладнання для забезпечення охоронної системи для ДМ. Крім того, ПП «Конкорд ІТ» надає послуги з моніторингу електронних систем безпеки, моніторингу транспортних засобів і технічного обслуговування, та оброблення даних моніторингу і системи сигналізації дощувальних машин.

Організація бухгалтерського обліку та звітності на підприємстві ПП "Конкорд ІТ" базується на законодавстві України, зокрема на Законі "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні" від 16.07.99 № 996-ХІ та Положеннях (стандартах) бухгалтерського обліку, що затверджені наказами Міністерства фінансів України та іншими нормативними актами.

Починаючи з дня реєстрації підприємства, ведеться бухгалтерський облік. На підприємстві ПП "Конкорд ІТ" використовується комп'ютеризована форма ведення обліку, застосовуючи програму "1С-Підприємство 8.3". Головний бухгалтер несе відповідальність за організацію бухгалтерського та податкового обліку.

Для обліку часу витраченого на роботу працівників, а також нагляду за додержанням робітниками прийнятого режиму робочого часу в ПП «Конкорд ІТ» застосовують «Табель обліку використання робочого часу». До табеля вносяться прізвища всіх робітників. В таблиці зазначається кількість годин, котрі відпрацював кожен робітник або те, що робітник не з'явився на роботу.

На даному підприємстві застосовують погодинну форму оплати праці для чергових пульта та 40-годинний робочий тиждень для всіх інших працівників.

Щокварталу підприємство подає «Об'єднану звітність ПДФО та ЄСВ», в якій відображаються всі нарахування і відрахування пов'язані з виплатами працівникам.

На ПП "Конкорд ІТ" інформація про розрахунки за зборами на обов'язкове державне пенсійне страхування обліковується на рахунку 65 "Розрахунки за страхуванням". Рахунок 65 виконує функцію обліку зобов'язань та погашення страхових внесків. На субрахунку 651 "За Єдиним соціальним внеском" здійснюється узагальнений облік розрахунків за Єдиним соціальним внеском підприємства і поділяється на дві категорії:

- 22% на суми нарахованої заробітної плати для звичайних працівників.
- 8,41% на суми нарахованої зарплати для осіб з інвалідністю.

## РОЗДІЛ 3

### АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ ЗА ЗАРОБІТНОЮ ПЛАТОЮ ПРАЦІВНИКАМ ПП "КОНКОРД ІТ"

#### **3.1. Аналіз складу та структури розрахунків за заробітною платою на підприємстві ПП "Конкорд ІТ"**

На ПП «Конкорд ІТ» працівники отримують основну заробітну плату, лікарняні, декретні, відпускні виплати та компенсацію за невикористану відпустку при звільненні.

По основній заробітній платі розрахунок ведеться на основі даних, які занесені в таблицю обліку робочого часу.

При розрахунку зарплати для чергових пульта сума заробітку розраховується множенням кількості відпрацьованих за місяць годин на тарифну ставку. Окремо нараховується доплата за роботу в нічні години. Годинами нічної роботи на підприємстві затверджено час з 22 до 6 години. Так, доплата за роботу у нічні години визначається множенням кількості відпрацьованих годин у нічний час на погодинну ставку оплати і на коефіцієнт доплати - 20 відсотків від окладу за кожну годину роботи у нічний час.

Всі інші працівники отримують місячний оклад, який прописано в штатному розписі, і тому розмір їхньої заробітної плати визначається, розділивши оклад на кількість робочих днів та помноживши на кількість фактично відпрацьованих днів.

Правильність розрахунку відпускних та компенсації за відпустки, який зображено на рис. 3.1, закріплено постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 року № 100.



## ПІ "КОНКОРД ІГ"

Код 41632705

## РОЗРАХУНОК

середньої заробітної плати для розрахунку відпускних

Прізвище, ім'я, по  
батькові

Сухаревська Альона Іванівна

Посада

Черговий пульта

ПІН

3456603485

За період роботи з

16.08.2020 по 15.08.2021

на

днів

Відпустка з

14.02.2022 по 27.02.2022

на

14 днів

Наказ №

3-В від 11.02.2022

Наказ №

від

Період, який враховується для розрахунку	Сума							Премія за рахунок фонду матеріального заощереження	
	за 2021-2022 рік				за 2021-2022 рік				
	2				3				
1	дні				сума			4	
	квітень задня х опів	немає рашо хали дні	без збере ження ЗП	святк овні дні		Коеф коригування			
Лютий 2021	28				6 467,21	0,000000	6 467,21		
Березень 2021	31			1	6 718,07	0,000000	6 718,07		
Квітень 2021	30				6 291,58	0,000000	6 291,58		
Травень 2021	31			3	8 193,94	0,000000	8 193,94		
Червень 2021	30			2	7 687,41	0,000000	7 687,41		
Липень 2021	31				6 762,19	0,000000	6 762,19		
Серпень 2021	31			1	7 161,39	0,000000	7 161,39		
Вересень 2021	30				7 358,23	0,000000	7 358,23		
Жовтень 2021	31			1	7 786,15	0,000000	7 786,15		
Листопад 2021	30				6 400,00	0,000000	6 400,00		
Грудень 2021	31			1	6 657,26	1,000000	6 657,26		
Січень 2022	31			2	7 064,51	0,000000	7 064,51		
354	365	0	0	11	354		84 547,94		
					365	0	0	11	84 547,94

Середньомісячний дохід				
Середньоденний дохід	Днів			
	За рік	Святкових	Всього	
	365	11	354	
Належить за	14	днів відпустки	3 343,70	
Сума відпускних розподіляється:				
на	місяць	за 14	днів	3 343,70
на	місяць		днів	0,00

Розрахунок податкових платежів							
	Ставка	Сума утримань із з/п	Ставка	Сума нарахув. на ФОП			Всього
Податок на доходи фізичних осіб	18%	601,87					601,87
Відрахування в Пенсійний фонд	22,00%					735,61	735,61
Військовий збір	1,5%	50,16					50,16
Всього податкових платежів		652,02				735,61	1 387,64
Підлягає вилученню							2 691,68

Дата 11 лютого 2022 року

Бухгалтер

Рис. 3.1. Механізм розрахунку відпускних та відпускної компенсації  
Згідно з його нормами для визначення суми відпусток або компенсації  
за відпустки підприємство користується встановленою формулою:

$$B = D \times Czп, \quad (3.1)$$

де  $B$  - означає суму відпускних або компенсації за невикористані відпустки;

$D$  - кількість календарних днів відпустки (згідно наказу про надання відпустки);

$Czп$  - представляє середньоденну заробітну плату працівника.

Згідно з основним принципом розрахунку середньоденної заробітної плати, враховуються календарні дні, що входять до розрахункового періоду, за винятком:

- святкових та вихідних днів, передбачених статтею 73 Кодексу законів про працю, які припадають на розрахунковий період;
- періоду, коли працівник, згідно з чинним законодавством, не працював, і за цей період не зберігався заробіток або зберігався частково протягом розрахункового періоду.

Розрахунок середньоденної заробітної плати, проводиться наступним чином:

$$Czп = Зп : (Кд - Свд), \quad (3.2)$$

де  $Зп$  — сума заробітної плати за розрахунковий період;

$Кд$  — загальна кількість календарних днів у розрахунковому періоді;

$Свд$  — кількість святкових і неробочих днів, передбачених ст. 73 КЗпП, що припадають на розрахунковий період.

Грошове забезпечення за період перших п'яти днів хвороби виплачується за рахунок роботодавця (відповідно до абзацу 2 частини 2 статті 15 Закону № 1105) [23]. Вже з шостого дня, ці витрати компенсуються за рахунок Пенсійного фонду України (ПФУ). Таким чином, якщо працівник виявляє хворобу, тривалість якої перевищує п'ять днів, підприємство повинно підготувати та подати до ПФУ заяву-розрахунок (Додаток Д), в якій

зазначається сума лікарняних, яку слід виплатити Фонду. У тому випадку, коли працівник хворіє лише п'ять днів, жодних розрахунків до ПФУ не подається. До того ж, на підприємстві складається протокол засідання комісії із соціального страхування (Рис. 3.2):

**ПРОТОКОЛ № 05**  
засідання комісії із соціального страхування  
ПП «Конкорд ІТ»  
від "18" січня 2022 року

Присутні на засіданні:

Голова комісії: директор – Маринчак О.М.  
Заступник голови: Начальник технічного відділу – Білий Г.М.  
Члени комісії: головний бухгалтер – Артюшок О.П.

Розглянувши звернення та документи про призначення матеріального забезпечення застрахованим особам, комісія із соціального страхування вирішила:

I. Призначити допомогу:

1. По тимчасовій непрацездатності

№ з/п	П.І.Б.	Номер страхового свідоцтва	Серія та номер листка непрацездатності	Причина непрацездатності: захворювання загальне - 1; наслідок аварії на ЧАЕС-3; невпробігчі травми - 5; контакт з хворими та бактеріоносійство - 6; санаторно-курортне лікування - 7; вагітність та пологи - 8; ортопедичне протезування-9; догляд - 10	Первинний - 1; Продовження - 2	Період непрацездатності		Кількість днів, що підлягають оплаті		Розмір допомоги (%)	
						з	по	разом	у т.ч. за рахунок коштів Фонду		
1	Бондаренко Костянтин Олександрович	3014717193	2185121-2004213652-1	1	1	27.12.2021	31.12.2021	5		60	
2	Бондаренко Костянтин Олександрович	3014717193	2185121-2004302330-1	1	2	01.01.2022	05.01.2022	5	5	60	
3	Бондаренко Костянтин Олександрович	3014717193	2185121-2004446741-1	1	2	06.01.2022	06.01.2022	1	1	60	
Разом										11	6

Підписи:

Голова комісії: Маринчак О.М. \_\_\_\_\_  
Заступник голови: Білий Г.М. \_\_\_\_\_  
Члени комісії: Артюшок О.П. \_\_\_\_\_

Рис. 3.2. Протокол засідання комісії із соціального страхування

Для того, щоб розрахувати середню заробітну плату за розрахунковий період використовується формула:

$$З_{пс} = З_{п} : К_{д}, \quad (3.3)$$

де  $Z_{пс}$  – середньоденна зарплата;

$Z_{п}$  — сума зарплати за розрахунковий період, на яку нараховували ЄСВ;

$K_{д}$  — кількість календарних днів у розрахунковому періоді.

Щоб знайти саму суму лікарняних, перемножується середня зарплата на кількість днів з урахуванням понижувального коефіцієнта страхового стажу. Формула розрахунку:

$$Сл = Зпс \times Кдл \times Ксс, \quad (3.4)$$

де Сл – сума лікарняних;

Кдл – кількість днів лікарняного;

Ксс – понижувальний коефіцієнт страхового стажу.

Значення Ксс у формулі підбирається відповідно до страхового стажу: 50% – менше 3 років; 60% – від 3 до 5 років; 7% – від 5 до 8 років; 100% – більше 8 років.

Після надходження фінансування від ПФУ, підприємство сплачує податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) та військовий збір, нараховує та сплачує єдиний внесок на соціальне страхування (ЄСВ) з власних коштів, а залишок суми спрямовується на виплату працівнику. Протягом одного місяця з дня виплати лікарняних до Пенсійного фонду України подається "Повідомлення про виплату коштів застрахованим особам". (Рис. 3.3):

Додаток 2  
до Порядку фінансування страховальників для надання матеріального забезпечення застрахованим особам у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та окремих виплат потерпілим на виробництві за рахунок коштів Фонду соціального страхування України

**ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО**

**Повідомлення про виплату коштів застрахованим особам**

Найменування страховальника (прізвище, ім'я, по батькові для фізичних осіб)  
**ПРИВАТНЕ ПІДПРИЄМСТВО "КОНКОРД ПТ"**

Місцепроживання (місце проживання для фізичних осіб)  
вулиця 40 років Перемоги, буд. 2, с-ще ЗЕЛЕНИЙ ПІД, КАХОВСЬКИЙ РАЙОН, ХЕРСОНСЬКА обл., 74853

Телефон 20055

Код за ЄДРПОУ (реєстраційний номер облікової картки платника податків - для фізичних осіб або серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та офіційно повідомили про це відповідний орган державної податкової служби і мають відмітку у паспорті) 41632705

№ з/п	Прізвище	Ім'я	По батькові	№ страхового свідоцтва (центральний номер)	Дані листка непрацездатності		Дата виплати коштів застрахованій особі	Сума за рахунок коштів Фонду (в гривнях з копійками)
					Серія	Номер		
1	БОНДАРЕНКО	КОСТЯНТИН	ОЛЕКСАНДРОВИЧ	3014717193			10.02.2022	660.84
2	БОНДАРЕНКО	КОСТЯНТИН	ОЛЕКСАНДРОВИЧ	3014717193			10.02.2022	132.17

Керівник установи \_\_\_\_\_ (підпис)  
Головний бухгалтер \_\_\_\_\_ (підпис)  
МП (за наявності) \_\_\_\_\_

МАРИНЧАК ОКСАНА МИХАЙЛІВНА  
(прізвище, ім'я, по батькові)  
АРТЮШОК ОЛЕНА ПЕТРІВНА  
(прізвище, ім'я, по батькові)

Дата 10.02.2022

Рис. 3.3. Повідомлення про виплату коштів застрахованим особам

У 2021 році на підприємстві "Конкорд ІТ" проведено розрахунок і подальшу виплату допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами. Ця форма допомоги надається працівницям відповідно до місця їх працевлаштування, і фінансується коштами, забезпеченими Пенсійним фондом України. Для отримання цієї допомоги працівниці потрібно представити листок непрацездатності, що виданий у зв'язку з вагітністю та пологами. Крім того, працівниця повинна подати заяву на отримання відпустки.

Розмір допомоги розраховує бухгалтер підприємства (Рис. 3.4):

Приватне підприємство "Конкорд ІТ"  
код ЄДРПОУ 41632705

Працівник Боровик Інна Сергіївна  
Наказ № 88-К від 17.12.2021р.

місяць	рік	відпрацьовано календарних днів	календарних днів для розрахунку	нараховано, грн
БЕРЕЗЕНЬ	2021	31	31	7100,00
КВІТЕНЬ	2021	30	30	7100,00
ТРАВЕНЬ	2021	31	31	7100,00
ЧЕРВЕНЬ	2021	30	30	7100,00
ЛИПЕНЬ	2021	31	31	7100,00
СЕРПЕНЬ	2021	31	31	7100,00
ВЕРЕСЕНЬ	2021	30	30	7100,00
ЖОВТЕНЬ	2021	31	31	7100,00
ЛИСТОПАД	2021	30	30	7248,58
		275	275	64048,58

кал. дні для розрахунку 275  
відпустки (комп.) 126  
сер.заробіток 232,90

місяць відпустки	кал. днів	середній заробіток, грн	сума
ГРУДЕНЬ	15	232,90	3493,50
СІЧЕНЬ	31	232,90	7219,90
ЛЮТИЙ	28	232,90	6521,20
БЕРЕЗЕНЬ	31	232,90	7219,90
КВІТЕНЬ	21	232,90	4890,90
<b>всього</b>	<b>126</b>		<b>29345,40</b>

ЕСВ 22%

6455,99

Рис. 3.4. Розрахунок розміру допомоги працівникам

Перш за все, визначається середньоденний дохід жінки за останній рік до місяця виходу у декретну відпустку або за фактичний період непрацездатності, якщо цей термін менший за рік. Потім розраховується середньоденна заробітна плата на один календарний день, розділивши нараховану зарплату за розрахунковий період на кількість робочих днів в цьому періоді, виключаючи дні, коли жінка не працювала з певних причин. Після чого цей середньоденний дохід множиться на кількість днів відпустки

(у даному випадку це 126 днів). Допомога призначається протягом 10 днів після подання заяви та листка непрацездатності.

Для надання та виплати допомоги по вагітності та пологах підприємство видає Наказ (Рис. 3.5) та затверджує «Протокол засідання комісії із соціального страхування» (Рис. 3.6):



Приватне підприємство  
**«Конкорд ІТ»**

74853, Херсонська обл., с. Зелений Під, вул. 40 років Перемоги, буд. 2  
СДРПОУ 41632705, р/р UA9435247900002609052215182 в АТ КБ «ПриватБанк», concord.buh@gmail.com

**НАКАЗ**

17.12.2021 року м. Каховка №88-К

**Про надання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами Боровик І.С.**

1. НАДАТИ Боровик Інні Сергіївни, економісту з планування, відповідно до ст. 179 КЗпП України, ч. 1 ст. 179 ЗУ «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР, відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 126 календарних днів (70 днів до пологів та 56 днів після пологів) з 17.12.2021 р. по 24.04.2022 р. включно.

Підстава: 1. Листок непрацездатності № 2075986-2003978060-1 від 17.12.2021 року.  
2. Заява Боровик І.С. від 17.12.2021 року.

2. Головному бухгалтеру здійснити відповідні нарахування та виплати.

Директор **О.М. Мариччак**

З наказом ознайомлений:  
17.12.2021 року \_\_\_\_\_ О.П. Артошок  
\_\_\_\_\_ І.С. Боровик

Рис. 3.5. Наказ про надання відпустки у зв'язку з пологами та вагітністю

**ПРОТОКОЛ № 04**  
засідання комісії із соціального страхування  
ПП «Конкорд ІТ»  
від 17 грудня 2021 року

Присутні на засіданні:  
Голова комісії: директор – Мариччак О.М.  
Заступник голови: Начальник технічного відділу – Білий Г.М.  
Члени комісії: головний бухгалтер – Артошок О.П.

Розглянувши звернення та документи про призначення матеріального забезпечення застрахованим особам, комісія із соціального страхування вирішила:

**І. Призначити допомогу:**  
**І. По тимчасовій непрацездатності**

№ з/п	П.І.Б.	Номер страхового складства	Серія та номер листа непрацездатності	Причина непрацездатності: запорозовина захворіла - 1; наслідок аварії на ЧАЕС-3; непробиті травми - 5; контакт з хворими та бактеріоносійство - 6; санітарно-курортне лікування - 7; вагітність та пологи - 8; ортопедичне протезування-9; догляд - 10	Період непрацездатності - 4	Період непрацездатності		Кількість днів, що підлягають оплаті		Розмір допомоги (%)
						з	по	разом	у т.ч. за рахунок коштів Фонду	
1	Боровик Інна Сергіївна	3744713965	2075986-2003978060-1	8	1	17.12.2021	21.04.2022	126	126	100
Разом										

Підписи:  
Голова комісії: Мариччак О.М. \_\_\_\_\_  
Заступник голови: Білий Г.М. \_\_\_\_\_  
Члени комісії: Артошок О.П. \_\_\_\_\_

Рис. 3.6. Протокол засідання комісії із соціального страхування

Після проведення всіх необхідних розрахунків та узгодження документів, заява на отримання допомоги подається до Фонду. Після надходження фінансування відбувається перерахування коштів працівниці на її розрахунковий рахунок або через касу. Прямо перед виплатою підприємство має здійснити нарахування єдиного соціального внеску в розмірі 22% на суму декретних та здійснити його перерахування з власного рахунку. Усі ці операції відображаються в "Об'єднаній звітності ПДФО та ЄСВ", розподілені відповідно до місяців перебування працівниці у відпустці з поважних причин.

Протягом одного місяця з моменту виплати декретних до Пенсійного фонду України подається "Повідомлення про виплату коштів застрахованим особам".

### **3.2. Аналіз ефективності розрахунків за заробітною платою на підприємстві ПП “Конкорд ІТ”**

Для аналізу розрахунків за заробітною платою на підприємстві були взяті показники по нарахуванням за 2020, 2021 та 2022 роки.

Дані для порівняння фонду оплати праці та нарахованих податків за 2020-2021 роки наведено в наступній таблиці (Табл. 3.1):

Таблиця 3.1

#### **Показники по нарахуванням ФОП та податків за 20-21 роки**

Найменування господарських операцій	%	Рік	
		2020	2021
Нарахування з/п, відпускних працівникам		1985615,00	2575880,13
Нарахування заробітної плати (інваліди)		58900,00	61200,00
Нарахування ЄСВ на фонд заробітної плати	22	436835,30	566693,63
Нарахування ЄСВ на фонд заробітної плати (інваліди)	8,41	4953,49	5146,92
Утримання ПДФО	18	368012,70	474674,42
Утримання ВЗ	1,5	30667,73	39556,20

Для більш наглядного порівняння фонду оплати праці та нарахованих податків за 2020-2021 роки, побудуємо наступні діаграми (Рис. 3.7-3.9):

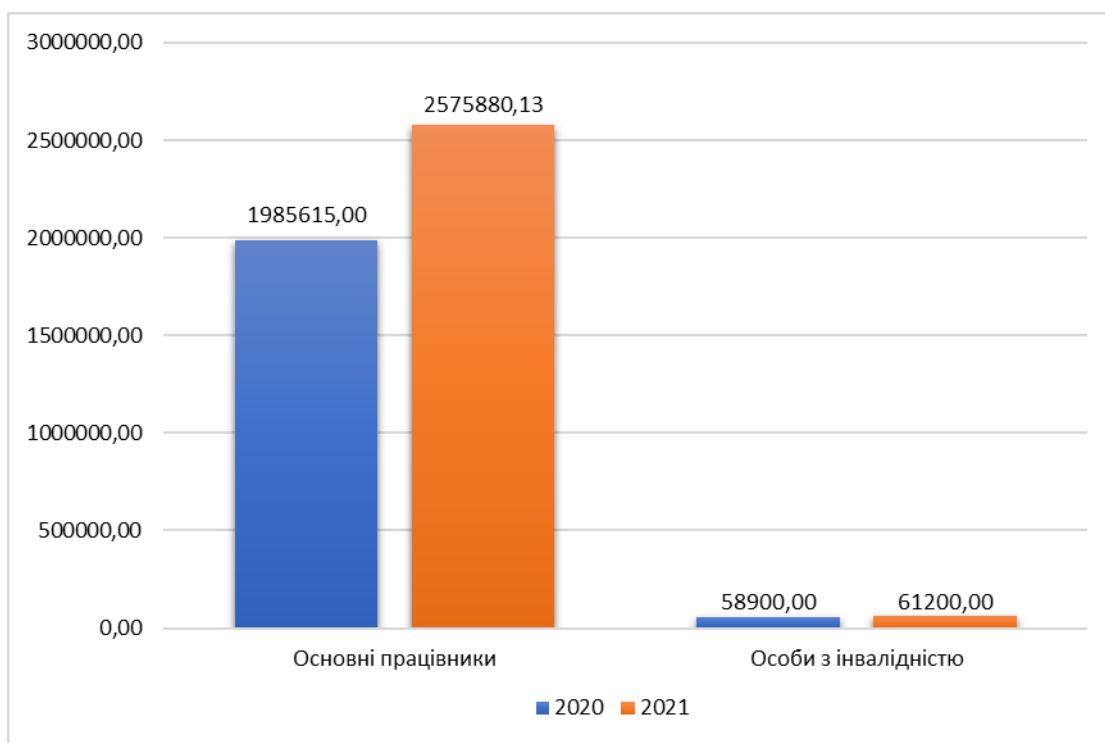


Рис. 3.7. Нарахування з/п, відпускних основним працівникам та особам з інвалідністю

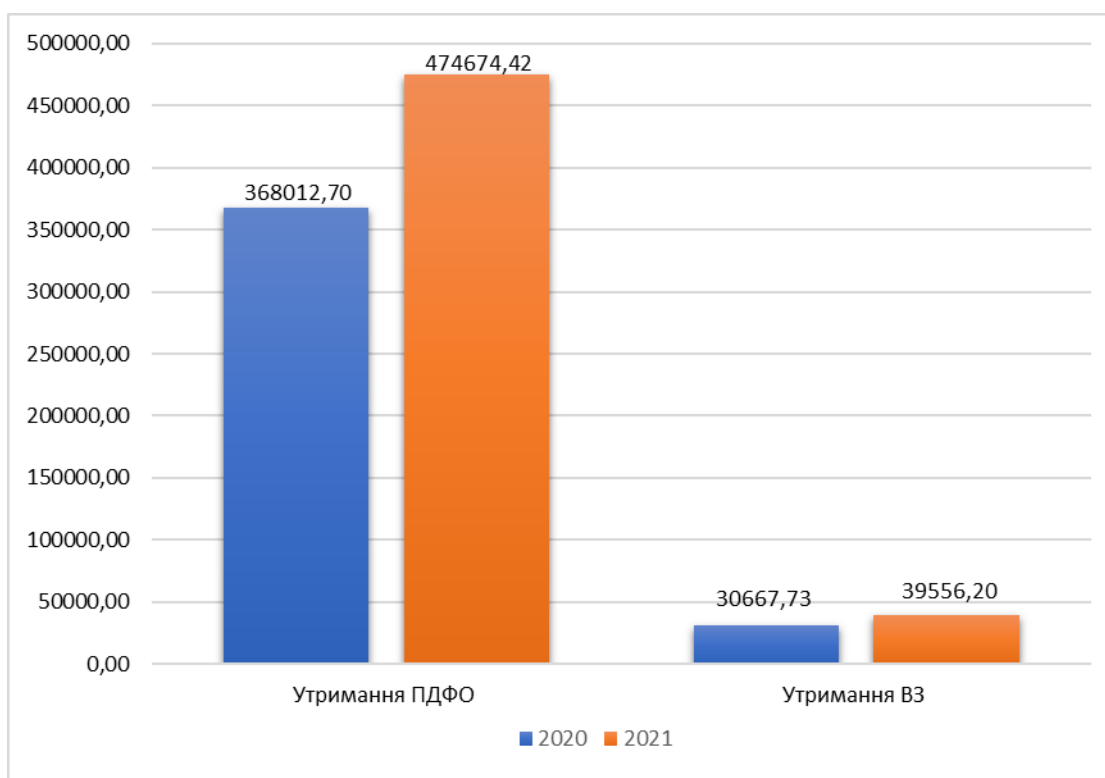


Рис. 3.8. Утримання ПДФО та Військового збору



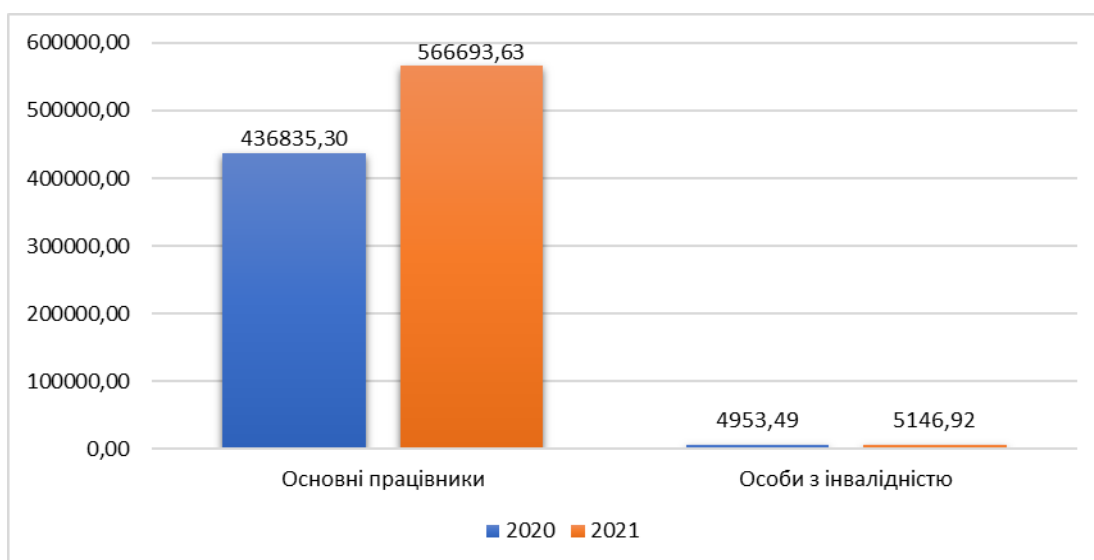


Рис. 3.9. Нарахування ЄСВ на фонд заробітної плати основним працівникам та особам з інвалідністю

Проведений аналіз діаграм дозволяє зробити висновок, що у 2021 році фонд оплати праці виявився більшим, ніж у 2020 році. Це пояснюється зростанням чисельності штатних працівників і підвищенням окладів, відповідно до встановлених соціальних гарантій, визначених законодавством. Однак, у зв'язку із складною ситуацією, що виникла через воєнні дії, на підприємстві за 2022 рік відбулося зменшення всіх нарахувань, пов'язаних із заробітною платою та податками, порівняно із попередніми роками (2020-2021).

Порівняння фонду оплати праці та нарахованих податків за 2021-2022 роки показано в наступній таблиці (Табл. 3.2):

Таблиця 3.2

**Показники по нарахуванням ФОП та податків за 21-22 роки**

Господарські операції Найменування	%	Рік	
		2021	2022
Нарахування з/п, відпускних працівникам		2575880,13	481277,91
Нарахування заробітної плати (інваліди)		61200,00	21930,92
Нарахування ЄСВ на фонд заробітної плати	22	566693,63	105881,14
Нарахування ЄСВ на фонд заробітної плати (інваліди)	8,41	5146,92	1844,39
Утримання ПДФО	18	474674,42	90577,59
Утримання ВЗ	1,5	39556,20	7548,13

Для більш наглядного порівняння фонду оплати праці та нарахованих податків за 2020-2021 роки, також побудуємо наступні діаграми (Рис. 3.10 – 3.12):

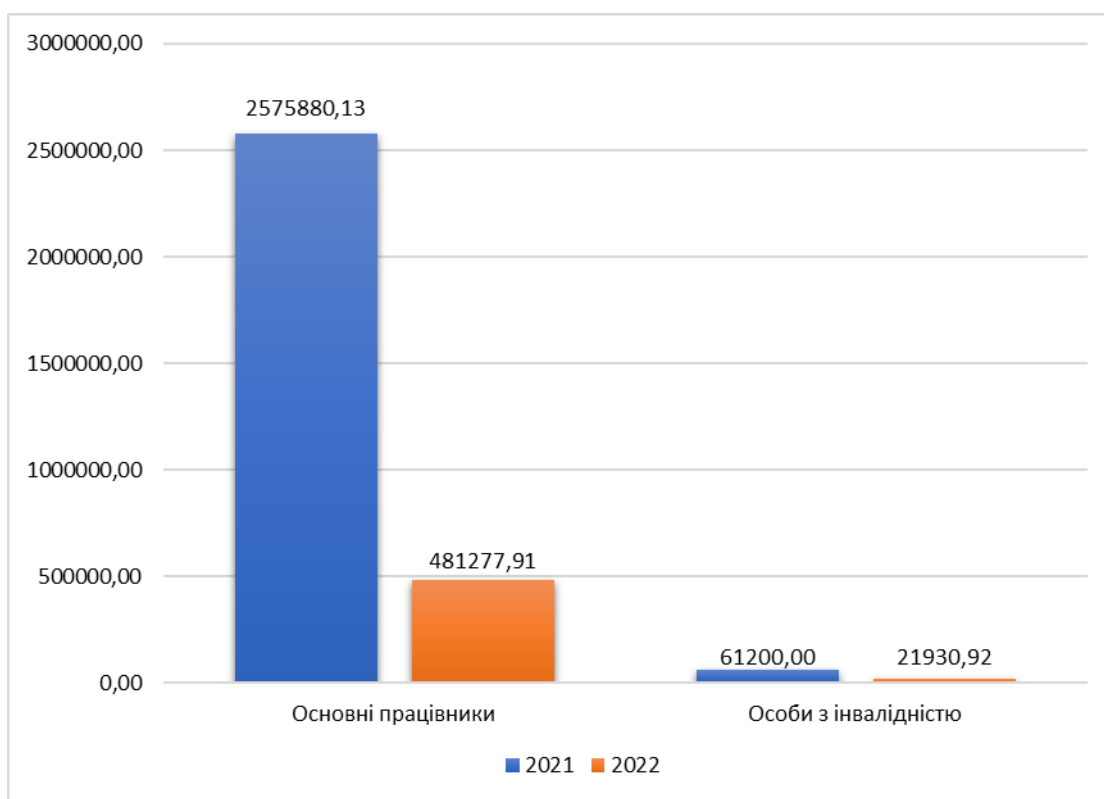


Рис. 3.10. Нарахування з/п, відпускних основним працівникам та особам з інвалідністю

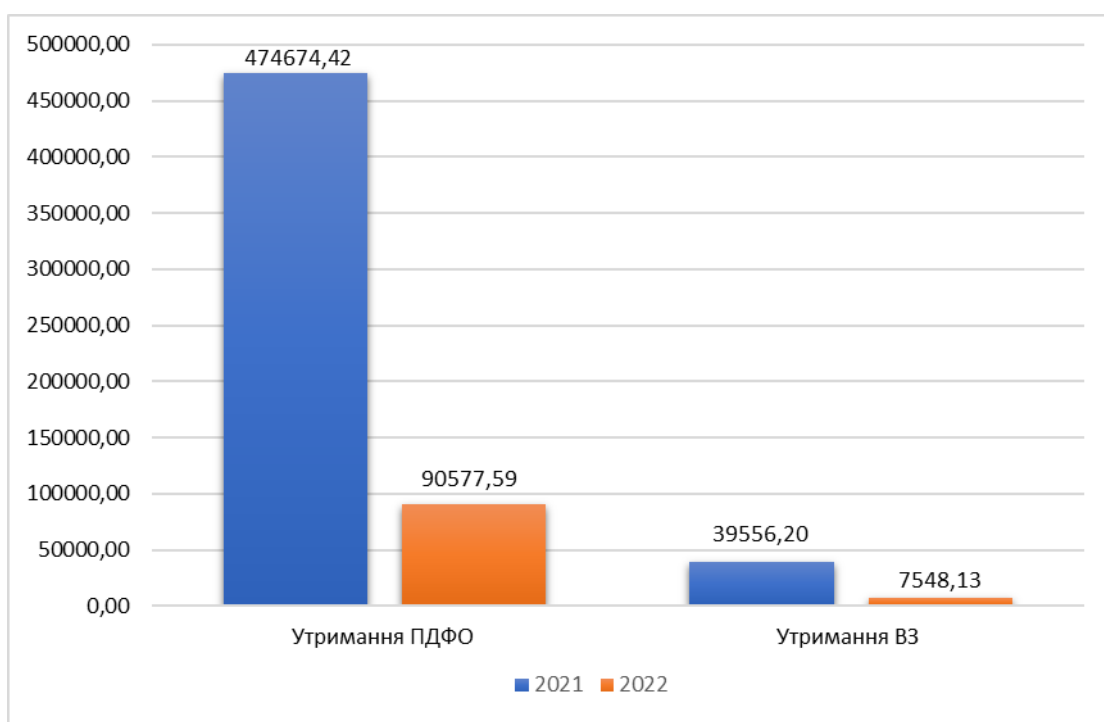


Рис. 3.11. Утримання ПДФО та Військового збору

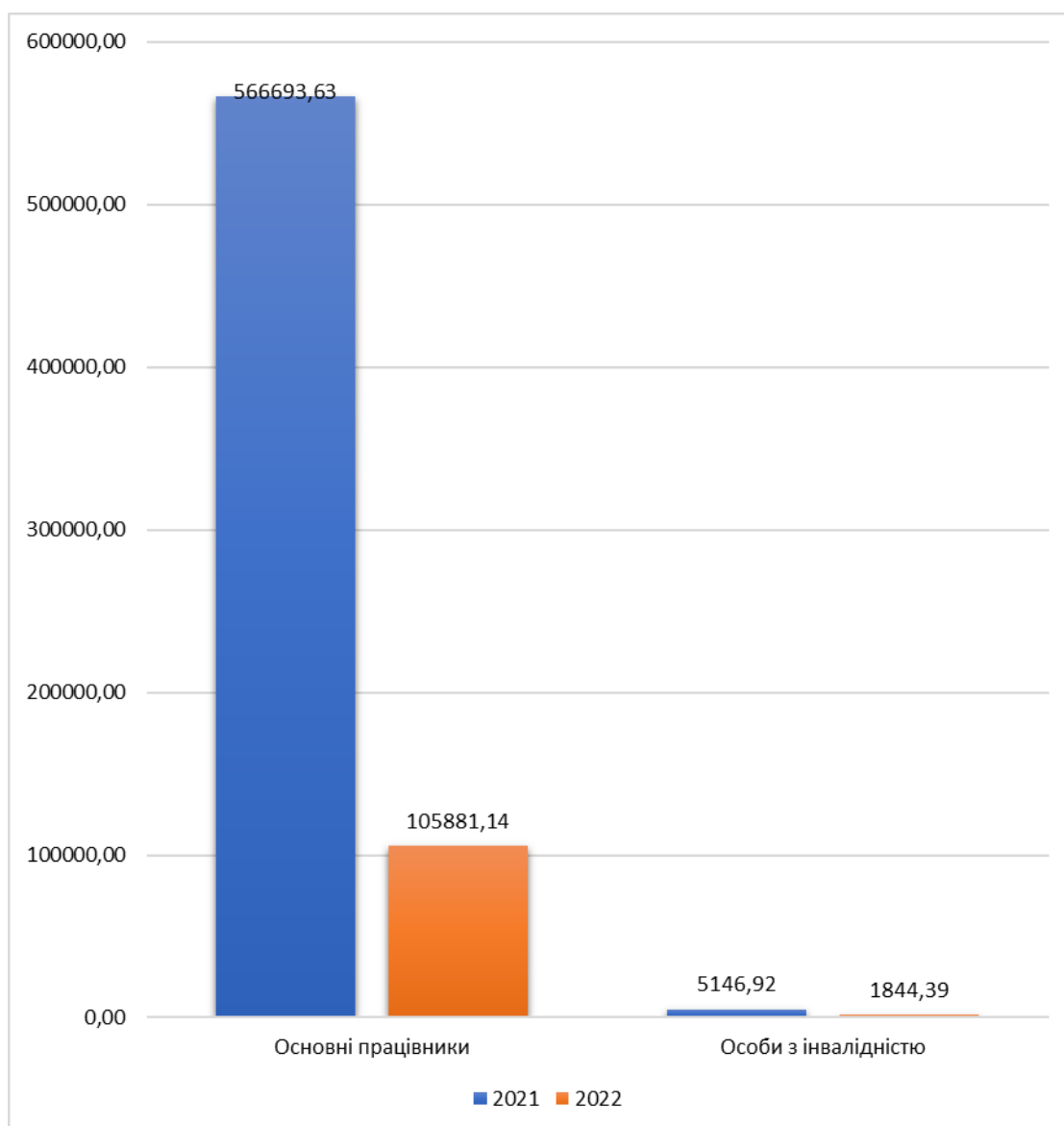


Рис. 3.12. Нарахування ЄСВ на фонд заробітної плати основним працівникам та особам з інвалідністю

Унаслідок повномасштабного вторгнення країни-агресора на територію нашої держави 24 лютого 2022 року, ПП «Конкорд ІТ» стало об'єктом окупації. Цей несприятливий контекст серйозно позначився на здатність підприємства до нормального функціонування. До липня 2022 року компанія активно працювала над наданням послуг своїм контрагентам. З липня того ж року підприємство перейшло на режим простою. Проте, до кінця року відбувалися виплати заробітної плати директору та головному бухгалтеру.

У зв'язку зі складними обставинами, які виникли через окупацію, штат працівників також скоротився, і на початку 2023 року становив 19 осіб.

### **Висновки до розділу 3**

На ПП «Конкорд ІТ» співробітники отримують різні види винагород за свою працю, такі як: основна заробітна плата, лікарняні, декретні, відпускні виплати, а також компенсацію за невикористану відпустку при звільненні.

Основна заробітна плата розраховується на основі даних, які відображаються в табелях обліку робочого часу. При розрахунку зарплати для працівників, які працюють на пультах, сума заробітку визначається, помноживши кількість відпрацьованих за місяць годин на тарифну ставку. Крім того, окремо визначається доплата за роботу в нічні години, яка обчислюється за час з 22:00 до 6:00. Доплата за нічні години роботи розраховується як добуток кількості відпрацьованих годин у нічний час, погодинної ставки оплати, та коефіцієнта доплати, який становить 20% від окладу за кожну годину роботи у нічний період.

Решті працівників на ПП «Конкорд ІТ» призначено фіксований місячний посадовий оклад, який підтверджено в штатному розписі. Таким чином, сума заробітної плати для цієї категорії працівників розраховується шляхом поділу місячного окладу на кількість робочих днів та множення на фактично відпрацьовані дні.

Унаслідок повномасштабного вторгнення країни-агресора на територію нашої держави 24 лютого 2022 року, ПП «Конкорд ІТ» стало об'єктом окупації. Цей несприятливий контекст серйозно позначився на здатність підприємства до нормального функціонування. До липня 2022 року компанія активно працювала над наданням послуг своїм контрагентам. З липня того ж року підприємство перейшло на режим простою. Проте, до кінця року відбувалися виплати заробітної плати директору та головному бухгалтеру.

## РОЗДІЛ 4

# ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА В НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ

### 4.1. Організація охорони праці на підприємстві

Заходи з охорони праці на підприємствах є важливими для соціально-економічного розвитку, оскільки вони спрямовані на захист працівників від негативного впливу різноманітних шкідливих факторів на їхнє здоров'я і життя. Крім того, ці заходи передбачають запобігання нещасним випадкам і катастрофам, сприяючи тим самим зменшенню витрат на ліквідацію можливих наслідків подій цього характеру.

Охорона праці - це комплекс заходів і система, що включає в себе правові, соціально-економічні, організаційно-технічні, санітарно-гігієнічні та лікувально-профілактичні заходи та засоби. Головна мета цієї системи - забезпечити збереження здоров'я і працездатності людини під час виконання трудових обов'язків.

На підприємстві ПП "Конкорд ІТ" дотримання норм з охорони праці та цивільного захисту здійснюється відповідно до чинного законодавства України, галузевих і інших нормативних актів, що регулюють ці питання. Керівництво підприємства визначає свою політику в сфері охорони праці та цивільного захисту, ставлячи на перший план безпеку та здоров'я своїх працівників. Відповідно до цієї політики, підприємство бере на себе повну відповідальність за створення безпечних та комфортних умов праці на всіх робочих місцях, враховуючи вимоги кожного структурного підрозділу. Метою є впровадження високої культури виробництва, попередження нещасних випадків та професійних захворювань.

Розглянемо санітарні та гігієнічні умови на робочих місцях працівників ПП "Конкорд ІТ". Спочатку проаналізуємо експлуатаційні характеристики будівлі, де розташовані робочі приміщення:

Об'єм будівлі складає 1246 м<sup>3</sup>, і в ній працює 22 людини. Офісні приміщення мають прямокутну форму. Важливо відзначити, що забезпечення належних санітарних умов є ключовим елементом для збереження здоров'я працівників та забезпечення їхнього комфорту під час праці.

Регулярна оцінка та покращення умов праці допомагає забезпечити високий стандарт гігієни на робочих місцях і зберегти загальний благополуччя працівників.

Мікроклімат у робочому приміщенні оцінюється за такими параметрами, як температура повітря, відносна вологість та швидкість вітру. Ці показники визначають зручні умови для працівників, сприяючи підтриманню оптимального теплового балансу між людиною та оточуючим середовищем.

У холодний період року рекомендовані параметри мікроклімату встановлені на рівні температури повітря 25-26°C та відносної вологості 60-64%. Це сприяє комфортним умовам роботи, де працівники можуть забезпечити оптимальний тепловий режим для свого організму.

У теплу пору року, рекомендовані параметри мікроклімату зменшуються до температури повітря 23-24°C та відносної вологості 61-65%, щоб забезпечити комфортні умови в умовах високих температур.

Такий підхід до регулювання мікроклімату сприяє збереженню здоров'я працівників та створює сприятливі умови для їхньої ефективної праці.

Для забезпечення комфортного мікроклімату в приміщенні використовуються кондиціонери, а на вікнах встановлені жалюзі для регулювання сонячного світла. Освітлення в приміщеннях розподілене рівномірно, забезпечуючи достатню яскравість для швидкої та легкої ідентифікації об'єктів та створюючи певний контраст між ними та фоном. Джерело світла добре спроектоване, не засліплює працівників і не викликає неприємних відблисків на поверхнях предметів.

Система раціонального освітлення робочих місць сприяє психологічному комфорту працівників, запобігає зоровому та загальному

стомленню, і сприяє ефективній роботі колективу. Такий підхід до освітлення сприяє створенню сприятливого робочого середовища.

В робочому відділі застосовується змішане освітлення робочих місць. Природне світло надходить завдяки навісним світловим ліхтарям, а також штучне комбіноване освітлення за допомогою настільних ламп. Цей підхід дозволяє спрямовувати світловий потік на конкретні робочі зони, забезпечуючи оптимальні умови освітлення для зручності та продуктивності.

Робочі столи обладнані спеціальними тумбами для зручного розміщення всіх необхідних інструментів та деталей для спаювання, і мають висоту 0,73 м. Відстань між столами складає 1,75 метра, створюючи комфортний прохід між ними та полегшуючи щоденне прибирання робочого простору.

Робочий день на підприємстві триває 9 годин, включаючи обідню перерву тривалістю 1 год. Таке розподілення робочого часу дозволяє працівникам ефективно виконувати свої обов'язки і одночасно отримувати достатній час для відпочинку та відновлення енергії.

Важливим аспектом для забезпечення безпеки працівників є належна вентиляція у робочих приміщеннях. Недостатній обмін повітрям може негативно впливати на здоров'я та самопочуття працівників. Для належної функціональності вентиляційної системи компаніям необхідно розробити проект, який включає наступні етапи:

- Визначення характеристик приміщення, таких як розмір, конфігурація та інші фізичні особливості, які можуть впливати на вентиляцію.
- Визначення завдань, які повинна виконувати вентиляційна система. Це може включати вилучення шкідливих речовин, підтримання оптимального рівня вологості та інші функції для забезпечення здоров'я та комфорту працівників.
- Визначення місця розташування вентиляційних установок. Це розташування визначається узгодженням із замовником, враховуючи його вимоги та можливості приміщення для розміщення обладнання.

На підприємстві ПП "Конкорд ІТ" діє система витяжної вентиляції для забезпечення належних умов в робочих приміщеннях, які характеризуються невеликими розмірами.

У зв'язку з різноманітними робочими процесами, що включають використання різноманітних паяльників, всі працівники проходять інструктаж з пожежної безпеки при прийнятті на роботу, а також щорічно на робочому місці, відповідно до Типових правил.

Інструктажі з пожежної безпеки поділяються на вступний та робочому місці. Вони можуть бути первинними, повторними, позаплановими та цільовими, щоб забезпечити ефективність та адекватність навчання працівників з пожежної безпеки на різних етапах їхньої кар'єри.

Вступний протипожежний інструктаж проводиться з усіма особами, які приймаються на постійну або тимчасову роботу, а також з тими, хто перебуває у відрядженні або прибуває на практику і має брати участь у робочому процесі. Головний інженер підприємства затверджує програму цих інструктажів. Відповідальна особа з охорони праці надає вичерпну інформацію про протипожежні заходи та правила поведінки у разі пожежі під час проведення зазначеного інструктажу.

Первинний інструктаж з протипожежної безпеки проводиться на робочому місці перед початком роботи працівників або до їхнього приєднання до робочого процесу, проведення ремонтних робіт чи виконання інших завдань. Схема цих інструктажів має отримати затвердження від відповідальної особи з охорони праці та техніки безпеки.

Регулярні інструктажі з пожежної безпеки, що включають в себе вступний та первинний інструктажі, проводяться не рідше одного разу на рік безпосередньо на робочому місці для всіх працівників.

Ці заходи організовуються у разі введення в дію нових чи переглянутих нормативних актів з пожежної безпеки, змін у технологічних процесах, нового чи модернізованого використання існуючого пожежонебезпечного



обладнання, а також відповідно до вимог інспекторів державного пожежного нагляду.

Підготовчі брифінги на робочому місці проводяться перед виконанням тимчасових робіт, що становлять пожежний ризик (наприклад, зварювання, нагрівання), при ліквідації наслідків аварій або у випадку виникнення стихійних лих.

Особи, відповідальні за охорону праці, які успішно пройшли навчання та перевірку щодо питань пожежної безпеки, забезпечують проведення первинних, повторних, незапланованих та цільових протипожежних брифінгів.

Приміщення оснащені входами, що виводять назовні через основні та задні двері. На підприємстві реалізовано два самостійних евакуаційних виходи, по одному на кожному поверсі, де розташовані робочі приміщення. Шляхи евакуації вільні від будь-яких перешкод, які можуть ускладнити переміщення людей.

У коридорах та холах адміністративних кабінетів, а також на виходах з будівлі відсутні які-небудь об'єкти, які можуть перешкоджати, і двері відчиняються легко в зовнішньому напрямку. Висота дверей становить 2,3 метри. Евакуаційні виходи відзначені плиткою з написом "Вихід" у білому світлі на зеленому фоні, що робить їх легко впізнаваними під час ситуацій евакуації.

Ширина евакуаційних дверей становить 1,5 м. для 10 осіб. Ширина евакуаційного шляху – 2,5 м.

В приміщеннях виробничого комплексу розроблено план евакуації, а також встановлені вказівники виходів та система пожежної сигналізації. План евакуації розташований на видному місці і доступний всім працівникам. По периферії будівлі розташовані зовнішні пожежні гідранти.

Час, необхідний для евакуації людей з робочої зони на підприємстві «Конкорд ІТ», розраховується за певною математичною формулою:

$$T_{eB} = K_b * t_{кр}, \quad (4.1)$$

де  $K_b$  - коефіцієнт безпеки,  $K_b = 0,8$ ;

$t_{кр}$  - критичний час пожежі.

$$t_{кр} = 0,8 * 4,2 = 3,36 \text{ хв.}$$

Якщо будівля класифікується як об'єкт I класу вогнестійкості, де передбачено високий рівень вогнестійкості, то припустимий час евакуації осіб з будівлі становить 6 хвилин. Фактичний час евакуації, який складає 3,36 хвилини, свідчить про те, що евакуаційні процедури в даній будівлі здійснюються ефективно та оперативно. Можна зробити висновок, що цей час є оптимальним для врахування високого ступеня вогнестійкості будівлі I класу.

Засоби для гасіння пожежі розташовані в необхідній кількості на видимих місцях на території підприємства. Використовуються порошкові вогнегасники ОП-10 та ВВК-5. У робочих зонах вогнегасники розташовані на висоті 1 метр від підлоги та на відстані 1 метра від краю дверей при відчинених дверях.

## 4.2. Безпека в надзвичайних ситуаціях

В умовах повномасштабного вторгнення російської федерації на територію України з 24-го лютого 2022 року, на підприємстві «Конкорд ІТ» було запроваджено систему підготовки та інструктажів для працівників, спрямованих на їхню особисту безпеку в умовах воєнного стану. Це включає навчання дій у випадку повідомлення про можливу ракетну чи бомбову атаку, евакуаційні процедури та користування захисним обладнанням.

Впроваджено заходи щодо забезпечення безпеки працівників на робочому місці в умовах загроз від дій ворожих сил. Це включає в себе встановлення додаткових систем безпеки, обладнання для швидкого пересування в безпечне місце та створення зон для укриття.

Основні характеристики бомбосховища на підприємстві «Конкорд ІТ»:

- Розташоване окремо від основної будівлі підприємства, на відстані 15-ти метрів від основного входу в робочу будівлю, тому воно є легко доступним для всього персоналу.
- Вхід обладнаний міцними металевими дверима, які забезпечують швидкий та безпечний доступ. Двері в бомбосховище, в обов'язковому порядку відчинені протягом всієї доби.
- Бомбосховище підвального типу, виготовлене з міцних залізо-бетонних панелей, що забезпечує стійкість бомбосховища у випадку влучання снаряду.
- У бомбосховищі було проведено ремонт для підвищення комфортних умов перебування працівників в ньому.
- Система автоматичної вентиляції забезпечує постійний подачу свіжого повітря.
- У ньому розміщені комфортні сидіння та розподілені екстрені комплекти першої допомоги.
- Бомбосховище має два входи, що відповідає стандартам щодо належної організації функціонування бомбосховищ.

Отже, можемо зробити висновки, що бомбосховище на підприємстві «Конкорд ІТ» розроблене з урахуванням усіх стандартів та технологій, щоб забезпечити високий рівень безпеки працівників під час воєнного стану.

На підприємстві розроблені програми медичного забезпечення та психологічної підтримки працівників для забезпечення їхнього фізичного та психічного здоров'я в умовах надзвичайних ситуацій. Проводяться медичні тренування та планування для надання допомоги вразливим категоріям персоналу.

Також, розроблена система тривоги та евакуаційних сигналів для швидкого реагування та організованої евакуації. Розроблені детальні евакуаційні плани, які враховують різні сценарії загроз та маршрути виходу.

Регулярно проводяться тренування для персоналу з евакуації, включаючи взаємодію з рятувальними службами.

На підприємстві забезпечено наявність резервних джерел енергії (за допомогою електрогенераторів), та продовольчих запасів.

Після того, як підприємство опинилось на тимчасово окупованій території, робота працівників підприємства проводиться дистанційно. Під час роботи працівники дотримуються всіх передбачених заходів безпеки, а саме: реагують на сигнали повітряної тривоги, проходять в найближчі укриття в разі початку повітряної тривоги, перебувають в укритті до моменту оголошення відбою повітряної тривоги.

#### **Висновки до розділу 4**

Отже, ми визначили, що на підприємстві ПП "Конкорд ІТ" систематично виконується робота з питань охорони праці та безпеки в надзвичайних ситуаціях відповідно до чинного законодавства України, а також враховуються вимоги галузевих та інших нормативних актів у сферах охорони праці та цивільного захисту.

Після того, як підприємство опинилось на тимчасово окупованій території, робота працівників підприємства проводиться дистанційно. Під час роботи працівники дотримуються всіх передбачених заходів безпеки, а саме: реагують на сигнали повітряної тривоги, проходять в найближчі укриття в разі початку повітряної тривоги, перебувають в укритті до моменту оголошення відбою повітряної тривоги.

## ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Отже, під час проведеної роботи нами було досягнуто поставленої мети. За результатами дослідження можна сформулювати наступні висновки:

У першому розділі ми зосередились на дослідженні теоретичних і методичних засадах бухгалтерського обліку, аналізу та оподаткування виплат заробітної плати працівникам. Наш аналіз виявив, що в рамках фінансово-господарської діяльності кожної організації виникають зобов'язання щодо оплати праці працівників, відповідно до вимог законодавства, колективних угод, внутрішніх нормативів та трудових контрактів.

Заробітна плата, або оплата праці працівника, представляє собою винагороду та компенсаційні виплати, які визначаються відповідно до кваліфікації, складності, кількості, якості та умов виконуваної працівником роботи. Сюди включаються доплати та надбавки компенсаційного характеру, також за роботу в умовах, що відхиляються від нормальних, у специфічних кліматичних умовах, в областях, що зазнали радіоактивного забруднення, та інші компенсаційні виплати. До складу оплати також входять стимулюючі виплати, які включають доплати та надбавки стимулюючого характеру, премії та інші заохочувальні виплати.

Основними завданнями обліку та аналізу розрахунків за заробітною платою на підприємстві є:

- Відповідність законодавчій та нормативній базі, яка стосується оплати праці (Кодекс законів про працю, П(С)БО).
- Коректність розрахунків за виконані роботи та надані послуги та їх відображення в облікових записах.
- Обґрунтованість виплат заробітної плати відповідно до умов трудових договорів та достовірність в бухгалтерських записах.
- Виконання конкретних планів на основі розподілу витрат на оплату праці та визначення собівартості продукції.

- Достовірність і точність визначення оподаткованого валового доходу.
- Своєчасна сплата утриманих податків і натуральних платежів до державного бюджету.

Ретельно вивчивши нормативно-правову базу, яке стосується обліку та оподаткування виплат за заробітною платою, ми розуміємо, що подібно до більшості країн світу з ринковою економікою, система регулювання заробітної плати в Україні є комплексною, включаючи рівні регулювання на ринковому, державному, колективно-договірному та підприємницькому рівнях. Як вже відзначалося, на кожному рівні існують закони, нормативні акти та угоди, що регулюють питання оплати праці працівників. Ці документи охоплюють різні аспекти виплат, такі як обчислення середньої заробітної плати, умови відпусток, податкові відрахування та мінімальний рівень забезпечення.

Висновок нашого аналізу полягає в тому, що жодна з вищезазначених сфер регулювання не є ідеальною, і кожна з них потребує подальшого удосконалення. Особливо, ми рекомендуємо уніфікувати визначення термінів "заробітна плата" та "виплати працівникам" для створення єдиної та чіткої нормативної бази.

У другому розділі ми дослідили наступне: приватне підприємство «Конкорд ІТ» засноване громадянкою України 4 жовтня 2017 р., в Херсонській області, с. Зелений Під, вул. 40 років Перемоги, 2. Для здійснення господарської діяльності підприємство орендує нежитлове приміщення за адресою: провулок Кооперативний, буд. 13, м. Каховка, Херсонська обл..

Підприємство здійснює реалізацію GPS обладнання та обладнання для забезпечення охоронної системи для ДМ. Крім того, ПП «Конкорд ІТ» надає послуги з моніторингу електронних систем безпеки, моніторингу транспортних засобів і технічного обслуговування, та оброблення даних моніторингу і системи сигналізації дощувальних машин.

Організація бухгалтерського обліку та звітності на підприємстві ПП "Конкорд ІТ" базується на законодавстві України, зокрема на Законі "Про

бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні" від 16.07.99 № 996-ХІ та Положеннях (стандартах) бухгалтерського обліку, що затверджені наказами Міністерства фінансів України та іншими нормативними актами.

Починаючи з дня реєстрації підприємства, ведеться бухгалтерський облік. На підприємстві ПП "Конкорд ІТ" використовується комп'ютеризована форма ведення обліку, застосовуючи програму "1С-Підприємство 8.3". Головний бухгалтер несе відповідальність за організацію бухгалтерського та податкового обліку.

Для обліку часу витраченого на роботу працівників, а також нагляду за додержанням робітниками прийнятого режиму робочого часу в ПП «Конкорд ІТ» застосовують «Табель обліку використання робочого часу». До табеля вносяться прізвища всіх робітників. В таблиці зазначається кількість годин, котрі відпрацював кожен робітник або те, що робітник не з'явився на роботу.

Щокварталу підприємство подає «Об'єднану звітність ПДФО та ЄСВ», в якій відображаються всі нарахування і відрахування пов'язані з виплатами працівникам.

У третьому розділі, ми проаналізували, що на ПП «Конкорд ІТ» співробітники отримують різні види винагород за свою працю, такі як: основна заробітна плата, лікарняні, декретні, відпускні виплати, а також компенсацію за невикористану відпустку при звільненні.

Основна заробітна плата розраховується на основі даних, які відображаються в табелях обліку робочого часу. При розрахунку зарплати для працівників, які працюють на пультах, сума заробітку визначається, помноживши кількість відпрацьованих за місяць годин на тарифну ставку. Крім того, окремо визначається доплата за роботу в нічні години, яка обчислюється за час з 22:00 до 6:00. Доплата за нічні години роботи розраховується як добуток кількості відпрацьованих годин у нічний час, погодинної ставки оплати, та коефіцієнта доплати, який становить 20% від окладу за кожен годину роботи у нічний період.

Решті працівників на ПП «Конкорд ІТ» призначено фіксований місячний посадовий оклад, який підтверджено в штатному розписі. Таким чином, сума заробітної плати для цієї категорії працівників розраховується шляхом поділу місячного окладу на кількість робочих днів та множення на фактично відпрацьовані дні.

Унаслідок повномасштабного вторгнення країни-агресора на територію нашої держави 24 лютого 2022 року, ПП «Конкорд ІТ» стало об'єктом окупації. Цей несприятливий контекст серйозно позначився на здатність підприємства до нормального функціонування. До липня 2022 року компанія активно працювала над наданням послуг своїм контрагентам. З липня того ж року підприємство перейшло на режим простою. Проте, до кінця року відбувалися виплати заробітної плати директору та головному бухгалтеру.

У четвертому розділі ми визначили, що на підприємстві ПП "Конкорд ІТ" систематично виконується робота з питань охорони праці та безпеки в надзвичайних ситуаціях відповідно до чинного законодавства України, а також враховуються вимоги галузевих та інших нормативних актів у сферах охорони праці та цивільного захисту.

Після того, як підприємство опинилось на тимчасово окупованій території, робота працівників підприємства проводиться дистанційно. Під час роботи працівники дотримуються всіх передбачених заходів безпеки, а саме: реагують на сигнали повітряної тривоги, проходять в найближчі укриття в разі початку повітряної тривоги, перебувають в укритті до моменту оголошення відбою повітряної тривоги.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бунда О. М., Матяш Ю. М. Бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці в управлінні підприємством. *Інтер-наука*. 2016. № 12 (2). С. 38–41. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzlubp\\_2010\\_4\\_15](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzlubp_2010_4_15). (дата звернення: 27.11.2023).
2. Бухгалтерський облік: навч. посіб. / Н. С. Акімова, О. О. Говоруха, Л. О. Кирильєва, Т. О. Євлаш. Харків: ХДУХТ, 2019. 182 с.
3. Гнатишин Л. Б., Прокопишин О. С. Організація обліку: навч. посіб. Львів: Магнолія 2006, 2016. 438 с.
4. Гнатишин Л. Б., Прокопишин О. С., Малецька О. І. Модернізація системи оподаткування підприємств з урахуванням європейського досвіду. *Ефективна економіка*. 2020. № 7. URL: [http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/7\\_2020/72.pdf](http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/7_2020/72.pdf). (дата звернення: 28.11.2023).
5. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV. URL: [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua). (дата звернення: 30.11.2023).
6. Кодекс законів про працю України редакція від 01.10.2023 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>. (дата звернення: 30.11.2023).
7. Гришук М. В. Основи охорони праці: підручник. Київ: Кондор, 2005. 238 с.
8. Електронна бухгалтерія: підруч. для здобувачів вищої освіти / В. Я. Плаксієнко, І. М. Назаренко, К. С. Жадько, С.А. Гаркуша; за ред. Плаксієнка. Київ: Центр навч. літ., 2021. 334 с.
9. Жидовська Н. М., Прокопишин О. С. Формування інтегрованої звітності підприємства в умовах інституційних перетворень. *Вісник Львівського національного аграрного університету: економіка АПК*. 2016. № 23. С. 143-150.
10. Жидовська Н. М., Прокопишин О. С., Бойчук М. Б. Удосконалення систем оплати праці України з урахуванням зарубіжного

досвіду. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету: економічні науки* / за ред. М. Ф. Кропивка. Мелітополь: Люкс, 2012. № 2 (18). С.138-146.

11. Безверхий К. Облік і звітність розрахунків за податком на доходи фізичних осіб / К. Безверхий // *Бухгалтерський облік і аудит*. – 2015. – № 5. – С. 27–37.

12. Белова Н., Бобро А. *Справжній бух облік* / Н. Белова, А. Бобро – Х.: Фактор, 2005. – 1072 с.

13. Білуха М.Т. *Фінансовий контроль: теорія, ревізія, аудит: підруч. для студ. вищ. навч. закл.* / М.Т. Білуха, Т.В. Микитенко. — К.: Укр. акад. оригін. ідей, 2005. – 888 с.

14. Брезицька К.Ф. *Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах* / К.Ф. Брезицька // *Управління розвитком*. – 2011. – № 8(105).

15. Демченко М.М. *Контроль виплат працівникам підприємства* / М.М. Демченко // *Молодий вчений*. – 2016. – № 3 (30). – С. 70-74.

16. Демченко М.М. *Облік та оподаткування виплат працівникам підприємства у контексті законодавчих змін* / М.М. Демченко // *Молодий вчений* № 2 (29) лютий. – 2016 р. – С. 31-36.

17. Дорош Н. І. *Внутрішній контроль та аудит в управлінні ризиками на підприємстві* / Н. І. Дорош // *Вісник Львівської комерційної академії. Серія: Економічна*. – 2014. – Вип. 44. – С. 148-152.

18. Дробязко С.І. *Організація бухгалтерського обліку заробітної плати працівників підприємства* / С.І. Дробязко // *Економіка та держава*, 2020. – №1. – С. 4-8.

19. *Податковий кодекс України*. Редакція від 08.12.2023, підстава - 3453-IX, 3474-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show>. (дата звернення: 01.12.2023).

20. *Закон України Про оплату праці*. Редакція від 01.04.2023, підстава - 2888-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/>. (дата звернення:

01.12.2023).

21. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» № 996-XIV від 13.07.1999 р. // Все про бухгалтерський облік. - 2000. - №11. - С. 3-6.

22. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>. (дата звернення: 01.12.2023).

23. Закон України «Про колективні договори та угоди» від 01.07.1993 №3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/>. (дата звернення: 01.12.2023).

24. Мулик Т.О. Теоретичні основи та нормативна база обліку та аналізу розрахунків з працівниками / Т.О.Мулик, М.П.Олійник // Сучасні кризові явища в економіці та проблеми облікового, контрольного та аналітичного забезпечення управління підприємством: матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (24-25 червня 2016 року, м. Луцьк) / відп. ред. І.Б. Садовська. - Луцьк: РВВ Луцького НТУ, 2016. – С. 72-74.

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

26. Оляднічук Н. В. Бухгалтерський облік розрахунків за виплатами працівникам та його удосконалення / Н. В. Оляднічук // Збірник наукових праць Уманського національного університету садівництва. - 2014. - Вип. 84. - С. 149-155.

27. Безверхий К. Виплати працівникам підприємства за МСФЗ в контексті соціальної складової фінансової звітності / К. Безверхий // Бухгалтерський облік і аудит. - 2015. - № 7. - С. 34-41.

28. Корягін М.В. Аспекти ведення бухгалтерського обліку інших заохочувальних та компенсаційних виплат персоналу / М.В. Корягін, О.О. Попкова / Національний лісотехнічний університет України. – 2011. - №21.6. – С. 211-215.

29. Пищуліна О.М. Нова ідеологія реформування заробітної плати: потреба та перспективи / О.М. Пищуліна // Стратегічні пріоритети. - 2009. - № 4. - С. 140-147.
30. Потриваєва Н.В. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці: теоретичний аспект / Н.В. Потриваєва, І.В. Савченко // Економічний форум. – 2014. –№1. – С. 93-98.
31. Кесарчук Г. С. Удосконалення організації обліку розрахунків за виплатами працівникам / Г. С. Кесарчук // Науковий вісник Ужгородського університету. Сер : Економіка. - 2013. - № 4. - С. 240-246.
32. Лень В.С. Виплати працівникам: поняття, структура та облік / В. С. Лень, М. П. Штупун // Проблеми і перспективи економіки та управління. - 2015. - № 2. - С. 266-274.
33. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам»: URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show>. (дата звернення: 01.12.2023).
34. Орлов І. В. Проблемні питання обліку виплат працівникам: аналіз дисертаційних робіт / І. В. Орлов // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2010. – Вип. 18 (1). – С. 141–146. – URL: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npkntu\\_e\\_2010\\_18\(1\)\\_\\_24.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npkntu_e_2010_18(1)__24.pdf). (дата звернення: 01.12.2023).
35. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», затверджено наказом Міністерства фінансів України від 28.10.2003р. №601: URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>. (дата звернення: 01.12.2023).
36. Королюк Т. Сутність, значення та обліково-інформаційне забезпечення процесу контролінгу / Т. Королюк, С. Співак // Галицький економічний вісник. — Т. : ТНТУ, 2022. — Том 78-79. — № 5-6. — С. 58–64.
37. Королюк Т. М. Облік в управлінні підприємством в умовах цифрової економіки / Королюк Тетяна Миколаївна, Співак Сергій

Михайлович, Ратинський Вадим Віталійович // ГЕВ. — Т. : ТНТУ, 2023. — Том 85. — № 6. — С. 88–96.

38. Семенов А.Г. Підходи до удосконалення організації і оплати праці на підприємствах / Семенов А.Г., Складанна К.І. // Сучасні проблеми модернізації та структурних трансформацій економіки України і регіонів : тези доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф. Запоріжжя : КПУ, 2015. С. 358–360.

39. Крохмаль В.В., Пархоменко-Куцевіл О.І. Державне управління сферою оплати праці. Інвестиції: практика та досвід. 2022. №7-8. С. 57-63.

40. Кудирко О. М., Дячук М.В. Виплати працівникам за національними та міжнародними обліковими стандартам. Інфраструктура ринку. 2020. № 48. С. 267-270.

41. Кузуб М. В., Ляшенко І. А. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці. Розвиток економіки та бізнес-адміністрування: наукові течії та рішення: Матеріали II Міжнар. науково-практ. конф., м. Київ, 21 жовтня 2021 р. Т. 2. Київ: Національний авіаційний університет, 2021. С.219-221.

42. Левченко О. П. Особливості обліку розрахунків по оплаті праці з персоналом підприємства. Економічні науки. 2018. № 3 (32). URL: <http://elar.tsatu.edu.ua/bitstream/123456789/4095/1/1..pdf>. (дата звернення: 01.12.2023).

43. Лікарняні 2023: порядок розрахунку, строки оплати. URL: <https://www.golovbukh.ua/article/9501-lkarnyan-2023>.

44. Машевська А.А. Теоретичні основи обліку розрахунків з оплати праці та їх відображення в обліку. Східна Європа: Економіка, бізнес і управління. Випуск 6 (23). 2019. С. 680-685.

45. Миськів Л. П. Автоматизація обліку заробітної плати. Аграрна політика України в умовах глобальних викликів: матеріали доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 23-24 вересня 2021 р.) Київ: Редакційно-видавничий відділ НУБіП України, 2021. С. 219-223.

46. Цятковська О. В. Основні аспекти організації бухгалтерського

обліку виплат працівникам банків. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, 2014. Вип. 25. С. 462–466.

47. Гуруріна Н.В., Беснюк А.М. Організація обліку оплати праці на підприємствах: проблеми та шляхи їх вирішення. Економіка та суспільство, 2021. № 23. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/> (дата звернення: 01.12.2023).

48. Ратинський В.В., Співак С.М. Синькевич Н.І. Розвиток економічного аналізу в Україні в контексті цифрової економіки. Електронний журнал "Ефективна економіка". - №7. 2023. С. 1-16.

49. Машевська А.А. Теоретичне підґрунтя організації оплати праці суб'єктів господарювання. Ефективна економіка, 2019. №11. URL: [http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/11\\_2019/189.pdf](http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/11_2019/189.pdf) (дата звернення: 01.12.2023).

50. Співак С. Управління конкурентоспроможністю підприємства в сучасних умовах [Електронний ресурс] / Сергій Співак // Соціально-економічні проблеми і держава. — 2014. — Вип. 1 (10). — С. 287-293. — Режим доступу до журн.: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2014/14ssmvsu.pdf>.

51. Співак С. Роль комп'ютерних програм для аналізу фінансово-господарського стану підприємства [Електронний ресурс] / Сергій Співак, Ірина Дідик, Тарас Скурський, Ольга Житко // Соціально-економічні проблеми і держава. — 2021. — Вип. 2 (25). — С. 702-707. — Режим доступу: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2021/21ssmgsp.pdf>

52. Співак С. Діджиталізація процесів бухгалтерського обліку [Електронний ресурс] / Сергій Співак, Діана Панчишин, Михайло Скочиляс, Катерина Яремчук // Соціально-економічні проблеми і держава. — 2021. — Вип. 2 (25). — С. 113-119. — Режим доступу: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2021/21ssmpbo.pdf>

53. 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. 2010. №15/1. С. 187–190.

54. Яременко Л. М. Механізм формування фонду оплати праці та напрями його удосконалення. Агросвіт. 2020. № 2. С. 53–60. DOI: 10.32702/2306-6792.2020.2.53 (дата звернення: 01.12.2023).

55. S. Spivak, T. Korolyuk, I. Spivak, S. Krepych, B. Nita and R. Brukhanskyi, "Construction of a Conceptual Model of the Accounting and Analytical System of Report Formation Under IFRS," *2023 13th International Conference on Advanced Computer Information Technologies (ACIT)*, Wrocław, Poland, 2023, pp. 206-210, doi: 10.1109/ACIT58437.2023.10275676.

56. S. Spivak, S. Krepych, I. Spivak, R. Brukhanskyi and U. Tkach, "Analysis of Tax Burden in Ukraine in the Context of European Integration," *2021 11th International Conference on Advanced Computer Information Technologies (ACIT)*, Deggendorf, Germany, 2021, pp. 385-388, doi: 10.1109/ACIT52158.2021.9548630.

57. S. Spivak, I. Spivak and S. Krepych, "Estimating the Competitiveness Level of Enterprises Based on the Functional Effectiveness Model," *2020 10th International Conference on Advanced Computer Information Technologies (ACIT)*, Deggendorf, Germany, 2020, pp. 662-665, doi: 10.1109/ACIT49673.2020.9208969.