

Карпатський національний університет імені Василя Стефаника
Економічний факультет
Кафедра обліку і оподаткування

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

на тему «Інформаційні системи обліку, аналізу і аудиту заробітної плати»

Виконала: студентка групи ОО-42
спеціальності 071 “Облік і оподаткування”
Двібородчин Каріна Віталіївна
Керівник: д.е.н., проф. Лещук Г.В.
Рецензент: д.е.н., проф. Дмитришин Л.І.

Карпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет
Кафедра обліку і оподаткування
Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти
Спеціальність 071 "Облік і оподаткування"

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

(підпис)

Баланюк І.Ф.

(прізвище, ініціали)

"20" лютого 2025 р.

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТА

Двібородчин Каріни Віталіївни

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи «Інформаційні системи обліку, аналізу і аудиту заробітної плати»

керівник роботи: Лещук Г.В., доктор економічних наук, професор кафедри обліку та оподаткування

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

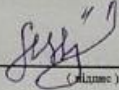
2. Перелік питань, які потрібно розробити:

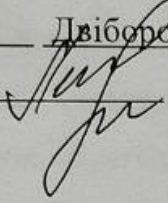
- економічна сутність заробітної плати та роль інформаційних систем у її обліку
- нормативно-правове забезпечення обліку, аналізу та аудиту заробітної плати
- сучасні інформаційні системи обліку та контролю заробітної плати: класифікація та характеристика
- документальне оформлення обліку розрахунків із заробітної плати в автоматизованих системах
- методичні аспекти обліку розрахунків із оплати праці
- показники та методи економічного аналізу фонду оплати праці
- удосконалення інформаційної системи обліку заробітної плати
- методика проведення аудиту нарахувань і утримань заробітної плати в автоматизованих системах
- напрями удосконалення аналітичних і контрольних процедур на основі цифрових технологій

3. Дата видачі завдання 04 лютого 2025 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Розділ 1. Теоретичні засади функціонування інформаційних систем обліку, аналізу та аудиту заробітної плати	10.06.2025 р.	Виконано
2	Розділ 2. Методика обліку заробітної плати в умовах використання інформаційних технологій	10.12.2025 р.	Виконано
3	Розділ 3. Методика аналізу та аудиту розрахунків з оплати праці в інформаційних системах	01.04.2026 р.	Виконано

Студент  Двібородчин Каріна Віталіївна
(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник роботи  Лещук Галина Василівна

Карпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

ВІДГУК

на кваліфікаційну роботу

студентки групи ОО-42 Двібородчин Каріни Віталіївної

на тему: «Інформаційні системи обліку, аналізу і аудиту заробітної плати»

У сучасних умовах цифровізації економіки використання інформаційних систем в обліку, аналізі та аудиті заробітної плати набуває особливої актуальності, оскільки розрахунки з оплати праці є однією з ключових ділянок бухгалтерського обліку підприємства. Належна організація обліку заробітної плати забезпечує достовірність фінансової, податкової та управлінської інформації, своєчасне виконання зобов'язань перед працівниками, бюджетом і соціальними фондами, а також сприяє посиленню внутрішнього контролю.

Кваліфікаційна робота виконана відповідно до поставленої мети та завдань із використанням нормативно-правових актів України, наукових праць вітчизняних і зарубіжних дослідників, матеріалів фахових видань, офіційної статистичної інформації, аналітичних платформ, а також даних бухгалтерського обліку та звітності ТОВ «555-ІФ». Метою роботи є обґрунтування теоретико-методичних положень і розроблення практичних рекомендацій щодо удосконалення обліку, аналізу й аудиту заробітної плати в умовах використання інформаційних систем на підприємстві.

У першому розділі розглянуто теоретичні засади функціонування інформаційних систем обліку, аналізу та аудиту заробітної плати. Авторкою розкрито економічну сутність заробітної плати, визначено її функції та значення в системі бухгалтерського обліку, досліджено нормативно-правове забезпечення розрахунків з оплати праці, а також охарактеризовано сучасні інформаційні системи обліку і контролю заробітної плати, їх класифікацію та функціональні можливості.

У другому розділі проведено дослідження методики обліку заробітної плати в умовах використання інформаційних систем на прикладі ТОВ «555-ІФ». Охарактеризовано порядок документального оформлення розрахунків із

заробітної плати в автоматизованих системах, висвітлено методичні аспекти обліку нарахунків, утримань і соціальних внесків, а також досліджено показники та методи економічного аналізу фонду оплати праці підприємства.

У третьому розділі розкрито методику аналізу та аудиту розрахунків з оплати праці в інформаційних системах. Значну увагу приділено удосконаленню інформаційної системи обліку заробітної плати, проведенню аудиту нарахунків і утримань в автоматизованому середовищі, а також визначенню напрямів удосконалення аналітичних і контрольних процедур на основі цифрових технологій. Запропоновані авторкою заходи спрямовані на підвищення достовірності облікових даних, зменшення ризику помилок, посилення внутрішнього контролю та покращення управління фондом оплати праці.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості використання сформульованих висновків і пропозицій для удосконалення інформаційної системи обліку заробітної плати на ТОВ «555-ІФ». Запропоновані заходи щодо деталізації аналітичного обліку, розмежування доступу користувачів, автоматизації звітності, використання цифрових інструментів аналізу та посилення контрольних процедур можуть сприяти підвищенню якості облікового процесу, прозорості розрахунків із персоналом і ефективності прийняття управлінських рішень.

Кваліфікаційна робота Двібородчин Каріни Віталіївни на тему «Інформаційні системи обліку, аналізу і аудиту заробітної плати» є завершеним самостійним науковим дослідженням. За змістом та оформленням робота відповідає вимогам, визначеним до такого виду робіт, а її авторка заслуговує на присудження першого, бакалаврського, рівня вищої освіти зі спеціальності 071 «Облік і оподаткування».

Робота рекомендується до захисту з оцінкою «відмінно».

Науковий керівник: доктор економічних наук
професорка кафедри обліку і оподаткування
Карпатського національного
університету імені Василя Стефаника



Лещук Г.В.

«08» червня 2026 р.

Карпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

РЕЦЕНЗІЯ

на кваліфікаційну роботу

студентки економічного факультету Карпатського національного
університету імені Василя Стефаника Двібородчин Каріни Віталіївни
на тему:

«Інформаційні системи обліку, аналізу і аудиту заробітної плати»

Актуальність теми. Тема кваліфікаційної роботи є актуальною, оскільки в умовах цифровізації облікових процесів використання інформаційних систем у сфері обліку, аналізу та аудиту заробітної плати має важливе значення для забезпечення достовірності фінансової інформації, своєчасності розрахунків із працівниками та правильності формування податкових і соціальних зобов'язань підприємства. Заробітна плата є вагомим елементом витрат підприємства, базою для нарахування податків і внесків, а також важливим інструментом мотивації персоналу. Тому ефективна організація її обліку в інформаційних системах сприяє підвищенню якості управління витратами на персонал, посиленню внутрішнього контролю та зниженню ризику помилок у розрахунках. Практичне значення дослідження посилюється тим, що воно виконане на матеріалах ТОВ «555-ІФ».

Якість проведеного аналізу проблеми. У роботі здійснено ґрунтовний аналіз теоретичних, методичних і практичних аспектів функціонування інформаційних систем обліку, аналізу та аудиту заробітної плати. Авторкою досліджено економічну сутність заробітної плати, її функції, структуру та значення для бухгалтерського обліку, розкрито нормативно-правове забезпечення розрахунків з оплати праці, а також охарактеризовано сучасні інформаційні системи обліку та контролю заробітної плати.

Значну увагу в роботі приділено методиці обліку заробітної плати в умовах використання інформаційних систем на ТОВ «555-ІФ». Авторкою розглянуто порядок документального оформлення розрахунків із працівниками, особливості відображення нарахувань, утримань і соціальних внесків, а також досліджено показники фонду оплати праці та методи його економічного аналізу. У роботі простежується зв'язок між обліковими даними, аналітичними процедурами та потребами управління підприємством.

Окремої уваги заслуговує розгляд методики аудиту розрахунків з оплати праці в автоматизованих системах. У роботі визначено основні напрями перевірки правильності нарахувань і утримань заробітної плати, оцінки достовірності облікової інформації, контролю доступу користувачів до системи та використання електронних реєстрів для формування аудиторських доказів. Це свідчить про комплексний підхід авторки до дослідження обраної теми.

Практична цінність висновків і рекомендацій. Практична цінність роботи полягає у розробці рекомендацій щодо удосконалення інформаційної системи обліку заробітної плати на ТОВ «555-ІФ». Запропоновані підходи можуть бути використані для деталізації аналітичного обліку розрахунків із персоналом, автоматизації формування звітності, посилення контролю за правильністю нарахувань, розмежування доступу користувачів, фіксації змін у системі та підвищення якості інформаційного забезпечення управління фондом оплати праці.

Рекомендації, сформульовані у кваліфікаційній роботі, мають прикладний характер і можуть сприяти зниженню ризику помилок під час розрахунків із працівниками, підвищенню прозорості облікових процедур, покращенню контролю за податковими та соціальними зобов'язаннями, а також удосконаленню процесу аналізу витрат на оплату праці підприємства.

Загальний висновок і оцінка кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота Двібородчин Каріни Віталіївни на тему «Інформаційні системи обліку, аналізу і аудиту заробітної плати» відповідає вимогам, що визначені до такого виду робіт, проведене дослідження носить завершений характер і може бути представлене до захисту з високою позитивною оцінкою, а її автор заслуговує на присудження

першого (бакалаврського) рівня вищої освіти зі спеціальності 071 «Облік і оподаткування».

Рецензент:

Доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри економічної кібернетики
Карпатського національного університету
імені Василя Стефаника



Дмитришин Л.І.

“08” червня 2026 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ ТА АУДИТУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ.....	6
1.1. Економічна сутність заробітної плати та роль інформаційних систем у її обліку.....	6
1.2. Нормативно-правове забезпечення обліку, аналізу та аудиту заробітної плати.....	12
1.3. Сучасні інформаційні системи обліку та контролю заробітної плати: класифікація та характеристика.....	18
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИКА ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УМОВАХ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ.....	25
2.1. Документальне оформлення обліку розрахунків із заробітної плати в автоматизованих системах	25
2.2. Методичні аспекти обліку розрахунків із оплати праці	28
2.3. Показники та методи економічного аналізу фонду оплати праці...	35
РОЗДІЛ 3. МЕТОДИКА АНАЛІЗУ ТА АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМАХ.....	41
3.1. Удосконалення інформаційної системи обліку заробітної плати...	41
3.2. Методика проведення аудиту нарахувань і утримань заробітної плати в автоматизованих системах	47
3.3. Напрями удосконалення аналітичних і контрольних процедур на основі цифрових технологій	51
ВИСНОВКИ.....	55
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	58
ДОДАТКИ.....	63

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. У сучасних умовах цифровізації економіки бухгалтерський облік, аналіз і аудит заробітної плати набувають особливого значення, оскільки саме оплата праці є однією з найважливіших ділянок фінансово-господарської діяльності підприємства. Заробітна плата одночасно виступає основним джерелом доходу працівників, важливим елементом витрат підприємства та базою для нарахування податкових і соціальних зобов'язань. Тому правильність її нарахування, облікового відображення, аналізу та контролю безпосередньо впливає на достовірність фінансової звітності, фінансові результати підприємства та дотримання вимог чинного законодавства.

Об'єктом дослідження є система обліку, аналізу та аудиту розрахунків із заробітної плати на підприємстві.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та практичні аспекти організації обліку, аналізу й аудиту заробітної плати в умовах використання інформаційних систем.

Метою бакалаврської роботи є обґрунтування теоретико-методичних положень та розроблення практичних рекомендацій щодо удосконалення обліку, аналізу й аудиту заробітної плати в умовах використання інформаційних систем на підприємстві.

Для досягнення поставленої мети у роботі визначено такі завдання:

- Розкрити економічну сутність заробітної плати та визначити роль інформаційних систем у процесі її обліку.
- Дослідити нормативно-правове забезпечення обліку, аналізу та аудиту заробітної плати в Україні.
- Охарактеризувати сучасні інформаційні системи обліку та контролю заробітної плати, визначити їх класифікацію й основні функціональні можливості.

- Проаналізувати порядок документального оформлення обліку розрахунків із заробітної плати в автоматизованих системах.
- Визначити методичні аспекти обліку розрахунків із оплати праці в умовах використання інформаційних систем.
- Виявити проблеми функціонування інформаційної системи обліку заробітної плати та запропонувати шляхи її удосконалення.
- Дослідити показники та методи економічного аналізу фонду оплати праці підприємства.
- Розкрити методику проведення аудиту нарахунків і утримань заробітної плати в автоматизованих системах.
- Обґрунтувати напрями удосконалення аналітичних і контрольних процедур з оплати праці на основі цифрових технологій.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети у роботі використано комплекс загальнонаукових і спеціальних методів дослідження. Метод аналізу та синтезу застосовано для розкриття економічної сутності заробітної плати й узагальнення підходів до її обліку. Метод порівняння використано під час дослідження нормативно-правового забезпечення та характеристики інформаційних систем. Системний підхід дав змогу розглянути облік, аналіз і аудит заробітної плати як взаємопов'язані елементи інформаційного забезпечення підприємства. Економіко-аналітичні методи застосовано для оцінки фонду оплати праці, його структури, динаміки та ефективності використання. Методи узагальнення і групування використано під час формування таблиць, висновків і практичних рекомендацій. Також у роботі застосовано елементи аудиторського підходу для оцінювання ризиків, контрольних процедур і достовірності облікової інформації в автоматизованому середовищі.

Інформаційною базою дослідження є нормативно-правові акти України з питань бухгалтерського обліку, оплати праці, оподаткування та аудиту, наукові праці українських і зарубіжних дослідників, матеріали фахових

видань, офіційні статистичні дані, інформація аналітичних платформ, а також дані бухгалтерського обліку та звітності ТОВ «555-ІФ».

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що сформульовані в роботі висновки та пропозиції можуть бути використані для удосконалення інформаційної системи обліку заробітної плати на підприємстві. Запропоновані заходи щодо деталізації аналітичного обліку, посилення внутрішнього контролю, розмежування доступу користувачів, автоматизації звітності та використання цифрових інструментів аналізу можуть сприяти підвищенню достовірності облікових даних, зменшенню ризику помилок і покращенню управління фондом оплати праці.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження не проходили окремої апробації на наукових конференціях або семінарах. Основні положення роботи сформовано в межах виконання бакалаврської кваліфікаційної роботи та можуть бути використані у практичній діяльності підприємства й навчальному процесі під час вивчення дисциплін з бухгалтерського обліку, аналізу та аудиту.

Структура роботи. Бакалаврська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. У першому розділі розкрито теоретичні засади функціонування інформаційних систем обліку, аналізу та аудиту заробітної плати. У другому розділі досліджено методику обліку заробітної плати в умовах використання інформаційних систем на прикладі ТОВ «555-ІФ». У третьому розділі проаналізовано методику аналізу та аудиту розрахунків з оплати праці в автоматизованому середовищі та запропоновано напрями удосконалення аналітичних і контрольних процедур.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ ТА АУДИТУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

1.1. Економічна сутність заробітної плати та роль інформаційних систем у її обліку

Заробітна плата посідає центральне місце в системі соціально-економічних відносин, формуючи матеріальну основу відтворення робочої сили та водночас виступаючи інструментом розподілу результатів суспільного виробництва. У межах трудових відносин вона відображає грошове вираження вартості праці найманого працівника, що формується під впливом економічних, правових і організаційних чинників, зумовлених характером виконуваної роботи, умовами праці та результатами діяльності підприємства.

З позицій економічної теорії заробітна плата розглядається як дохід працівника, отримуваний в обмін на використання його робочої сили в процесі виробництва. Такий підхід, сформований у класичних працях західноєвропейських економістів, у сучасних умовах доповнюється інституціональним баченням, відповідно до якого рівень і структура оплати праці визначаються не лише ринковими механізмами попиту та пропозиції, а й нормативно закріпленими соціальними гарантіями, колективно-договірним регулюванням і державною політикою у сфері зайнятості [16].

У національній економіці України заробітна плата виконує низку взаємопов'язаних функцій, зокрема відтворювальну, мотиваційну та регуляторну, що знаходять своє відображення в чинному законодавстві. Згідно з положеннями Закону України «Про оплату праці», заробітна плата трактується як грошова винагорода, що нараховується роботодавцем працівникові за результати виконаної трудової діяльності. Таке нормативне тлумачення відображає контрактну природу трудових відносин, у межах яких

оплата праці функціонує як базовий економічний механізм взаємодії між учасниками трудового процесу.

Водночас у системі бухгалтерського обліку заробітна плата набуває специфічних рис, трансформуючись із доходу працівника у витрати підприємства. Багатовекторність економічної природи зазначеного процесу зумовлює необхідність його комплексного наукового осмислення, оскільки коректність розрахунків винагороди за працю детермінує параметри фінансових показників підприємства, величину фіскального навантаження та масштаби обов'язкових соціальних відрахувань. Регулятивні засади функціонування відповідних механізмів визначено на рівні національного облікового регулювання, зокрема в Національному положенні (стандарті) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» [2], яке формалізує підходи до ідентифікації, вимірювання та відображення виплат персоналу в системі фінансової звітності.

У структурі трудових відносин заробітна плата також виступає інструментом соціального регулювання, оскільки через механізм мінімальної заробітної плати держава забезпечує базовий рівень доходів працюючого населення. Встановлення мінімальної заробітної плати щорічно закріплюється Законом України «Про Державний бюджет України», а її розмір формується з урахуванням макроекономічних показників і соціальних стандартів [6].

Структура заробітної плати формується як багатокомпонентна система виплат, що відображає різні аспекти участі працівника у виробничому процесі та результатах діяльності підприємства. У межах трудових відносин вона охоплює не лише оплату фактично відпрацьованого часу або виконаного обсягу робіт, а й виплати компенсаційного та стимулювального характеру, зумовлені умовами праці, професійними характеристиками персоналу та політикою роботодавця [27]. Згідно з нормами Закону України «Про оплату праці», структура заробітної плати охоплює основну й додаткову її складові, а також інші види заохочувальних і компенсаційних виплат. Така класифікація, будучи закріпленою на законодавчому рівні, безпосередньо впливає на

організацію бухгалтерського обліку, оскільки кожна складова оплати праці відзначається особливостями нарахування, оподаткування та відображення у системі фінансової звітності підприємства.

Для більш наочного узагальнення функцій заробітної плати та їх ролі в системі обліку доцільно представити їх характеристику у таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

**Функції заробітної плати та їх значення для обліку в
інформаційних системах**

Функція заробітної плати	Зміст функції	Значення для бухгалтерського обліку	Роль інформаційних систем
Відтворювальна	Забезпечує працівнику матеріальні умови для відновлення працездатності	Вимагає точного нарахування основної та додаткової заробітної плати	Автоматизують розрахунок виплат відповідно до посадових окладів і відпрацьованого часу
Мотиваційна	Стимулює працівника до підвищення продуктивності праці	Потребує обліку премій, доплат, надбавок та інших стимулювальних виплат	Дозволяють деталізувати виплати за видами, працівниками та підрозділами
Регулювальна	Впливає на розподіл трудових ресурсів і рівень зайнятості	Передбачає дотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці	Забезпечують контроль відповідності нарахувань законодавчим нормам
Соціальна	Сприяє забезпеченню соціальної справедливості та захисту працівників	Пов'язана з правильним розрахунком відпускних, лікарняних, компенсацій	Формують дані для соціальної та податкової звітності
Обліково-аналітична	Відображає витрати підприємства на персонал	Дає змогу визначати фонд оплати праці та його структуру	Забезпечують накопичення, групування й аналіз інформації про оплату праці

Джерело: сформовано автором на основі узагальнення теоретичних підходів до сутності заробітної плати.

Отже, заробітна плата виконує не лише соціальну та мотиваційну функції, а й має важливе обліково-аналітичне значення для підприємства. Її

багатофункціональний характер зумовлює необхідність використання інформаційних систем, які забезпечують точність нарахувань, систематизацію даних, контроль за дотриманням законодавчих вимог і формування аналітичної інформації для управління витратами на персонал.

Основна заробітна плата, формуючись як винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм часу, виробітку або посадових обов'язків, безпосередньо пов'язана з результатами трудової діяльності працівника. У бухгалтерському обліку такі виплати визнаються витратами того звітного періоду, в якому працівником було виконано відповідні трудові функції, незалежно від фактичної дати їх виплати. Даний підхід відповідає принципу нарахування, закріпленому в Законі України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [1].

Додаткова заробітна плата, включаючи доплати, надбавки, премії та інші виплати, пов'язані з особливими умовами праці або досягненням певних результатів, характеризується підвищеною складністю облікового відображення. Це зумовлено необхідністю врахування внутрішніх положень підприємства, колективних договорів і галузевих угод, які визначають підстави та розміри таких виплат. У бухгалтерському обліку додаткова заробітна плата також визнається витратами діяльності, проте її аналітичний облік потребує деталізації за видами виплат і категоріями персоналу.

Окреме місце в структурі заробітної плати займають заохочувальні та компенсаційні виплати, які не завжди мають регулярний характер і часто залежать від рішень управлінського персоналу. З точки зору бухгалтерського обліку такі виплати потребують попередньої оцінки зобов'язань, якщо вони пов'язані з подіями, що вже відбулися, але будуть виплачені в майбутніх періодах. Процедури визнання та оцінювання відповідних виплат визначаються Національним положенням (стандартом) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» [2], яке формує методологічні підходи до відображення інформації про виплати персоналу у фінансовій звітності.

Важливою складовою облікового процесу є фіксація утримань із заробітної плати, зокрема податку на доходи фізичних осіб, військового збору та єдиного соціального внеску, механізм нарахування яких регламентовано Податковим кодексом України [3]. Точність визначення зазначених утримань має вирішальне значення не лише для виконання вимог податкового законодавства, але й для забезпечення надійності та повноти фінансової й податкової звітності підприємства.

У сучасних умовах ускладнення структури заробітної плати та зростання кількості облікових операцій зумовлюють об'єктивну необхідність застосування автоматизованих інформаційних систем. Саме вони забезпечують можливість детального аналітичного обліку виплат за видами, працівниками та центрами відповідальності, мінімізуючи ризики помилок і забезпечуючи узгодженість облікових даних [9].

З методичної точки зору інформаційні системи забезпечують реалізацію принципу нарахування, відповідно до якого витрати на оплату праці визнаються в тому звітному періоді, у якому виникає відповідне зобов'язання перед працівниками, незалежно від дати фактичної виплати. Даний принцип закріплений у Законі України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [1] та знаходить практичне втілення саме в автоматизованих облікових системах, що дозволяють синхронізувати дані первинного обліку з фінансовими результатами підприємства.

Важливою характеристикою інформаційних систем є їх здатність забезпечувати детальний аналітичний облік заробітної плати за працівниками, підрозділами, видами виплат і центрами відповідальності. Така деталізація створює інформаційну основу для подальшого економічного аналізу фонду оплати праці, дозволяючи оцінювати співвідношення між витратами на персонал і результатами діяльності підприємства. За даними аналітичних досліджень міжнародних консалтингових компаній, впровадження автоматизованих payroll-систем сприяє підвищенню прозорості розрахунків і скороченню кількості помилок у нарахуваннях на 30–40 % [45].

З позицій аудиту використання інформаційних систем змінює підходи до перевірки розрахунків із оплати праці, оскільки значна частина доказової бази формується в електронному вигляді. Міжнародні стандарти аудиту, зокрема МСА 315 «Ідентифікація та оцінка ризиків суттєвого викривлення» та МСА 330 «Реагування аудитора на оцінені ризики» [43] передбачають оцінку надійності інформаційних систем і внутрішніх контролів, що особливо актуально в умовах цифровізації облікових процесів. Таким чином, якість функціонування інформаційної системи безпосередньо впливає на обсяг і характер аудиторських процедур.

Водночас практика господарювання свідчить, що ефективність застосування інформаційних систем у сфері обліку заробітної плати залежить не лише від технічних можливостей програмного забезпечення, а й від методичного забезпечення та рівня підготовки персоналу. Недостатня адаптація програмних продуктів до специфіки діяльності підприємства або несвоєчасне оновлення нормативних параметрів може призводити до викривлення облікової інформації та підвищення ризиків фінансових санкцій.

Отже заробітну плату розглянуто як багатовимірну економічну категорію, що функціонує в системі трудових відносин і поєднує соціально-економічні та облікові характеристики, проявляючись, з одного боку, як основне джерело доходів працівників, а з іншого – як суттєвий елемент витрат підприємства. Дослідження структури заробітної плати дозволило встановити, що різноманітність форм і видів виплат, закріплена на нормативному рівні, безпосередньо впливає на організацію бухгалтерського обліку та потребує детального аналітичного відображення. Обґрунтовано, що в умовах зростання обсягів інформаційних потоків і ускладнення механізмів нарахування оплати праці ключову роль у забезпеченні точності, своєчасності та узгодженості облікових даних відіграють інформаційні системи, які інтегрують кадрові, фінансові та облікові дані, формуючи методичну основу для подальшого аналізу та аудиту розрахунків із заробітної плати.

1.2. Нормативно-правове забезпечення обліку, аналізу та аудиту заробітної плати

Нормативно-правове регулювання оплати праці в Україні функціонує як системно впорядкований комплекс правових норм, що визначає економічні, організаційні й соціальні основи реалізації трудових відносин між роботодавцем і працівником. У межах цієї правової системи заробітна плата трактується не лише як форма винагороди за індивідуальний трудовий внесок, але й як інструмент державного впливу на соціально-економічні процеси, спрямований на підтримання базових стандартів життя та гарантування соціального захисту зайнятого населення.

Правове регулювання взаємовідносин у сфері праці ґрунтується на положеннях Кодексу законів про працю України, який окреслює засади формування системи оплати праці, механізми її нарахування та виплати, а також інструменти правового захисту найманих осіб. Нормативні приписи зазначеного акта передбачають обов'язок роботодавця здійснювати виплату винагороди за працю в установлені строки та в повному обсязі, водночас визначаючи юридичні наслідки недотримання цих вимог. З позицій облікової методології такі положення виступають підґрунтям для ідентифікації зобов'язань суб'єкта господарювання перед персоналом і для визначення моменту віднесення витрат на оплату праці до фінансових результатів діяльності підприємства [11].

Нормативно-правове забезпечення обліку, аналізу та аудиту заробітної плати охоплює комплекс законодавчих і нормативних актів, які регулюють трудові відносини, порядок нарахування виплат, оподаткування доходів працівників, соціальні внески та проведення аудиторських процедур. Ключові нормативно-правові акти, які регулюють порядок обліку, аналізу та аудиту заробітної плати, подано в таблиці 1.2.

Таблиця 1.2

**Нормативно-правове забезпечення обліку, аналізу та аудиту
заробітної плати**

Нормативно-правовий акт	Сфера регулювання	Значення для обліку, аналізу та аудиту заробітної плати
Кодекс законів про працю України	Регулює трудові відносини, порядок прийняття на роботу, оплату праці, робочий час і відпочинок	Визначає правові підстави для нарахування заробітної плати та оформлення кадрових документів
Закон України «Про оплату праці»	Визначає сутність, структуру та державні гарантії оплати праці	Є базою для класифікації основної, додаткової заробітної плати та інших виплат
Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні»	Встановлює загальні принципи ведення бухгалтерського обліку та складання звітності	Визначає вимоги до достовірності, повноти та документального підтвердження операцій з оплати праці
Податковий кодекс України	Регулює порядок оподаткування доходів фізичних осіб і справляння військового збору	Визначає правила утримання ПДФО та військового збору із заробітної плати
Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»	Встановлює порядок нарахування та сплати ЄСВ	Регламентує соціальні нарахування на фонд оплати праці
НП(С)БО 26 «Виплати працівникам»	Визначає методологічні засади обліку виплат працівникам	Формує правила визнання, оцінки та відображення виплат персоналу в обліку
Міжнародні стандарти аудиту	Визначають підходи до проведення аудиту фінансової звітності	Використовуються для оцінки ризиків, внутрішнього контролю та достовірності розрахунків із персоналом

Джерело: узагальнено автором на основі чинного нормативно-правового забезпечення України.

Дані таблиці свідчать, що нормативно-правове регулювання заробітної плати має комплексний характер, оскільки поєднує трудові, бухгалтерські, податкові, соціальні та аудиторські норми. Саме тому інформаційні системи, які використовуються для обліку заробітної плати, повинні не лише

автоматизувати розрахунки, а й забезпечувати відповідність облікових процедур чинному законодавству.

Спеціальним законодавчим актом, який деталізує економічну сутність і структуру заробітної плати, є Закон України «Про оплату праці». У ньому закріплено поняття заробітної плати, визначено склад фонду оплати праці та встановлено принципи державного й договірної регулювання її розмірів. Важливою особливістю цього Закону є поєднання норм прямої дії з диспозитивними положеннями, які дозволяють підприємствам самостійно формувати системи оплати праці з урахуванням специфіки діяльності та фінансових можливостей.

Нормативно-правові приписи, орієнтовані на підтримання соціально допустимого рівня матеріального забезпечення працівників, визначають рамкові умови функціонування системи оплати праці. Мінімальний розмір грошової винагороди за виконану роботу, який щорічно затверджується законом про державний бюджет, виконує функцію нижньої межі оплати праці та підлягає обов'язковому застосуванню всіма економічними агентами незалежно від форми власності й правового статусу. Законодавчо встановлений показник мінімальної оплати праці інтегрується в механізми нарахування заробітної плати, використовується під час визначення соціальних трансфертів і податкових платежів, унаслідок чого прямо впливає на методику бухгалтерського обліку та спосіб відображення інформації у фінансово-облікових системах [8].

Система правового регулювання оплати праці функціонує у взаємозалежності з податковими та соціальними механізмами, адже заробітна плата виступає одночасно об'єктом оподаткування і розрахунковою базою для визначення обов'язкових соціальних платежів. Норми Податкового кодексу України [3] визначають порядок оподаткування доходів фізичних осіб, справляння військового збору та обчислення єдиного соціального внеску, у результаті чого формується багаторівнева система взаємодії між роботодавцем і державними інституціями. У практиці бухгалтерського обліку

реалізація цих норм здійснюється шляхом синхронного відображення сум нарахованої заробітної плати та пов'язаних із нею утримань, що зумовлює необхідність високого рівня точності, системності та внутрішньої узгодженості облікової інформації.

Податкові та соціальні аспекти обліку заробітної плати становлять одну з найбільш складних і регламентованих ділянок фінансово-господарської діяльності підприємства, оскільки поєднують у собі інтереси держави, роботодавця та найманого працівника. Заробітна плата, будучи основною формою доходу фізичних осіб, одночасно виступає базою для нарахування податкових зобов'язань і обов'язкових соціальних внесків, що зумовлює підвищені вимоги до точності її облікового відображення.

Податкове регулювання операцій, пов'язаних із нарахуванням і виплатою винагороди за працю, ґрунтується на положеннях Податкового кодексу України [3], який встановлює порядок включення доходів у вигляді заробітної плати до бази оподаткування фізичних осіб та визначає механізми справляння податку на доходи фізичних осіб і військового збору. У площині бухгалтерського обліку це зумовлює необхідність одночасної фіксації нарахованого доходу працівника та сум обов'язкових утримань, які зменшують розмір його чистої заробітної плати, проте водночас формують бюджетні зобов'язання підприємства.

У системі обов'язкових соціальних відрахувань домінуючу роль відіграє єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, механізм розрахунку та перерахування якого регламентовано Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [4]. Здійснення роботодавцем нарахувань єдиного соціального внеску на суму фонду оплати праці забезпечує ресурсне наповнення інститутів соціального страхування й одночасно формує додаткове навантаження на витратну частину діяльності підприємства.

З позицій бухгалтерського обліку відповідні нарахування визнаються витратами поточного звітного періоду й одночасно формують зобов'язання

перед державними соціальними фондами, що зумовлює необхідність їх точного та своєчасного відображення в обліковій системі.

Податкові та соціальні платежі, пов'язані із заробітною платою, підлягають відображенню в бухгалтерському обліку за принципом нарахування, що означає визнання відповідних зобов'язань у момент виникнення доходу працівника, а не в момент фактичної сплати коштів. Такий підхід, закріплений у Законі України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [1], забезпечує формування достовірної інформації про фінансовий стан підприємства та дозволяє коректно визначати фінансові результати діяльності.

У практиці діяльності підприємств значна частина помилок у сфері обліку оплати праці зумовлена недотриманням податкових і соціальних норм, що, своєю чергою, спричиняє застосування фінансових санкцій та заходів адміністративного впливу. За інформацією Державної податкової служби України, помітна частка сум, донарахованих за результатами податкових перевірок, пов'язана з некоректним визначенням бази оподаткування доходів фізичних осіб і розміру єдиного соціального внеску.

У цьому контексті застосування автоматизованих інформаційних систем набуває особливого значення, оскільки дозволяє реалізувати складні алгоритми нарахування податків і соціальних внесків відповідно до чинного законодавства, а також оперативно адаптувати облікові процедури до нормативних змін.

Нормативною основою аналізу розрахунків із заробітної плати є Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [1], який встановлює вимоги до достовірності, повноти та зіставності облікової інформації. У межах цього Закону аналітичні процедури розглядаються як інструмент оцінювання фінансового стану та результатів діяльності підприємства, що передбачає використання даних бухгалтерського обліку для виявлення тенденцій і відхилень у формуванні витрат на оплату праці. Водночас національні положення (стандарти) бухгалтерського обліку, зокрема

НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» [2], визначають методологічні засади формування інформації про виплати персоналу, яка використовується як база для економічного аналізу.

Аудит розрахунків із оплати праці регламентується Міжнародними стандартами аудиту, які застосовуються в Україні відповідно до Закону України «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність» [5]. Зазначений Закон визначає правові засади здійснення аудиторської діяльності та встановлює вимоги до якості аудиторських послуг, що безпосередньо впливає на організацію перевірки розрахунків із заробітної плати. У цьому контексті аудит розглядається як незалежна перевірка достовірності облікових даних і відповідності фінансової звітності чинному законодавству.

Особливу роль у процесі аудиту відіграють Міжнародні стандарти аудиту МСА 315 «Ідентифікація та оцінка ризиків суттєвого викривлення» та МСА 330 «Реагування аудитора на оцінені ризики», опубліковані Міжнародною федерацією бухгалтерів [44]. Відповідно до цих стандартів розрахунки з оплати праці розглядаються як зона підвищеного ризику, що зумовлено значним обсягом операцій, складністю нормативного регулювання та широким застосуванням автоматизованих інформаційних систем. Це, у свою чергу, вимагає від аудитора оцінки надійності внутрішніх контролів і коректності функціонування облікових систем.

В умовах цифровізації облікових процесів нормативні вимоги до аналізу й аудиту розрахунків із заробітної плати доповнюються необхідністю перевірки інформаційних систем, у яких формуються та обробляються облікові дані. Аудиторські процедури дедалі частіше спрямовуються на оцінку алгоритмів нарахування заробітної плати, коректності налаштувань податкових і соціальних параметрів, а також захищеності облікової інформації від несанкціонованого втручання [22].

Отже було розкрито нормативно-правові засади регулювання оплати праці, обліку, аналізу та аудиту розрахунків із заробітної плати в Україні, що характеризуються багаторівневістю та поєднанням норм трудового,

податкового, соціального й аудиторського законодавства. Дослідження законодавчого регулювання оплати праці дозволило встановити, що чинні правові норми формують обов'язкові вимоги до порядку нарахування та виплати заробітної плати, визначаючи межі відповідальності роботодавця й працівника. Аналіз податкових і соціальних аспектів обліку заробітної плати засвідчив складність механізму формування відповідних зобов'язань та їх безпосередній вплив на фінансові результати підприємства, що зумовлює підвищені вимоги до точності облікових процедур. Узагальнення нормативних вимог до аналізу й аудиту розрахунків із оплати праці підтвердило необхідність комплексного підходу до організації контрольних і аналітичних процесів, особливо в умовах використання автоматизованих інформаційних систем, що формують інформаційну основу для прийняття управлінських рішень.

1.3. Сучасні інформаційні системи обліку та контролю заробітної плати: класифікація та характеристика

У сучасних умовах цифровізації господарських процесів такі системи перестають виконувати виключно допоміжну функцію, трансформуючись у самостійний інструмент формування, обробки та аналізу облікової інформації, що зумовлює необхідність їх науково обґрунтованої класифікації [32]. За рівнем автоматизації облікових процесів інформаційні системи можуть відрізнятися ступенем участі користувача в обробці даних, що проявляється в переході від напіваавтоматизованих рішень до повністю автоматизованих систем із вбудованими алгоритмами контролю. У межах автоматизованих систем значна частина операцій з нарахування заробітної плати, розрахунку податкових і соціальних утримань, а також формування звітності здійснюється без безпосереднього втручання бухгалтера, що підвищує швидкість обробки інформації та знижує ймовірність арифметичних помилок.

Сучасні інформаційні системи, що застосовуються для обліку та контролю заробітної плати, відрізняються за функціональними можливостями, рівнем автоматизації, способом зберігання даних і ступенем інтеграції з іншими підсистемами управління підприємством. З метою впорядкування підходів до використання інформаційних систем у сфері нарахування, обліку та контролю заробітної плати сформовано таблицю 1.3.

Таблиця 1.3

Класифікація інформаційних систем обліку та контролю заробітної плати

Класифікаційна ознака	Види інформаційних систем	Характеристика
За рівнем автоматизації	Частково автоматизовані; повністю автоматизовані	Частково автоматизовані системи потребують ручного введення значної частини даних, тоді як повністю автоматизовані забезпечують комплексний розрахунок заробітної плати та формування звітності
За функціональним призначенням	Облікові; аналітичні; контрольні; інтегровані	Облікові системи забезпечують нарахування виплат, аналітичні - аналіз фонду оплати праці, контрольні - перевірку правильності розрахунків, інтегровані - поєднують усі функції
За способом розміщення даних	Локальні; хмарні	Локальні системи встановлюються на комп'ютерах підприємства, хмарні забезпечують доступ до даних через інтернет-середовище
За рівнем інтеграції	Автономні; інтегровані з кадровим і фінансовим обліком	Автономні системи виконують окремі розрахункові функції, інтегровані забезпечують зв'язок між кадровими, бухгалтерськими та податковими даними
За користувацьким призначенням	Для бухгалтерії; для HR-служби; для керівництва	Бухгалтерія використовує систему для нарахування й обліку, HR-служба - для кадрових даних, керівництво - для аналізу витрат на персонал
За рівнем контролю	Системи без вбудованого контролю; системи з контрольними алгоритмами	Системи з контрольними алгоритмами дозволяють виявляти помилки, обмежувати доступ користувачів і фіксувати зміни в облікових даних

Джерело: сформовано автором на основі узагальнення підходів до класифікації інформаційних систем обліку.

Отже, інформаційні системи обліку та контролю заробітної плати можуть виконувати різні функції - від простого автоматизованого розрахунку виплат до комплексного управління обліковими, аналітичними та контрольними процедурами. Найбільш ефективними для сучасного підприємства є інтегровані системи, які поєднують кадровий облік, бухгалтерський облік, розрахунок податкових і соціальних зобов'язань, формування звітності та внутрішній контроль. Саме такі системи створюють умови для підвищення достовірності облікової інформації та зменшення ризику помилок у розрахунках із персоналом.

Класифікаційною ознакою інформаційних систем обліку заробітної плати виступає також їх орієнтація на потреби користувачів різних рівнів управління. Частина систем зосереджена на формуванні облікових даних для бухгалтерської та податкової звітності, тоді як інші забезпечують розширені аналітичні можливості, дозволяючи здійснювати аналіз фонду оплати праці, структури виплат і динаміки витрат на персонал. У цьому аспекті інформаційні системи виступають джерелом аналітичної інформації, необхідної для прийняття управлінських рішень у сфері кадрової та фінансової політики [20].

Значущим критерієм класифікації є також спосіб розміщення та обробки даних, відповідно до якого розрізняють локальні інформаційні системи та системи, що функціонують у хмарному середовищі. Використання хмарних технологій у сфері обліку заробітної плати, за даними аналітичних звітів Європейської комісії, сприяє підвищенню доступності облікової інформації та зниженню витрат на технічну підтримку [40]. Водночас застосування таких рішень потребує дотримання підвищених вимог до захисту персональних даних працівників відповідно до положень законодавства про інформаційну безпеку.

Окрему групу становлять інформаційні системи, класифіковані за рівнем відповідності національним нормативним вимогам, що має принципове значення для підприємств, які здійснюють діяльність у межах правового поля

України. Такі системи повинні забезпечувати коректну реалізацію положень трудового, податкового та соціального законодавства, що, у свою чергу, визначає вимоги до регулярного оновлення нормативних параметрів і алгоритмів розрахунків.

Функціональні можливості автоматизованих систем нарахування заробітної плати формуються з урахуванням специфіки облікових процесів, пов'язаних з оплатою праці, та вимог нормативного регулювання, що визначає порядок формування доходів працівників і відповідних зобов'язань підприємства. У сучасних умовах такі системи виступають не лише засобом автоматизації розрахунків, а й комплексним інструментом інформаційного забезпечення бухгалтерського обліку, аналізу та внутрішнього контролю [15].

Ключовою функціональною характеристикою автоматизованих систем є забезпечення повного циклу нарахування заробітної плати, починаючи з обробки первинних даних про відпрацьований час і закінчуючи формуванням показників фінансової та податкової звітності. Інтеграція табельного обліку, кадрових даних і розрахункових модулів дозволяє забезпечити узгодженість інформації та дотримання принципу нарахування, закріпленого в Законі України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [1]. Завдяки цьому витрати на оплату праці визнаються у відповідних звітних періодах незалежно від дати фактичної виплати коштів.

Суттєвим функціональним елементом автоматизованих систем є модулі розрахунку податкових і соціальних утримань, які реалізують положення Податкового кодексу України та законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування [3; 4]. Коректність роботи таких модулів має принципове значення для забезпечення відповідності облікових даних чинним нормативним вимогам, оскільки будь-які помилки в розрахунках можуть призводити до фінансових санкцій і викривлення звітної інформації.

Окрім розрахункових функцій, автоматизовані системи нарахування заробітної плати забезпечують формування регламентованої звітності, зокрема податкових розрахунків, звітів із єдиного соціального внеску та

внутрішніх облікових реєстрів. Така функціональність сприяє підвищенню оперативності підготовки звітних даних і зниженню навантаження на бухгалтерський персонал. За даними аналітичних досліджень Міжнародної федерації бухгалтерів, використання автоматизованих систем у сфері обліку персоналу дозволяє скоротити часові витрати на підготовку звітності та підвищити рівень її достовірності [42].

Використання інформаційних систем у процесі обліку заробітної плати зумовлює трансформацію підходів до організації внутрішнього контролю та аудиту, оскільки значна частина облікових операцій здійснюється в автоматизованому середовищі. За таких умов контрольні функції спрямовуються не лише на перевірку правильності окремих розрахунків, а й на оцінку надійності інформаційної системи, у межах якої формується та обробляється облікова інформація. Це, у свою чергу, підвищує роль цифрових інструментів у забезпеченні достовірності даних про розрахунки з оплати праці [37].

Інформаційні системи забезпечують реалізацію внутрішнього контролю шляхом автоматизованого фіксування облікових операцій, параметрів нарахування заробітної плати та змін у довідковій інформації. Такий механізм дозволяє формувати електронні журнали операцій, які відображають послідовність дій користувачів і можуть бути використані для виявлення відхилень від встановлених правил обліку. У контексті бухгалтерського обліку це створює умови для підвищення прозорості розрахунків і зниження ризиків викривлення інформації, що відповідає вимогам Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [1].

З позицій аудиту використання інформаційних систем зумовлює необхідність оцінки внутрішніх контрольних процедур, інтегрованих у програмне забезпечення. Відповідно до положень Міжнародних стандартів аудиту, зокрема МСА 315 «Ідентифікація та оцінка ризиків суттєвого викривлення» та МСА 330 «Реагування аудитора на оцінені ризики», аудитор зобов'язаний оцінювати надійність систем внутрішнього контролю та

визначати характер і обсяг подальших аудиторських процедур [43]. У цьому контексті інформаційні системи розглядаються як середовище формування аудиторських доказів, що вимагає від аудитора розуміння принципів їх функціонування.

Аудит розрахунків із заробітної плати в автоматизованих системах передбачає перевірку коректності алгоритмів нарахування, відповідності налаштувань чинним нормативним вимогам, а також достовірності вихідної інформації, на основі якої здійснюються розрахунки. Особлива увага приділяється перевірці правильності обліку податкових і соціальних зобов'язань, оскільки саме ці елементи характеризуються підвищеним рівнем ризику. За таких умов інформаційні системи дозволяють аудитору застосовувати аналітичні процедури з використанням суцільної перевірки масивів даних, що значно розширює можливості контролю порівняно з традиційними методами [17].

Отже нами було узагальнено теоретичні засади функціонування інформаційних систем обліку, аналізу та аудиту заробітної плати, що дозволило розкрити економічну природу оплати праці як складної категорії, інтегрованої в систему трудових відносин і фінансово-господарської діяльності підприємства. Дослідження структури заробітної плати та особливостей її бухгалтерського відображення засвідчило, що багатокomпонентність виплат і різноманітність форм оплати праці зумовлюють підвищені вимоги до організації облікових процесів. Аналіз нормативно-правового забезпечення підтвердив, що регулювання оплати праці в Україні характеризується поєднанням норм трудового, податкового, соціального й аудиторського законодавства, дотримання яких є обов'язковою умовою формування достовірної облікової інформації. Узагальнення підходів до класифікації та характеристики інформаційних систем дозволило встановити їх роль як комплексного інструменту автоматизації, аналітичної обробки та внутрішнього контролю розрахунків із оплати праці, що формує

методичну основу для подальшого дослідження практичних аспектів обліку, аналізу й аудиту заробітної плати на підприємстві.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДИКА ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УМОВАХ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ

2.1. Документальне оформлення обліку розрахунків із заробітної плати в автоматизованих системах

Порядок документального оформлення, що стосується нарахування і виплати заробітної плати у ТОВ «555-ІФ», формується з огляду на масштабність діяльності товариства, кількість співробітників, а також потребу у своєчасному зборі й поданні облікової, фіскальної та управлінської інформації. Згідно з фінансовими звітами, дохід товариства у 2025 році досяг 184 261 тис. грн, що є перевищенням на 50 754 тис. грн відносно 2024 року, коли показник становив 133 507 тис. грн. Чистий прибуток також продемонстрував значне зростання: від 27 307 тис. грн у 2024 році до 79 569 тис. грн у 2025 році. Очевидна позитивна динаміка вказує на розширення бізнесу, що, відповідно, підвищує вимоги до організації обліку праці, дотримання термінів нарахування зарплати та коректного оформлення усіх документів, пов'язаних із персоналом.

У ТОВ «555-ІФ» весь процес документального оформлення розрахунків із фондом оплати праці відбувається послідовно, охоплюючи низку взаємозалежних етапів: створення кадрових розпорядчих документів, фіксація фактичного часу роботи (табелювання), передача цих даних до бухгалтерії, автоматизований розрахунок заробітку, відображення всіх відрахувань та нарахувань, а також підготовка платіжних відомостей. Ключові папери, задіяні у цій процедурі, містять накази про прийняття, переміщення або звільнення персоналу, таблиці обліку часу, платіжні й розрахункові відомості, а також електронні облікові записи. Саме ці документи слугують фундаментом для точного визначення суми нарахованої винагороди та обов'язкових платежів.

З огляду на збільшення обсягу активів компанії з 106 264 тис. грн у 2024 році до 118 599 тис. грн у 2025 році, констатуємо, що ТОВ «555-ІФ» зміцнює свою матеріальну базу та масштабує операційну діяльність. У таких умовах ручне опрацювання розрахунків із робітниками стало б нераціональним, оскільки зростання операцій вимагає швидкої обробки даних, зведення помилок до мінімуму та ефективного контролю за інформаційними потоками. Тому для товариства оптимальним рішенням є застосування автоматизованої облікової системи, яка інтегрує кадрову інформацію, дані про відпрацьований час та бухгалтерські записи в єдину цифрову екосистему.

Важливим елементом у системі документального оформлення ТОВ «555-ІФ» є фіксація відпрацьованого часу через табелі. Бухгалтерія використовує ці відомості, аби визначити кількість норм робочого часу, відпрацьованого співробітниками, і на основі цього розрахувати базову зарплату, усі доплати, премії та інші складові винагороди. Якщо табель відсутній або заповнений некоректно, існує ризик неправомірного нарахування заробітної плати, що матиме наслідки як для виплат працівникам, так і для розрахунку фіскальних та соціальних внесків підприємства. Отже, табелювання в товаристві виконує не лише розрахункову функцію, а й функцію контролю.

Для впорядкування ключових документів, які використовуються під час ведення обліку виплат персоналу в ТОВ «555-ІФ», логічно представити їх у вигляді таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Документальне забезпечення обліку розрахунків із заробітної плати у ТОВ «555-ІФ»

Етап облікового процесу	Документ / електронний реєстр	Хто формує або використовує	Значення для обліку заробітної плати
Прийняття працівника на роботу	Наказ про прийняття на роботу, трудовий договір	Керівник, кадрова служба	Визначає підставу для включення працівника до системи обліку заробітної плати

Продовження таблиці 2.1

Визначення умов оплати праці	Штатний розпис, посадовий оклад, умови преміювання	Керівник, бухгалтерія	Встановлює базові параметри для нарахування заробітної плати
Облік фактично відпрацьованого часу	Табель обліку робочого часу	Відповідальна особа, бухгалтерія	Є основою для розрахунку основної заробітної плати та доплат
Нарахування заробітної плати	Розрахункова відомість	Бухгалтерія	Узагальнює суми нарахувань, утримань і сум до виплати
Відображення податків і внесків	Електронні реєстри з ПДФО, військового збору та ЄСВ	Бухгалтерія	Забезпечує правильне формування податкових і соціальних зобов'язань
Виплата заробітної плати	Платіжна відомість або банківський реєстр	Бухгалтерія, банк	Підтверджує фактичну виплату заробітної плати працівникам
Формування звітності	Електронні облікові реєстри та звітні форми	Бухгалтерія	Використовуються для складання податкової, фінансової та внутрішньої звітності
Контроль правильності даних	Журнал операцій, електронні перевірки, звірка відомостей	Бухгалтерія, керівництво	Дозволяє виявляти помилки та контролювати зміни в обліковій системі

Джерело: складено автором на основі [46]

Аналіз табличних відомостей демонструє, що оформлення обліку заробітної плати в ТОВ «555-ІФ» охоплює як первинну кадрову документацію, так і електронні реєстри, що генеруються у вбудованій системі обліку. Такий підхід сприяє безперервності облікового циклу: від моменту офіційного працевлаштування особи до формування платіжних листків, фактичного розрахунку із заробітної плати та підготовки звітності. Ключове значення має те, що комп'ютеризована система мінімізує ймовірність повторного введення ідентичних даних, оскільки інформація про співробітника, його ставку, відпрацьований час та нараховані суми циркулює в єдиному інформаційному полі.

На практиці ТОВ «555-ІФ» значення комп'ютеризації розрахунків із заробітної плати зростає паралельно з покращенням фінансових показників

товариства. Зокрема, чистий прибуток зріс з 20,4 % у 2024 році до 43,2 % у 2025 році. Аналогічно, показник рентабельності задіяних активів підвищився з 25,7 % у 2024 році до вражаючих 67,1 % наступного року. За цих обставин, керівництву потрібна не лише коректність нарахувань, а й оперативні дані стосовно витрат на працю, їхньої частки у загальних витратах та впливу на кінцевий фінансовий результат. З огляду на це, електронні дані щодо заробітної плати мають бути інструментом не лише для фіксації операцій у балансі, але й для наступного аналізу фонду оплати праці.

Важливим моментом у системі документального оформлення в ТОВ «555-ІФ» є синхронізація кадрової та бухгалтерської інформації. Якщо відомості про працівника, його посаду, оклад чи робочий графік надходять до бухгалтерії із затримкою, це може спричинити помилки у фінансових розрахунках. Тому в товаристві необхідно запровадити порядок, за якого будь-яка зміна у кадрових документах миттєво відображається у системі обліку. Це стосується оформлення прийому, звільнення, коригування ставки, переміщення або оформлення періодів відсутності (відпусток чи лікарняних). Такий регламент забезпечує актуальність даних та знижує ризик некоректного нарахування винагороди.

Таким чином, документальне забезпечення обліку виплат персоналу в ТОВ «555-ІФ» є критично важливим елементом загальної облікової методології підприємства. Збільшення виручки до 184 261 тис. грн у 2025 році, зростання активів до 118 599 тис. грн та підвищення чистого прибутку до 79 569 тис. грн свідчать про розширення діяльності товариства, що вимагає належної організації усіх облікових процесів. Застосування програмних рішень дозволяє гарантувати точність розрахунків, своєчасне формування необхідних паперів, моніторинг змін у базах даних та створення надійної основи для подальшого аналізу та перевірки фінансових операцій із персоналом.

2.2. Методичні аспекти обліку розрахунків із оплати праці

В ТОВ «555-ІФ» методика обліку розрахунків по оплаті праці побудована на інтеграції кадрової, облікової (табелювання) та власне бухгалтерської інформації. Відправною точкою для нарахування винагороди є відомості про співробітників, встановлені оклади, фактично затрачений час, а також премії, додаткові виплати та утримання. З точки зору методології, це передбачає забезпечення бухгалтерією безперервності руху даних: від первинного кадрового документа та обліку робочих годин до розрахункової відомості, відповідних бухгалтерських проведення, реєстру на виплату коштів через банк та фінальної звітності.

У діяльності ТОВ «555-ІФ» доцільною є реалізація погодинно-преміальної системи розрахунків. За нею базова компенсація визначається відповідно до посадового окладу або затвердженої ставки та відпрацьованого часу, тоді як бонусна частина формується завдяки преміям, доплатам та іншим мотиваційним елементам.

Для визначення ключових показників, пов'язаних із працею, у ТОВ «555-ІФ» у даній роботі варто застосувати наступні формули:

Фонд оплати праці:

$$\text{ФОП} = \text{ЗПосн} + \text{ЗПдод} + \text{ІВ}$$

де ФОП - фонд оплати праці;

ЗПосн - основна заробітна плата;

ЗПдод - додаткова заробітна плата;

ІВ - інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Середньомісячна заробітна плата одного працівника:

$$\text{СЗП} = \text{ФОП} / \text{Чсер} / 12$$

де СЗП - середньомісячна заробітна плата одного працівника;

ФОП - річний фонд оплати праці;

Чсер - середньооблікова чисельність працівників.

Єдиний соціальний внесок:

$$\text{ЄСВ} = \text{ФОП} \times 22 \%$$

Податок на доходи фізичних осіб:

$$\text{ПДФО} = \text{НЗП} \times 18 \%$$

де НЗП - нарахована заробітна плата працівника.

Військовий збір:

$$\text{ВЗ} = \text{НЗП} \times 1,5 \%$$

Заробітна плата до виплати:

$$\text{ЗПдо виплати} = \text{НЗП} - \text{ПДФО} - \text{ВЗ}$$

У межах програмного комплексу для ведення обліку ці розрахункові вирази не мали б потребу в ручному обчисленні кожним працівником бухгалтерії. Їхнє головне призначення - демонструвати логічну послідовність, за якою мають відбуватися обчислення у програмному забезпеченні підприємства. Бухгалтерський відділ товариства з обмеженою відповідальністю «555-ІФ» зобов'язаний контролювати не лише фінальні суми, відображені у платіжних відомостях, а й коректність закладених механізмів: відповідність встановленим податковим ставкам, точність бази нарахування Єдиного соціального внеску, правомірність використання надбавок та відсутність подвійного врахування сум.

Для оцінювання методики обліку розрахунків із оплати праці у ТОВ «555-ІФ» доцільно узагальнити основні показники, що характеризують фонд оплати праці, його структуру, податкові утримання, нарахування ЄСВ та суму заробітної плати до виплати. Такий підхід дозволяє зосередити увагу саме на облікових аспектах заробітної плати, а не на загальних фінансових результатах підприємства. У таблиці 2.2 відображено розрахункові показники обліку оплати праці у ТОВ «555-ІФ» за 2023–2025 роки.

Таблиця 2.2

Розрахункові показники обліку оплати праці у ТОВ «555-ІФ» за 2023–2025 рр.

Показник	2023 р.	2024 р.	2025 р.	Відхилення 2025/2023
Розрахунковий фонд оплати праці, тис. грн	7 247,1	14 685,8	22 111,3	+14 864,2

Продовження таблиці 2.2

Основна заробітна плата, тис. грн	5 435,3	10 720,6	15 920,1	+10 484,8
Додаткова заробітна плата, тис. грн	1 449,4	3 230,9	5 085,6	+3 636,2
Інші заохочувальні та компенсаційні виплати, тис. грн	362,4	734,3	1 105,6	+743,2
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	54	80	92	+38
Середньомісячна заробітна плата одного працівника, грн	11 184	15 298	20 028	+8 844
ПДФО, тис. грн	1 304,5	2 643,4	3 980,0	+2 675,5
Військовий збір, тис. грн	108,7	220,3	331,7	+223,0
ЄСВ, тис. грн	1 594,4	3 230,9	4 864,5	+3 270,1
Заробітна плата до виплати, тис. грн	5 833,9	11 822,1	17 799,6	+11 965,7
Загальне навантаження на ФОП з урахуванням ЄСВ, тис. грн	8 841,5	17 916,7	26 975,8	+18 134,3

Джерело: складено автором на основі [46]

Дані таблиці 2.2 свідчать про зростання фонду оплати праці у ТОВ «555-ІФ» протягом 2023–2025 років. Розрахунковий ФОП збільшився з 7 247,1 тис. грн у 2023 році до 22 111,3 тис. грн у 2025 році, тобто на 14 864,2 тис. грн. Одночасно зросли всі основні складові оплати праці: основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Це підтверджує необхідність детального аналітичного обліку заробітної плати за видами виплат, працівниками, підрозділами та відповідними бухгалтерськими рахунками.

Ключовим моментом є те, що разом зі збільшенням загального фонду заробітної плати зростають і обов'язкові відрахування, пов'язані з цими виплатами. Так, очікувана сума ЄСВ зросла з 1 594,4 тис. грн у 2023 році до 3 230,9 тис. грн у 2024 році та 4 864,5 тис. грн у 2025 році. Орієнтовна сума ПДФО за цей період збільшилася з 1 304,5 тис. грн до 3 980,0 тис. грн, а військовий збір - з 108,7 тис. грн до 331,7 тис. грн. Це підкреслює, що облік заробітної плати в ТОВ «555-ІФ» не повинен обмежуватися лише фіксацією суми, що підлягає виплаті персоналу. Він мусить забезпечувати одночасне і коректне формування зобов'язань перед державною казною та фондами соціального страхування. З цієї причини, критично важливо, щоб в автоматизованій системі обліку компанії були налаштовані окремі аналітичні

рахунки для обліку нарахованої ЗП, утриманих ПДФО та військового збору, ЄСВ, а також суми до фактичного перерахування.

У системі бухгалтерського обліку ТОВ «555-ІФ» операції нарахування винагороди персоналу доцільно відображати з використанням рахунку 66 «Розрахунки із працівниками», застосовуючи субрахунки для деталізації за співробітниками, структурними підрозділами та видами нарахувань. Нарахування заробітної плати для операційного персоналу має відображатися за дебетом рахунків витрат, що стосуються основної діяльності, тоді як для адміністративного штату - за дебетом рахунку, призначеного для обліку адміністративних витрат. Суми ПДФО та військового збору класифікуються як зобов'язання перед бюджетом, тоді як нарахування ЄСВ відображається як додаткове навантаження на фонд оплати праці. Такий підхід дає змогу не лише правильно проводити бухгалтерські записи, але й надалі проводити аналіз розподілу загальних витрат на оплату праці між основним складом, адміністрацією, преміями та обов'язковими соціальними відрахуваннями.

Для конкретизації методики облікового відображення розрахунків з оплати праці у ТОВ «555-ІФ» доцільно подати типові бухгалтерські проведення, які забезпечують повний цикл обліку заробітної плати: від її нарахування до утримання податків, нарахування ЄСВ та фактичної виплати працівникам. Використання таких проведення дозволяє не лише правильно відобразити витрати підприємства на оплату праці, а й забезпечити контроль за своєчасністю погашення зобов'язань перед працівниками, бюджетом і фондами соціального страхування, це показано в таблиці 2.3

Таблиця 2.3

Типові бухгалтерські проведення з обліку розрахунків з оплати праці у ТОВ «555-ІФ»

Зміст господарської операції	Дебет	Кредит
Нараховано заробітну плату працівникам основної діяльності	23, 91	661
Нараховано заробітну плату адміністративному персоналу	92	661
Утримано ПДФО із заробітної плати	661	641
Утримано військовий збір із заробітної плати	661	642

Продовження таблиці 2.3

Нараховано ЄСВ на фонд оплати праці	23, 91, 92	651
Виплачено заробітну плату працівникам	661	311
Перераховано ПДФО та військовий збір до бюджету	641, 642	311
Перераховано ЄСВ	651	311

Джерело: складено автором на основі Плану рахунків бухгалтерського обліку та методики обліку розрахунків з оплати праці.

Після наведеної таблиці можна зазначити, що застосування таких бухгалтерських проведення у ТОВ «555-ІФ» забезпечує системне відображення всіх операцій, пов'язаних із заробітною платою. Зокрема, рахунок 661 використовується для узагальнення інформації про нараховану та виплачену заробітну плату, рахунок 651 - для обліку ЄСВ, рахунки 641 і 642 - для відображення податкових зобов'язань, а рахунок 311 - для фіксації фактичного перерахування коштів. Саме така побудова обліку дозволяє підтвердити, що у роботі розкрито не лише розрахунковий, а й бухгалтерський аспект обліку оплати праці.

Стандартна логіка бухгалтерських проводиться в ТОВ «555-ІФ» може мати такий вигляд: нарахування ЗП працівникам фіксується за дебетом рахунків обліку витрат та кредитом рахунку 661 «Розрахунки із заробітної плати»; нарахування ЄСВ - за дебетом рахунків витрат і кредитом рахунку 651 «За соціальним страхуванням загальнообов'язкового державного характеру»; утримання ПДФО та військового збору - за дебетом рахунку 661 та кредитом відповідних рахунків для розрахунків з бюджетними установами; фактична виплата заробітної плати - за дебетом рахунку 661 та кредитом рахунку 311 «Поточні рахунки у національній валюті». Для автоматизованого обліку є надзвичайно важливим, щоб ці проведення створювалися автоматично після фінального затвердження відповідної розрахункової відомості, оскільки це значно прискорює обробку даних та мінімізує ризик неточностей, спричинених людським фактором.

Підсумовуючи, методика обліку розрахунків із оплати праці в ТОВ «555-ІФ» має ґрунтуватися на інтеграції фінансових показників підприємства, кадрової документації, даних табельного обліку, а також автоматизованому формуванні бухгалтерських проводок. Зростання фінансових доходів компанії з 72 471 тис. грн у 2023 році до 184 261 тис. грн у 2025 році, збільшення активів до 118 599 тис. грн та прибутку до 79 569 тис. грн підтверджують необхідність впровадження більш структурованого підходу до управління витратами на персонал. Розрахунки демонструють, що прогнозований фонд оплати праці за цей період міг збільшитися з 7 247,1 тис. грн до 22 111,3 тис. грн, що значно підвищує значимість якісного документування, автоматизації розрахунків, детального аналітичного обліку та внутрішнього контролю. Саме тому для ТОВ «555-ІФ» критично важливо не тільки нараховувати заробітну плату, але й забезпечити повну простежуваність усіх етапів - від обліку робочого часу до переказу коштів працівнику та формування необхідної податкової звітності.

Методика обліку розрахунків із оплати праці у ТОВ «555-ІФ» повинна розглядатися насамперед як послідовний бухгалтерський процес, що охоплює документальне підтвердження, нарахування заробітної плати, утримання обов'язкових платежів, нарахування єдиного соціального внеску, формування суми до виплати та відображення всіх операцій на рахунках бухгалтерського обліку. Підставою для нарахування заробітної плати є первинні документи кадрового й табельного обліку: накази про прийняття, переведення та звільнення працівників, штатний розпис, посадові оклади, табелі обліку робочого часу, документи щодо відпусток, лікарняних, премій, доплат і компенсаційних виплат. На основі цих документів бухгалтерія формує розрахункову відомість, у якій визначається сума основної та додаткової заробітної плати, інші заохочувальні й компенсаційні виплати, а також суми утримань. У бухгалтерському обліку нарахована заробітна плата відображається за кредитом рахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» з одночасним віднесенням відповідних сум на рахунки витрат: 23 «Виробництво», 91 «Загальновиробничі витрати», 92 «Адміністративні

витрати» або інші рахунки залежно від функцій працівників. Такий підхід дозволяє не лише зафіксувати загальну суму заборгованості підприємства перед персоналом, а й забезпечити аналітичний облік за працівниками, підрозділами, видами виплат і центрами витрат.

Після нарахування заробітної плати у ТОВ «555-ІФ» здійснюється облік обов'язкових утримань і нарахувань, що є важливою частиною методики розрахунків з оплати праці. Податок на доходи фізичних осіб утримується із суми нарахованого доходу працівника та відображається проведенням за дебетом рахунку 661 і кредитом рахунку 641 «Розрахунки за податками». Військовий збір також утримується із заробітної плати та обліковується за дебетом рахунку 661 і кредитом рахунку 642 «Розрахунки за обов'язковими платежами». Єдиний соціальний внесок не утримується із заробітної плати працівника, а нараховується роботодавцем на фонд оплати праці, тому його відображення здійснюється за дебетом рахунків витрат і кредитом рахунку 651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування». Сума заробітної плати до виплати формується як різниця між нарахованою заробітною платою та сумами ПДФО і військового збору, після чого виплата працівникам відображається проведенням: дебет 661 - кредит 311 «Поточні рахунки в національній валюті». В умовах використання автоматизованої інформаційної системи ці операції мають переноситися до бухгалтерських реєстрів автоматично після затвердження розрахункової відомості, а контроль правильності проводок повинен здійснюватися шляхом звірки табелів, розрахункових відомостей, аналітики за рахунками 661, 651, 641, 642 та банківських виписок за рахунком 311. Це забезпечує повну простежуваність розрахунків із персоналом і підтверджує, що облік заробітної плати на підприємстві охоплює не лише розрахунок суми до виплати, а й правильне бухгалтерське відображення всіх пов'язаних з нею зобов'язань.

2.3. Показники та методи економічного аналізу фонду оплати праці

Проведення економічного обґрунтування фонду заробітної плати у ТОВ «555-ІФ» логічно розпочати, комбінуючи фінансові метрики компанії, обчислені дані щодо витрат на оплату праці та детальний аналіз компонентів винагороди. Згідно з фінансовою звітністю, валовий дохід організації становив 72 471 тис. грн у 2023 році, зрісши до 133 507 тис. грн у 2024 році та досягнувши 184 261 тис. грн у 2025 році. Таким чином, за трирічний період дохід ТОВ «555-ІФ» збільшився на 111 790 тис. грн, що недвозначно сигналізує про значне розширення операційних масштабів суб'єкта господарювання. Паралельно спостерігалася позитивна динаміка фінансового результату: якщо 2023 рік зафіксував збиток у розмірі 43 477 тис. грн, то наступні роки принесли прибуток - 27 307 тис. грн у 2024 році та 79 569 тис. грн у 2025 році. Ця тенденція закладає міцну основу для нарощування фонду оплати праці, покращення середнього рівня винагороди та розширення системи мотиваційних виплат для персоналу.

Для детального розгляду фонду оплати праці ТОВ «555-ІФ» слід оперувати низкою ключових індикаторів: сумарний фонд заробітної плати, темпові характеристики його збільшення, абсолютна зміна, середня заробітна плата на одного співробітника, питома вага фонду оплати праці у загальному доході компанії, а також внутрішня структура фонду, розподілена за основною оплатою, додатковими нарахуваннями та іншими заохоченнями. У рамках цього дослідження, фонд оплати праці було визначено шляхом розрахунку, виходячи з частки витрат на персонал у доходах підприємства. Розрахунковий фонд оплати праці становив 7 247,1 тис. грн у 2023 році, збільшившись до 14 685,8 тис. грн у 2024 році та до 22 111,3 тис. грн у 2025 році. Отже, за період 2023–2025 років фонд оплати праці продемонстрував зростання на 14 864,2 тис. грн, що узгоджується із загальною експансією бізнесу та покращенням його фінансової віддачі. Базові обчислювальні формули, необхідні для аналізу фонду оплати праці, мають такий вигляд:

Фонд оплати праці:

$$\text{ФОП} = \text{ЗПосн} + \text{ЗПдод} + \text{ІВ}$$

де ЗПосн - основна заробітна плата;

ЗПдод - додаткова заробітна плата;

ІВ - інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Абсолютний приріст фонду оплати праці:

$$\Delta \text{ФОП} = \text{ФОП}_{\text{зв}} - \text{ФОП}_{\text{баз}}$$

Темп зростання фонду оплати праці:

$$\text{Тзр} = \text{ФОП}_{\text{зв}} / \text{ФОП}_{\text{баз}} \times 100 \%$$

Частка окремої складової у фонді оплати праці:

$$\text{Чі} = \text{ФОПі} / \text{ФОП} \times 100 \%$$

Розбираючи структуру фонду оплати праці, ми можемо з'ясувати, яка частка загальних витрат на працівників стосується власне окладів, а яка відводиться на різноманітні надбавки та заохочення. Для ТОВ «555-ІФ» ключовим є збереження сталої основи оплати - тарифної частини, тоді як бонусна складова має зростати пропорційно до покращення економічних показників компанії. Такий підхід забезпечує баланс між наданням працівникам впевненості у сталому доході та впровадженням системи стимулювання, прив'язаної до фінансових досягнень. З огляду на вагоме зростання чистого прибутку компанії - від дефіцитних -60,0 % у 2023 році до 20,4 % у 2024-му та 43,2 % у 2025-му - логічним кроком є підвищення відсотка додаткових виплат, оскільки компанія набула значно більшого фінансового ресурсу для винагороди персоналу. Співвідношення основних складових фонду оплати праці підприємства за досліджуваний період відображено в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Структура фонду оплати праці ТОВ «555-ІФ» за 2023–2025 рр.

Складова фонду оплати праці	2023 р., тис. грн	Частка, %	2024 р., тис. грн	Частка, %	2025 р., тис. грн	Частка, %
Основна заробітна плата	5 435,3	75,0	10 720,6	73,0	15 920,1	72,0
Додаткова заробітна плата	1 449,4	20,0	3 230,9	22,0	5 085,6	23,0

Продовження таблиці 2.4

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	362,4	5,0	734,3	5,0	1 105,6	5,0
Разом фонд оплати праці	7 247,1	100,0	14 685,8	100,0	22 111,3	100,0

Джерело: складено автором на основі [46]

Наявні табличні дані демонструють, що в складі фонду оплати праці (ФОП) ТОВ «555-ІФ» у період 2023–2025 років домінувала базова заробітна плата. Її питома вага складала 75,0 % у 2023 році, 73,0 % у 2024 році та 72,0 % - у 2025 році. Незважаючи на невелике зниження відсотка, абсолютна сума основної зарплати зросла з 5 435,3 тис. грн (2023 р.) до 15 920,1 тис. грн (2025 р.), що означає збільшення на 10 484,8 тис. грн. Така динаміка свідчить про нарощування фундаментальних витрат компанії на винагороду персоналу та розширення її операційної діяльності за рахунок збільшення штату.

Сума нарахувань додаткової заробітної плати становила 1 449,4 тис. грн у 2023 році, зросла до 3 230,9 тис. грн у 2024 році й досягла 5 085,6 тис. грн у 2025 році. Частка цього компоненту у загальному ФОП збільшилася з 20,0 % до 23,0 %, що розцінюється як позитивна ознака для підприємства. Це вказує на те, що ТОВ «555-ІФ» планомірно посилює мотивуючий аспект винагороди, зокрема через бонуси, надбавки та інші виплати, пов'язані з якістю роботи співробітників. Даний підхід є обґрунтованим, оскільки у 2025 році компанія зафіксувала чистий прибуток у розмірі 79 569 тис. грн, що дозволяє безкризово застосовувати стимулюючі механізми.

Інші форми заохочення та компенсаційні виплати утримували сталу частку у розмірі 5,0 % від ФОП протягом трьох років. У фінансовому вимірі вони продемонстрували зростання від 362,4 тис. грн у 2023 році до 1 105,6 тис. грн у 2025 році. Така зміна свідчить, що підприємство зберігає ці додаткові виплати як допоміжний інструмент системи оплати, уникаючи неконтрольованого зростання нерегулярних витрат. Це позитивно впливає на передбачуваність загального фонду оплати праці та спрощує його інтеграцію в автоматизовані системи обліку.

Аналіз ФОП ТОВ «555-ІФ» демонструє, що збільшення фінансових надходжень супроводжується пропорційним зростанням витрат на робочу силу. Розрахунковий ФОП збільшився більш ніж утричі - з 7 247,1 тис. грн у 2023 році до 22 111,3 тис. грн у 2025 році. Водночас структура фонду залишається зваженою: базова винагорода забезпечує фінансову стабільність, додаткова - підвищує зацікавленість колективу, а інші нарахування виконують компенсуючу та стимулюючу функцію. Для подальшої оптимізації управління ФОП ТОВ «555-ІФ» варто задіяти автоматизовану аналітику, що дасть змогу контролювати відношення ФОП до доходу, динаміку середнього заробітку, розподіл виплат та їх вплив на кінцевий фінансовий результат діяльності компанії. Для візуалізації структури фонду оплати праці ТОВ «555-ІФ» за аналізований період побудовано рис. 2.1.

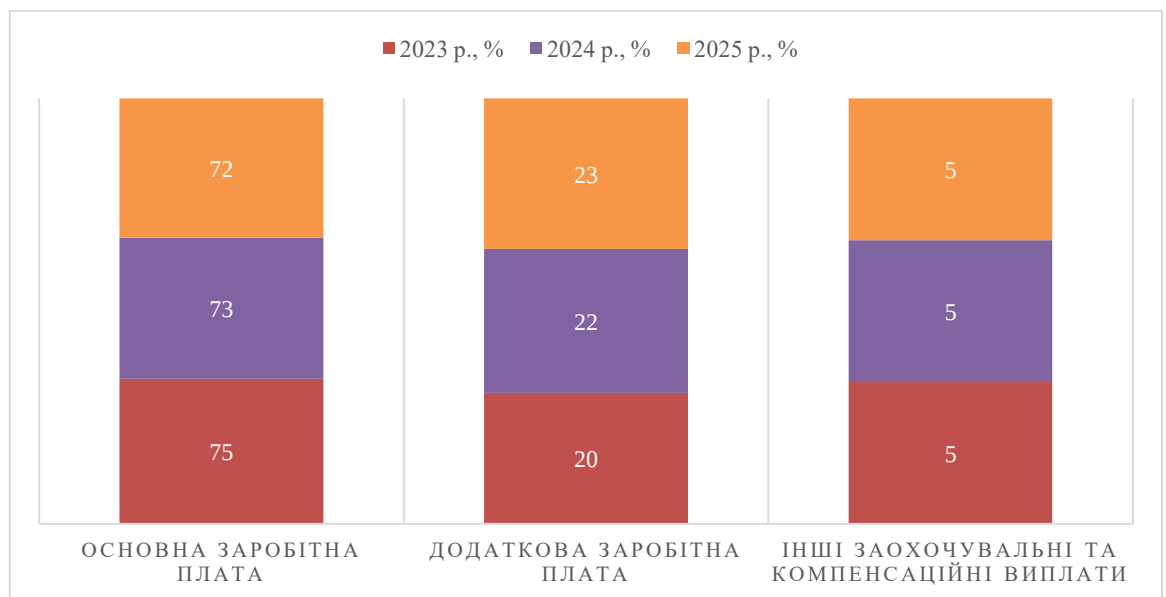


Рис. 2.1. Структура фонду оплати праці ТОВ «555-ІФ» за 2023–2025 рр., %

Джерело: складено автором на основі [46]

Ми бачимо, що розподіл коштів фонду оплати праці у ТОВ «555-ІФ» демонстрував певну стабільність у період з 2023 по 2025 роки, хоча й простежувалася тенденція до посилення мотивуючого компонента. Відсоток,

що припадає на відрядну (основну) винагороду, знизився з 75,0 % у 2023 році до 72,0 % у 2025 році. Водночас, частка додаткової заробітної плати, яка включає заохочення, зросла з 20,0 % до 23,0 %. Це вказує на те, що компанія планомірно нарощує питому вагу стимулювальних нарахунків, таких як премії та надбавки, у загальній системі винагороди працівників. Частка решти заохочень та компенсаційних виплат збереглася на рівні 5,0 %, що засвідчує утримання нерегламентованих виплат під контролем у загальній структурі фонду оплати праці.

РОЗДІЛ 3

МЕТОДИКА АНАЛІЗУ ТА АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМАХ

3.1. Удосконалення інформаційної системи обліку заробітної плати

Удосконалення інформаційної системи обліку заробітної плати у ТОВ «555-ІФ» доцільно розглядати не через загальні фінансові результати підприємства, а через якість відображення операцій з оплати праці в бухгалтерському обліку. Основна увага має бути зосереджена на правильному формуванні даних за рахунками 661 «Розрахунки за заробітною платою», 651 «За розрахунками із загальнообов’язкового державного соціального страхування», 641 «Розрахунки за податками», 642 «Розрахунки за обов’язковими платежами» та 311 «Поточні рахунки в національній валюті». Саме ці рахунки забезпечують повний обліковий цикл: нарахування заробітної плати, утримання ПДФО і військового збору, нарахування ЄСВ, виплату заробітної плати працівникам та перерахування обов’язкових платежів до бюджету.

Для посилення облікового характеру інформаційної системи у ТОВ «555-ІФ» доцільно сформувати деталізовану схему аналітичного обліку за рахунком 661 «Розрахунки за заробітною платою». Така схема має передбачати відкриття аналітичних розрізів за кожним працівником, структурним підрозділом, видом нарахування та звітним періодом. Наприклад, у межах рахунку 661 доцільно окремо відображати основну заробітну плату, додаткову заробітну плату, премії, компенсаційні виплати, лікарняні, відпускні та суму заробітної плати до виплати. Це дозволить бухгалтерії не обмежуватися лише загальною сумою заборгованості перед працівниками, а бачити повну структуру нарахувань і утримань. Окрему аналітику необхідно сформувати також за податковими та соціальними зобов’язаннями: ПДФО має обліковуватися за рахунком 641 із деталізацією за

працівниками та періодами, військовий збір - за рахунком 642, а ЄСВ - за рахунком 651 із прив'язкою до відповідного виду виплати. Завдяки такій побудові обліку підприємство зможе швидко перевірити, з якої саме суми було утримано податки, на які виплати нараховано ЄСВ та чи відповідають ці дані розрахунковим відомостям.

В автоматизованій інформаційній системі ТОВ «555-ІФ» бухгалтерські проведення з оплати праці мають формуватися автоматично після затвердження розрахункової відомості відповідальною особою. Зокрема, нарахування заробітної плати повинно відображатися проведенням за дебетом рахунків витрат і кредитом рахунку 661; утримання ПДФО - за дебетом 661 і кредитом 641; утримання військового збору - за дебетом 661 і кредитом 642; нарахування ЄСВ - за дебетом рахунків витрат і кредитом 651; виплата заробітної плати - за дебетом 661 і кредитом 311. Для забезпечення достовірності облікових даних система повинна автоматично звіряти залишки та обороти за рахунком 661 із розрахунковими відомостями, а дані за рахунками 641, 642 і 651 - із податковою та соціальною звітністю. Окремо необхідно контролювати відповідність сум, списаних з рахунку 311, банківським випискам і реєстрам на виплату заробітної плати. Така звірка дає змогу підтвердити, що нарахована заробітна плата, утримані податки, нарахований ЄСВ і фактична виплата працівникам відображені в обліку правильно та без розбіжностей.

Важливим елементом удосконалення інформаційної системи є використання журналу змін, який фіксує всі дії користувачів у модулі обліку заробітної плати. У цьому журналі має відображатися, хто саме вносив або змінював дані про оклад, премії, відпустки, лікарняні, податкові утримання, банківські реквізити працівника чи бухгалтерські проведення. Такий контроль особливо важливий для операцій із рахунками 661, 651, 641, 642 та 311, оскільки будь-яке некоректне коригування може вплинути на суму до виплати, розмір податкових зобов'язань або достовірність звітності. Запровадження журналу змін дозволить відстежувати історію кожної зарплатної операції,

виявляти несанкціоноване втручання, перевіряти обґрунтованість ручних коригувань і підвищити відповідальність користувачів системи. У результаті інформаційна система виконуватиме не лише розрахункову, а й контрольну функцію, забезпечуючи повну простежуваність операцій з нарахування, утримання, виплати заробітної плати та перерахування обов'язкових платежів.

Одна з головних вад чинного механізму обліку заробітної плати в ТОВ «555-ІФ» полягає у недостатній глибині аналітичного розкриття фонду оплати праці. Коли облік ведеться переважно у сумарному форматі, бухгалтерія та керівництво отримують лише загальну суму витрат на оплату праці, але не завжди можуть оперативно ідентифікувати, яка частина ФОП асоційована з базовою зарплатою, преміальними виплатами, доплатами, компенсаційними нарахуваннями, чи стосується адміністративного чи оперативного персоналу. У 2025 році структура ФОП ТОВ «555-ІФ» включала 72,0 % основної заробітної плати, 23,0 % додаткової заробітної плати та 5,0 % інших заохочувальних та компенсаційних нарахувань. Хоча ця структура виглядає відносно збалансованою, для ефективного її моніторингу необхідна глибша аналітика. Тому є доцільним запровадити деталізацію обліку за типами виплат, категоріями персоналу, структурними підрозділами та центрами витрат. Це дасть змогу бачити не лише загальний обсяг ФОП, а й оцінювати, які саме елементи найбільше впливають на динаміку його зростання.

Напрями удосконалення обліку заробітної плати в інформаційній системі ТОВ «555-ІФ» відображені у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Напрями удосконалення обліку заробітної плати в інформаційній системі ТОВ «555-ІФ»

Об'єкт удосконалення	Поточна проблема	Запропоноване рішення	Очікуваний результат
Облік нарахованої заробітної плати	Недостатня деталізація виплат	Відкрити аналітику до рахунку 661 за працівниками, підрозділами та видами виплат	Точніше відображення основної, додаткової зарплати, премій і компенсацій

Продовження таблиці 3.1

Облік ПДФО та військового збору	Податкові утримання можуть відображатися узагальнено	Налаштувати окремий автоматичний облік ПДФО на рахунку 641 та військового збору на рахунку 642	Контроль правильності податкових зобов'язань
Облік ЄСВ	Недостатній зв'язок між видом виплати та сумою ЄСВ	Автоматично формувати проведення за рахунком 651 з прив'язкою до відповідного виду нарахування	Коректне відображення соціальних нарахувань
Формування бухгалтерських проведення	Ризик ручних помилок під час перенесення даних	Автоматизувати створення проведення після затвердження розрахункової відомості	Зменшення помилок і прискорення облікового процесу
Виплата заробітної плати	Можливі розбіжності між відомістю та банківським реєстром	Забезпечити звірку рахунку 661 з банківськими виписками за рахунком 311	Підтвердження фактичної виплати зарплати
Контроль змін у системі	Складно відстежити, хто змінив дані	Ввести журнал змін по рахунках 661, 651, 641, 642	Посилення внутрішнього контролю

Джерело: складено автором на основі методики обліку розрахунків з оплати праці.

Запропоновані напрями удосконалення дозволяють перевести інформаційну систему ТОВ «555-ІФ» із простого інструменту розрахунку заробітної плати в повноцінну систему бухгалтерського обліку розрахунків з персоналом. У такій системі кожна операція має бути пов'язана з відповідним рахунком бухгалтерського обліку, первинним документом, розрахунковою відомістю та платіжним документом. Це забезпечить не лише автоматизацію нарахувань, а й повне облікове відображення заробітної плати, податків, ЄСВ і фактичної виплати працівникам.

Наступним етапом модернізації системи є посилення внутрішнього контролю за внесенням змін до розрахунків заробітної плати. У ТОВ «555-ІФ» слід чітко розділити права доступу: між тими, хто вносить кадрові дані, відповідальними за облік робочого часу та бухгалтерією, яка здійснює фінальне нарахування. Наприклад, відділ кадрів повинен мати можливість вносити інформацію про прийом, переведення чи звільнення співробітників,

але не мати повноважень змінювати суми нарахувань. Бухгалтерія, зі свого боку, повинна оперувати розрахунковими відомостями, податками, ЄСВ та здійсненням виплат, при цьому усі будь-які зміни в системі мають реєструватися у спеціальному журналі операцій. Наявність такого журналу дозволить відстежувати, хто саме, коли і до яких показників вносив корективи. Це підвищить прозорість облікової системи та мінімізує ризик випадкових або несанкціонованих маніпуляцій.

Особливу увагу варто приділити автоматизації формування внутрішньої управлінської звітності стосовно фонду оплати праці. На практиці, бухгалтерія часто витрачає значний час на компіляцію зведених таблиць для керівництва, особливо коли потрібно відобразити динаміку ФОП, середню винагороду, структуру виплат чи частку витрат на персонал у загальному доході підприємства. Для ТОВ «555-ІФ» такі звіти є критично важливими, оскільки у 2025 році ФОП становив приблизно 12,0 % від доходу компанії. Якщо ручне формування одного аналітичного звіту забирає близько 4 годин, а підприємство готує мінімум 3 такі звіти на місяць, це сумарно складає 12 годин щомісячної праці. Після впровадження автоматизації цього процесу час на підготовку одного звіту можна скоротити до 0,5 години, тобто загальний час роботи зменшиться до 1,5 години на місяць. Таким чином, економія робочого часу бухгалтерського відділу складе 10,5 години щомісяця, що дозволить перенаправити ці ресурси на верифікацію даних, аналіз відхилень та контроль за розрахунками.

Ще одним важливим напрямком є об'єднання кадрового, табельного та бухгалтерського обліку в єдиному інформаційному просторі. Для ТОВ «555-ІФ» це має пряме практичне значення, оскільки будь-яке запізнення з передачею даних про зміну окладу, переведення співробітника, оформлення відпустки чи лікарняного може призвести до некоректного нарахування зарплати. У зв'язку з цим, доцільно забезпечити в системі автоматичне перенесення кадрових змін до розрахункового модуля після їх офіційного затвердження відповідальною особою. Наприклад, якщо оклад співробітника

було підвищено, ця інформація має автоматично враховуватися при наступному нарахуванні. Якщо працівник був у відпустці або не працював частину місяця, відповідні дані повинні автоматично підтягуватися з таблиця обліку робочого часу. Такий підхід усуває необхідність ручного дублювання даних та знижує імовірність помилок.

Вдосконалення інформаційної системи також повинно включати запровадження механізмів контрольного співставлення. Зокрема, система має автоматично верифікувати відповідність між таблицею обліку робочого часу, кадровими даними, нарахованою заробітною платою та бухгалтерськими проводками. Якщо, приміром, у таблиці зафіксовано нульову кількість відпрацьованих днів, але нараховано повний оклад, система повинна генерувати попередження для бухгалтера. Так само, якщо сума ЄСВ чи ПДФО не відповідає встановленій розрахунковій базі, система повинна сигналізувати про потенційну помилку. Для підприємства з річним фондом оплати праці понад 22 млн грн такі автоматичні перевірки мають значну цінність, оскільки вони дозволяють виявляти неточності ще до моменту формування звітності та здійснення виплат.

Модернізація інформаційної системи обліку заробітної плати у ТОВ «555-ІФ» має бути сфокусована на підвищенні рівня аналітичної деталізації, автоматизації звітних процесів, зміцненні внутрішнього контролю та інтеграції кадрових, табельних та бухгалтерських даних. З огляду на значний обсяг фонду оплати праці, податкових утримань і соціальних нарахувань у ТОВ «555-ІФ», якість обліку розрахунків із персоналом безпосередньо впливає на достовірність даних за рахунками 661, 641, 642, 651 та 311. Запропоновані заходи дадуть змогу скоротити час на підготовку звітності, мінімізувати ризики помилок у нарахуваннях, підвищити прозорість розрахунків і створити надійнішу інформаційну базу для подальшого аналізу та аудиту заробітної плати.

3.2. Методика проведення аудиту нарахувань і утримань заробітної плати в автоматизованих системах

Методика аудиту нарахувань і утримань із заробітної плати у ТОВ «555-ІФ» має бути спрямована на перевірку правильності саме облікових операцій, а не загальних фінансових результатів підприємства. Аудитор повинен перевірити, чи відповідають дані табелів обліку робочого часу, наказів про прийняття, переведення або звільнення працівників, розрахункових відомостей і банківських документів бухгалтерським записам за рахунками 661, 651, 641, 642 та 311. Особливе значення має контроль правильності визначення бази для ПДФО, військового збору та ЄСВ, оскільки помилки в цих розрахунках безпосередньо впливають на достовірність обліку розрахунків із працівниками і зобов'язань перед бюджетом.

В умовах ТОВ «555-ІФ» перевірку нарахувань заробітної плати логічно розпочинати з аналізу первинної інформації, яка слугує підставою для розрахунку винагород працівникам. Насамперед необхідно ретельно вивчити документи, що стосуються кадрового обліку: штатні розписи, визначені оклади, відомості про найм, переміщення та звільнення персоналу, а також листки обліку робочого часу. Саме ці вихідні дані лягають у основу автоматизованого нарахування, тому будь-який недолік на цьому етапі неминуче призведе до спотворення фінальної суми виплат. Приміром, якщо у табельному обліку помилково вказана кількість відпрацьованих годин або ж пропущено дані про використання днів відпустки, непрацездатності чи прогулу, система може некоректно розрахувати основну частину заробітку. Тому процедура аудиту зобов'язана включати звірку наказів відділу кадрів, табелів обліку та платіжних відомостей, які згенеровані обліковою системою. Послідовність аудиторських процедур щодо перевірки нарахувань і утримань заробітної плати у ТОВ «555-ІФ» в умовах автоматизованого обліку наведено в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

**Програма аудиту нарахувань і утримань заробітної плати у ТОВ
«555-ІФ» в автоматизованій системі**

Етап аудиту	Зміст аудиторської процедури	Інформаційна база у ТОВ «555-ІФ»	Мета перевірки	Можливий ризик
Перевірка кадрових даних	Зіставлення даних про працівників, посади, оклади, прийняття та звільнення	Накази, штатний розпис, електронні картки працівників	Підтвердити правильність вихідних даних для нарахування заробітної плати	Нарахування зарплати за неправильним окладом або неактуальними даними
Перевірка табельного обліку	Порівняння табеля з розрахунковими відомостями	Табель обліку робочого часу, електронні реєстри	Перевірити відповідність нарахувань фактично відпрацьованому часу	Завищення або заниження суми заробітної плати
Перевірка нарахувань	Аналіз правильності розрахунку основної, додаткової зарплати та премій	Розрахункові відомості, аналітика за рахунком 661	Підтвердити правильність формування фонду оплати праці	Помилки в преміях, доплатах або компенсаційних виплатах
Перевірка утримань	Контроль правильності розрахунку ПДФО та військового збору	Розрахункові відомості, реєстри податкових утримань	Встановити правильність сум, утриманих із доходів працівників	Некоректне визначення податкових зобов'язань
Перевірка ЄСВ	Перерахунок нарахованого ЄСВ на фонд оплати праці	Реєстри за рахунком 651, відомості нарахувань	Перевірити повноту соціальних нарахувань	Заниження або завищення витрат і зобов'язань
Перевірка виплати зарплати	Зіставлення сум до виплати з банківськими реєстрами	Відомості на виплату, банківські документи	Підтвердити фактичну виплату працівникам	Розбіжності між нарахованою та виплаченою зарплатою
Перевірка доступу до системи	Аналіз прав користувачів і журналу змін	Журнал операцій, налаштування доступу	Оцінити захищеність облікових даних	Несанкціоновані зміни в розрахунках
Узагальнення результатів	Формування висновків щодо достовірності обліку зарплати	Підсумкові реєстри, звітність, аналітичні таблиці	Визначити якість обліку і напрями удосконалення	Невиявлені помилки в системі розрахунків

Джерело: складено автором на основі [46]

Аналіз наданих табличних даних свідчить про те, що ревізія нарахування заробітної плати у ТОВ «555-ІФ» має охоплювати увесь ланцюжок обробки фінансової інформації: від первинної кадрової документації аж до фактичного переказу коштів працівнику. Суттєвою рисою роботи в комп'ютеризованому середовищі є потенціал для багаторазового повторення однієї помилки у вхідних параметрах чи конфігураціях протягом кожного розрахункового періоду. Відтак, завдання ревізора полягає не лише у вивченні окремих грошових сум, а й у верифікації алгоритмів функціонування системи: чи коректно система підтягує встановлені ставки, чи узгоджуються нарахування з табелями обліку робочого часу, чи відбувається автоматичне обчислення податкових відрахувань, та чи виключена можливість непроTOCOLьованого ручного втручання. Для компанії, чий сукупний фонд оплати праці у 2025 році перевищує 22 мільйони гривень, така детальна перевірка є критично важливою умовою для мінімізації ризику спотворення облікової картини.

Під час контролю за відрахуванням коштів із заробітної плати в ТОВ «555-ІФ» слушним кроком буде виконання контрольного перерахунку ключових фінансових складових. Для цього слід використовувати наступні співвідношення: Податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) = Фонд оплати праці (ФОП) помножити на 18%; Військовий збір (ВЗ) = $\text{ФОП} \times 1,5\%$; Єдиний соціальний внесок (ЄСВ) = $\text{ФОП} \times 22\%$; Сума, яка підлягає виплаті (ЗП до виплати) = $\text{ФОП} - \text{ПДФО} - \text{ВЗ}$. У межах програмного комплексу ці обчислення виконуються автоматично, проте фахівець з аудиту повинен або вибірково, або тотально звірити отримані результати із розрахунковою базою. Згідно з наявними фінансовими даними, кумулятивний ФОП ТОВ «555-ІФ» становив 7 247,1 тис. грн у 2023 році, зріс до 14 685,8 тис. грн у 2024 році, і досяг 22 111,3 тис. грн у 2025 році. Як наслідок, сума ЄСВ збільшилася від 1 594,4 тис. грн до 4 864,5 тис. грн, ПДФО - від 1 304,5 тис. грн до 3 980,0 тис. грн, а військовий збір - відповідно, від 108,7 тис. грн до 331,7 тис. грн. Така послідовність змін підтверджує, що правильність автоматизованого розрахунку ПДФО, військового збору та ЄСВ безпосередньо впливає на

достовірність обліку розрахунків із працівниками та зобов'язань підприємства перед бюджетом і фондами соціального страхування.

У таблиці 3.3 відображено контрольний розрахунок нарахувань і утримань із заробітної плати у ТОВ «555-ІФ» за 2023–2025 рр.

Таблиця 3.3

Контрольний розрахунок нарахувань і утримань із заробітної плати у ТОВ «555-ІФ» за 2023–2025 рр.

Показник	2023 р., тис. грн	2024 р., тис. грн	2025 р., тис. грн	Відхилення 2025/2023, тис. грн
Розрахунковий фонд оплати праці	7 247,1	14 685,8	22 111,3	+14 864,2
ПДФО, 18 %	1 304,5	2 643,4	3 980,0	+2 675,5
Військовий збір, 1,5 %	108,7	220,3	331,7	+223,0
Заробітна плата до виплати	5 833,9	11 822,1	17 799,6	+11 965,7
ЄСВ, 22 %	1 594,4	3 230,9	4 864,5	+3 270,1
Загальне навантаження на фонд оплати праці з урахуванням ЄСВ	8 841,5	17 916,7	26 975,8	+18 134,3

Джерело: складено автором на основі [46]

Аналіз, проведений на основі контрольних розрахунків, демонструє, що протягом 2023–2025 років у ТОВ «555-ІФ» паралельно зі зростанням загального фонду виплат працівникам, вагомо зростають і суми обов'язкових відрахувань та нарахувань. Конкретно, сума винагороди, призначена до виплати персоналу, піднялася з 5 833,9 тис. грн у 2023 році до 17 799,6 тис. грн у 2025 році, що утворило приріст у 11 965,7 тис. грн. Загальне фінансове навантаження на фонд оплати праці, включаючи Єдиний соціальний внесок (ЄСВ), збільшилося від 8 841,5 тис. грн до 26 975,8 тис. грн. Це підкреслює критичну важливість для підприємства не лише коректного нарахування заробітку, але й забезпечення повної відповідності усіх соціальних та податкових платежів інформації, що міститься в автоматизованій системі обліку. У випадку, коли система некоректно застосовує коефіцієнти, хибно визначає базу для нарахування або дозволяє неконтрольовані ручні

маніпуляції, це може призвести до спотворення даних про витрати та фінансові зобов'язання суб'єкта господарювання.

Таким чином, підхід до аудиту нарахувань та вирахувань заробітної плати в ТОВ «555-ІФ» має охоплювати весь ланцюжок руху інформації: первинні кадрові документи - дані про відпрацьований час - розрахункові таблиці - бухгалтерські проводки - суми до сплати до бюджету та фондів - фактична виплата винагороди. В умовах застосування комп'ютеризованого обліку, аудит повинен комбінувати документальні перевірки, незалежний перерахунок, вивчення журналу внесених змін, оцінку наданих прав доступу та звірку облікових даних із платіжними банківськими виписками та офіційною звітністю. Для ТОВ «555-ІФ», де розрахунковий фонд заробітної плати у 2025 році досяг 22 111,3 тис. грн, а сумарне навантаження (з ЄСВ) склало 26 975,8 тис. грн, проведення ґрунтовної аудиторської процедури є неодмінною умовою для підтвердження достовірності облікових записів, мінімізації ризиків помилок та підвищення ефективності системи внутрішнього контролю.

3.3. Напрями удосконалення аналітичних і контрольних процедур на основі цифрових технологій

Удосконалення аналітичних і контрольних процедур у ТОВ «555-ІФ» має ґрунтуватися на аналізі фонду оплати праці, його структури, податкових утримань і соціальних нарахувань. У цьому підрозділі доцільно зосередити увагу не на виручці чи чистому прибутку підприємства, а на тому, як інформаційна система може забезпечити контроль правильності нарахування заробітної плати, своєчасного утримання ПДФО і військового збору, нарахування ЄСВ та формування внутрішньої звітності щодо витрат на персонал. Такий підхід дозволяє пов'язати цифрові технології саме з обліком і контролем заробітної плати.

Першим вектором удосконалення є впровадження деталізованої аналітики ФОП у програмне забезпечення ТОВ «555-ІФ». На практиці це означає, що облік заробітку має включати не лише загальні суми, а й розбивку за типом нарахувань, категоріями персоналу, структурними підрозділами, центрами витрат та звітними періодами. У 2025 році структура ФОП компанії складалася з 72,0 % основної зарплати, 23,0 % додаткової та 5,0 % інших заохочувальних та компенсаційних виплат. Хоча ця пропорція виглядає прийнятною, для ефективного управління витратами керівництву необхідно розуміти не лише загальні відсотки, а й першопричини коливань. Приміром, якщо зростає частка додаткової зарплати, система мусить чітко вказувати, чи це сталося через премії, доплати, компенсації чи інші види нарахувань. Це дасть змогу оцінювати не лише сукупні витрати на персонал, але й результативність політики мотивації в компанії.

Другим вагомим кроком є цифровізація контролю за коректністю нарахувань та утримань із заробітної плати. У ТОВ «555-ІФ» за 2025 рік розрахунковий обсяг ПДФО становив 3 980,0 тис. грн, військового збору - 331,7 тис. грн, а ЄСВ - 4 864,5 тис. грн. Через значні обсяги, навіть найменша похибка у застосованій ставці, базі для розрахунку або логіці автоматичного нарахування може призвести до спотворення облікових даних та невірного визначення зобов'язань компанії. Для зниження подібних ризиків варто застосовувати автоматичні процедури звірки. Наприклад, система повинна перевіряти відповідність суми ПДФО ставці 18 %, правильність нарахування військового збору (1,5 %), коректність розрахунку ЄСВ (22 %), а також збіг даних у платіжних відомостях із бухгалтерськими записами. У разі виявлення розбіжностей, програма повинна негайно надсилати сповіщення бухгалтеру або відповідальній особі, аби помилку було виправлено до здійснення виплат та подання звітності.

Третій напрямок стосується посилення нагляду за доступом до інформаційної системи, яка веде облік заробітної плати. Для ТОВ «555-ІФ» критично важливим є чітке розмежування повноважень між відділом кадрів,

бухгалтерією та менеджментом. Кадри повинні відповідати за введення та оновлення інформації, що стосується співробітників: посад, прийомів на роботу, переведень, звільнень, відпусток та лікарняних. Бухгалтерія має займатися нарахуванням зарплатні, утриманням податків, обрахунком ЄСВ, створенням розрахункових листків і банківських витягів. Керівництво ж має мати можливість переглядати аналітичні звіти, але без права змінювати вихідні дані чи суми нарахувань. Такий розподіл функцій унеможливить несанкціоновані маніпуляції та підвищить прозорість всього облікового процесу. Додатково, необхідно використовувати журнал операцій, який автоматично фіксує, хто, коли та які саме параметри змінював. Це важливо для подальшого аудиту, оскільки дозволяє миттєво відстежити історію коригувань та визначити відповідальних.

Четвертим напрямом є автоматична генерація управлінської звітності щодо ФОП. У межах обліку заробітної плати керівництво та бухгалтерія потребують оперативної інформації про загальний фонд оплати праці, його структуру, середній рівень заробітної плати, суму ПДФО, військового збору, ЄСВ та заробітну плату до виплати. При ручному формуванні таких звітів бухгалтерія витрачає зайвий час на консолідацію даних з різних реєстрів, що підвищує вірогідність технічних помилок. Тому доцільно налаштувати в системі стандартні автоматичні звіти, як-от: «ФОП за місяць», «Структура ФОП», «Зміна середньої зарплати», «Податкові відрахування із зарплати», «ЄСВ на ФОП», «Порівняння фактичного ФОП із плановим». Такі звіти дадуть змогу менеджерам оперативно виявляти проблемні зони, а бухгалтерії - уникнути непотрібних рутинних аналітичних завдань.

П'ятий вектор удосконалення - запровадження електронного моніторингу відхилень. Для ТОВ «555-ІФ» було б доцільно встановити прийнятні межі для коливань ключових показників, пов'язаних із ФОП. Наприклад, якщо ФОП за місяць зростає більш ніж на 10–15 % без підтверджених кадрових підстав, зміни штатного розпису, преміального наказу або табельних даних, система має генерувати попередження для

додаткової перевірки. Подібний моніторинг слід запровадити і щодо різких стрибків премій, компенсаційних нарахувань чи сум до виплати окремим особам. Цей підхід замінює пасивний контроль (коли помилки виявляються вже після закриття звітного періоду) на запобіжний, адже система сигналізує про ризиковані зміни ще до фінального затвердження розрахунків. Це особливо значуще, зважаючи на те, що у 2025 році загальне навантаження на ФОП з урахуванням ЄСВ сягнуло 26 975,8 тис. грн, що підкреслює важливість ретельного контролю цієї статті для фінансової стабільності підприємства.

ВИСНОВКИ

Під час праці над дипломним проєктом бакалавра студіювалися погляди, методики та реальні аспекти обліковування, оцінювання і ревізії оплати праці в контексті застосування комп'ютерних систем, на прикладі підприємства ТОВ «555-ІФ». Основним завданням роботи було досягнуто, оскільки було розкрито сутність оплати праці як економічного елементу, визначено значущість інфосистем для її реєстрації, проаналізовано порядок оформлення розрахунків з працівниками, оцінено фонд оплати праці та висунуто пропозиції щодо покращення аналітичних та контрольних операцій завдяки цифровим засобам.

У першому розділі висвітлено теоретичні засади функціонування комп'ютеризованих систем для обліку, аналізу та перевірки заробітної плати. Було встановлено, що заробітна плата є багатограним соціально-економічним поняттям, що одночасно є доходом для найманих осіб, витратною статтею для фірми та базою для обчислення податкових і соціальних зобов'язань. Доведено, що в епоху цифровізації комерційної діяльності ІТ-системи грають вирішальну роль у гарантуванні коректності нарахувань, оперативному складанні звітів, детальному аналізі витрат на персонал та зміцненні внутрішнього нагляду. Крім того, визначено, що нормативно-правова база для обліку, аналізу та аудиту оплати праці має комплексний характер, охоплюючи регулювання в сфері праці, бухгалтерії, оподаткування, соціального забезпечення та ревізії.

У другому розділі детально розглянуто підхід до обліку заробітної плати у ТОВ «555-ІФ» з урахуванням використання автоматизованих інформаційних платформ. З'ясовано, що документальне оформлення розрахунків із персоналом на цій фірмі охоплює кадрову документацію, особові листки обліку відпрацьованого часу, платіжні відомості, електронні облікові реєстри, банківські виписки та внутрішні контрольні папери. Згідно з даними фінансової звітності, прибуток ТОВ «555-ІФ» збільшився з 72 471 тис. грн у

2023 році до 184 261 тис. грн у 2025 році, а чистий фінансовий результат змінився зі збиткового показника 43 477 тис. грн на прибуток 79 569 тис. грн. Така траєкторія розвитку свідчить про розширення діяльності підприємства, що вимагає більш точного та автоматизованого підходу до обліку витрат на оплату праці.

Проведений аналіз продемонстрував, що розрахунковий фонд оплати праці ТОВ «555-ІФ» становив 7 247,1 тис. грн у 2023 році, 14 685,8 тис. грн у 2024 році та 22 111,3 тис. грн у 2025 році. Таким чином, за три роки він підріс на 14 864,2 тис. грн, що вказує на зростання витрат на персонал відповідно до розширення масштабів діяльності компанії. В структурі фонду оплати праці найбільший відсоток займала базова заробітна плата: 75,0 % у 2023 році, 73,0 % у 2024 році та 72,0 % у 2025 році. Водночас частка додаткової оплати праці підвищилася з 20,0 % до 23,0 %, що свідчить про поступове посилення мотиваційного аспекту у системі винагороди праці ТОВ «555-ІФ».

У третьому параграфі було обґрунтовано шляхи вдосконалення інфосистеми обліку заробітної плати, а також розкрито технологію ревізії нарахувань та утримань із заробітної плати у цифровому середовищі. Виявлено, що головними недоліками чинної системи обліку є недостатній рівень деталізації фонду оплати праці для аналізу, необхідність посилення нагляду за змінами у системі, ризик помилок у розрахунках податків та внесків, а також значні часові витрати на формування управлінської звітності. У 2025 році очікувана сума ПДФО становила 3 980,0 тис. грн, військового збору - 331,7 тис. грн, а ЄСВ - 4 864,5 тис. грн, що підкреслює важливість точного електронного контролю за коректністю нарахувань і відрахувань.

За підсумками дослідження запропоновано модернізувати інформаційну систему обліку заробітної плати в ТОВ «555-ІФ» шляхом запровадження деталізованого аналітичного обліку за типами виплат, структурними підрозділами та категоріями співробітників; чіткого розмежування повноважень доступу користувачів; використання реєстру змін; автоматичного верифікування ПДФО, військового збору та ЄСВ; генерування

аналітичних звітів щодо фонду оплати праці; а також впровадження електронного контролю за відхиленнями. Запровадження таких кроків дасть змогу знизити вірогідність помилок, підвищити прозорість розрахунків із персоналом, скоротити час на підготовку звітних документів та надати керівництву компанії більш якісну інформацію для прийняття рішень.

Таким чином, здобуті результати підтверджують, що належна організація обліку, аналізу та ревізії заробітної плати з використанням інформаційних систем має значущий практичний сенс для ТОВ «555-ІФ». Автоматизація облікових та контрольних процесів забезпечує точність обчислень, своєчасне складання звітів, ефективний нагляд за витратами на персонал та підвищення надійності фінансових даних. Рекомендації, напрацьовані в роботі, можуть бути імплементовані підприємством для вдосконалення системи обліку оплати праці, посилення внутрішнього нагляду та підвищення ефективності управління фондом заробітної плати.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрусак В. М., Хорошилова І. О., Смірнова Н. В. Вплив цифрових технологій на розвиток системи обліку і аудиту в Україні. *Актуальні питання економічних наук*. 2025. № 7. С. 87
2. Басюк М. К. Роль та особливості інформаційних систем обліку розрахунків з постачальниками. *Вісник студентського наукового товариства «ВАТРА» Вінницького торговельно-економічного інституту ДТЕУ*. Вінниця, 2017. С. 3
3. Белов Д. С. Шляхи вдосконалення організації обліку з використанням сучасних інформаційних систем. Матеріали конференції, проведеної на базі факультету обліку і фінансів Дніпровського державного аграрно-економічного університету. 2024. С. 29.
4. Білоус О. С., Кундеус О. М. Трансформація бухгалтерського обліку в умовах цифрової економіки. *Галицький економічний вісник*. 2023. Т. 83, № 4. С. 56–61.
5. Васильченко М., Васишин Н. Сучасні кадрові технології та інструменти для розроблення автоматизованих інформаційних систем обліку персоналу підприємства. *Економіка та суспільство*. 2024. № 64. С. 7
6. Васільєва Л., Зуєва І. Облік витрат і його організація в сучасних умовах розвитку підприємства. *Економіка та суспільство*. 2025. № 79. С. 98
7. Гаркуша С. Розвиток бухгалтерського обліку як інформаційної системи в умовах глобалізації. *Економіка та суспільство*. 2022. № 36. С. 1
8. Гончарук С., Хмизовець В. Стан і шляхи вдосконалення обліку і аудиту активів підприємства в умовах євроінтеграції. *Фінансовий простір*. 2023. № 4 (52). С. 151–160.
9. Грибовська Ю., Кононенко Ж. Застосування інформаційних систем в управлінні підприємством. *Економіка та суспільство*. 2023. № 47. С.

10. Грицай О., Папіш В. Розвиток інформаційних технологій в Україні та їх інтегрування у сфері бухгалтерського обліку. *Економіка та суспільство*. 2024. № 61. С. 76
11. Державна служба статистики України : офіційний вебсайт. URL: <https://ukrstat.gov.ua>
12. Жиглей І. В., Лайчук С. М., Поліщук І. Р. Використання інформаційних технологій у бухгалтерському обліку. *Економіка, управління та адміністрування*. 2024. № 1 (107). С. 95–102.
13. Закон України «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність» : закон України від 21.12.2017 № 2258-VIII (зі змін. і допов.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2258-19>
14. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» : закон України від 16.07.1999 № 996-XIV (зі змін. і допов.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14>
15. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» : закон України від 08.07.2010 № 2464-VI (зі змін. і допов.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17>
16. Ізмайлов Я. О. та ін. Розвиток комп'ютеризованих інформаційних систем обліку й оподаткування в умовах глобалізації та цифровізації економічних відносин. *Бізнес Інформ*. 2022. № 10. С. 145–151.
17. Коновал С. Б., Возна І. Р. Інформаційні системи в організації бухгалтерського обліку. *Вісник Львівського національного університету природокористування*. 2023. № 6. С. 235.
18. Королюк Т. М., Співак С. М., Ратинський В. В. Облік в управлінні підприємством в умовах цифрової економіки. *Галицький економічний вісник*. 2023. Т. 85, № 6. С. 88–96.
19. Лаврів М. Р., Штаєр Л. О., Белей О. І. Теоретичні передумови розроблення інформаційної on-line системи обліку витрат та доходів. 2023.

URL: <https://ela.kpi.ua/bitstreams/3d30562b-42e3-41cc-9ab9-fc86bfc8dcc/download>

20. Макарович В. К., Матюха М. М., Григоревська О. О. Створення інтегрованої системи обліку та аналізу у цифровому середовищі підприємства. *Актуальні питання економічних наук*. 2025. С. 76

21. Матюха М. М. Еволюційне становлення інформаційних систем обліку. *Управління розвитком соціально-економічних систем* : матеріали ІХ Міжнар. наук.-практ. конф. (присвяч. пам'яті проф. Г. Є. Мазнева). Харків : Державний біотехнологічний університет, 2025. С. 45

22. Назарова І. Аналітична оцінка рівня цифровізації бізнесу та запровадження електронних обліково-інформаційних систем. *Ekonomichnyy analiz*. 2024. Т. 34, № 2. С. 158–167.

23. Назарова І. Облікова парадигма в умовах застосування електронних інформаційних технологій. *Вісник економіки*. 2023. № 2. С. 103–118.

24. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» : затв. наказом Міністерства фінансів України від 28.10.2003 № 601 (зі змін. і допов.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>

25. Онищенко В., Марінова В. Внутрішній контроль як фактор ефективності інформаційної системи бухгалтерського обліку. *Економіка та суспільство*. 2022. № 40.

26. Пилипенко А. А., Тирінов А. В. Системна парадигма організації бухгалтерського обліку в умовах четвертої промислової революції. 2022. URL: <https://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/28046>

27. Пилипенко Л., Тивончук О. Особливості формування електронної інформаційної системи управлінського обліку та управлінської звітності корпорацій. *Економіка та суспільство*. 2024. № 64. С. 90

28. Податковий кодекс України : закон України від 02.12.2010 № 2755-VI (зі змін. і допов.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>

29. Птіцина Л. А. Інформаційні системи і технології в обліку та аудиті. 2024. URL: <https://dspace.znu.edu.ua/xmlui/handle/12345/20223>
30. Пушкар М. Управлінський облік – складова загальної облікової системи інформації. *Вісник економіки*. 2024. № 1. С. 94–110.
31. Пшенична М., Фатенок-Ткачук А. Перспектива розвитку інформаційних систем обліку: трансформація та інновації. *Шляхи диджиталізації обліку*. 2024. С. 116.
32. Романів Є., Війтович М. Сучасний стан та напрямки удосконалення інформаційної системи в бухгалтерському обліку. *Молодий вчений*. 2023. № 10 (122). С. 229–232.
33. Сімаков К., Сімакова О. Впровадження систем автоматизації бухгалтерського обліку. *Scientific Collection «InterConf+»*. 2022. № 18. С. 153–159.
34. Слободянюк С. А. Сутність та значення інформаційних систем в обліку та звітності. *Агросвіт*. 2024. № 13. С. 107–112. DOI: 10.32702/2306-6792.2024.13.107.
35. Старенька О. М. Стан використання сучасних інформаційних технологій для бухгалтерського обліку на підприємствах. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2022. № 1–2. С. 80–81.
36. Хомовий С. М., Литвиненко В. С., Сістук Є. В. Використання інформаційних технологій в обліку і оподаткуванні заробітної плати. 2022. С. 90 URL: <http://rep.btsau.edu.ua/handle/BNAU/9855>
37. Цюцяк А. Л., Цюцяк І. Л., Цюцяк В. І. Цифровізація податкової системи: сучасний стан, проблеми та перспективи. *Галицький економічний вісник*. 2023. Т. 83, № 4. С. 48–55.
38. Шиш А. М., Брадул О. М., Смірнова І. В. Управлінський облік у цифрову добу: інтеграція аналітики та інформаційних систем. *Актуальні питання економічних наук*. 2025. С. 16.

39. Шмигель О. Інформаційні системи бухгалтерського обліку в управлінській практиці менеджменту підприємства. *Економічний дискурс*. 2023. № 1–2. С. 56–65.
40. European Commission. Digital Strategy : офіційний вебпортал. URL: <https://digital-strategy.ec.europa.eu>
41. International Federation of Accountants (IFAC) : офіційний вебсайт. URL: <https://www.ifac.org>
42. International Standard on Auditing 315 (Revised) “Identifying and Assessing the Risks of Material Misstatement”. International Federation of Accountants. URL: <https://www.ifac.org>
43. International Standard on Auditing 330 “The Auditor’s Responses to Assessed Risks”. International Federation of Accountants. URL: <https://www.ifac.org>
44. PwC. People & Organisation Services : офіційний вебресурс. URL: <https://www.pwc.com/gx/en/services/people-organisation.html>
45. PwC. Workforce Transformation : офіційний вебресурс. URL: <https://www.pwc.com/gx/en/services/people-organisation/workforce.html>
46. YouControl : аналітична система перевірки контрагентів. Відомості про суб’єкта господарювання (код ЄДРПОУ 32076620). URL: https://youcontrol.com.ua/catalog/company_details/32076620

ДОДАТКИ

Додаток А

Фінансова звітність за 2023 рік

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	0,0	67,2
Первісна вартість	1001	25,3	90,1
Накопичена амортизація	1002	25,3	22,9
Незавершені капітальні інвестиції	1005	398,4	3 609,7
Основні засоби	1010	26 906,0	33 470,3
Первісна вартість	1011	60 467,2	70 429,9
Знос	1012	33 561,2	36 959,6
Довгострокові біологічні активи	1020	0,0	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	45 009,0	10,0
Інші необоротні активи	1090	0,0	-
Усього за розділом I "Необоротні активи"	1095	72 313,4	37 157,2
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	1 951,2	1 450,1
У тому числі готова продукція	1103	0,0	-
Поточні біологічні активи	1110	0,0	-
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1125	0,0	5 879,6
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	121,7	8,0
У тому числі з податку на прибуток	1136	109,3	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	9 722,4	4 414,2
Поточні фінансові інвестиції	1160	0,0	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	1 176,4	5 086,4
Витрати майбутніх періодів	1170	45,1	45,2
Інші оборотні активи	1190	781,4	2 086,3
Усього за розділом II "Оборотні активи"	1195	13 798,2	18 969,8
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0,0	-
Баланс (Усього активів)	1300	86 111,6	56 127,0

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	2 000,0	2 000,0
Додатковий капітал	1410	0,0	-
Резервний капітал	1415	0,0	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	37 811,3	-5 665,3
Неоплачений капітал	1425	0,0	-
Усього за розділом I "Власний капітал"	1495	39 811,3	-3 665,3
Усього за розділом II "Довгострокові зобов'язання і забезпечення"	1595	0,0	-
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	0,0	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
Довгостроковими зобов'язаннями	1610	0,0	-
Товари, роботи, послуги	1615	0,0	-
Розрахунками з бюджетом	1620	353,0	2 406,0
у тому числі з податку на прибуток	1621	0,0	649,9
Розрахунками зі страхування	1625	0,0	-
Розрахунками з оплати праці	1630	3,8	1,3
Доходи майбутніх періодів	1665	0,0	-
Інші поточні зобов'язання	1690	45 943,5	57 385,0
Усього за розділом III "Поточні зобов'язання і забезпечення"	1695	46 300,3	59 792,3
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0,0	-
Баланс (Усього пасивів)	1900	86 111,6	56 127,0

Додаток Б

Фінансова звітність за 2024 рік

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	67,2	313,6
Первісна вартість	1001	90,1	462,9
Накопичена амортизація	1002	22,9	149,3
Незавершені капітальні інвестиції	1005	3 609,7	392,1
Основні засоби	1010	33 470,3	61 924,5
Первісна вартість	1011	70 429,9	104 142,1
Знос	1012	36 959,6	42 217,6
Довгострокові біологічні активи	1020	0,0	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	10,0	10 471,7
Інші необоротні активи	1090	0,0	-
Усього за розділом I "Необоротні активи"	1095	37 157,2	73 101,9
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	1 450,1	1 352,1
У тому числі готова продукція	1103	0,0	-
Поточні біологічні активи	1110	0,0	-
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1125	5 879,6	9 221,3
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	8,0	19,6
У тому числі з податку на прибуток	1136	0,0	0,0
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	4 414,2	2 197,6
Поточні фінансові інвестиції	1160	0,0	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	5 086,4	15 225,0
Витрати майбутніх періодів	1170	45,2	33,6
Інші оборотні активи	1190	2 086,3	5 112,8
Усього за розділом II "Оборотні активи"	1195	18 969,8	33 162,0
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0,0	-
Баланс (Усього активів)	1300	56 127,0	106 263,9

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	2 000,0	2 000,0
Додатковий капітал	1410	0,0	-
Резервний капітал	1415	0,0	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	-5 665,3	13 642,1
Неоплачений капітал	1425	0,0	-
Усього за розділом I "Власний капітал"	1495	-3 665,3	15 642,1
Усього за розділом II "Довгострокові зобов'язання і забезпечення"	1595	0,0	-
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	0,0	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
Довгостроковими зобов'язаннями	1610	0,0	-
Товари, роботи, послуги	1615	-	4 539,0
Розрахунками з бюджетом	1620	2 406,0	6 476,2
у тому числі з податку на прибуток	1621	649,9	3 456,1
Розрахунками зі страхування	1625	0,0	11,2
Розрахунками з оплати праці	1630	1,3	-
Доходи майбутніх періодів	1665	0,0	-
Інші поточні зобов'язання	1690	57 385,0	79 595,4
Усього за розділом III "Поточні зобов'язання і забезпечення"	1695	59 792,3	90 621,8
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0,0	-
Баланс (Усього пасивів)	1900	56 127,0	106 263,9

Додаток В

Фінансова звітність за 2025 рік

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	313,6	195,4
Первісна вартість	1001	462,9	564,8
Накопичена амортизація	1002	149,3	369,4
Незавершені капітальні інвестиції	1005	392,1	61,1
Основні засоби	1010	61 924,5	64 883,5
Первісна вартість	1011	104 142,1	114 445,2
Знос	1012	42 217,6	49 561,7
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	10 471,7	10,0
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I "Необоротні активи"	1095	73 101,9	65 150,0
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	1 352,1	276,5
У тому числі готова продукція	1103	-	-
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1125	9 221,3	8 125,9
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	19,6	29,0
У тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	2 197,6	3 116,1
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	10 000,0
Гроші та їх еквіваленти	1165	15 225,0	26 656,4
Витрати майбутніх періодів	1170	33,6	0,0
Інші оборотні активи	1190	5 112,8	5 245,5
Усього за розділом II "Оборотні активи"	1195	33 162,0	53 449,4
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс (Усього активів)	1300	106 263,9	118 599,4

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	2 000,0	2 000,0
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	13 642,1	25 326,8
Неоплачений капітал	1425	-	-
Усього за розділом I "Власний капітал"	1495	15 642,1	27 326,8
Усього за розділом II "Довгострокові зобов'язання і забезпечення"	1595	-	-
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
Довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
Товари, роботи, послуги	1615	4 539,0	5 914,5
Розрахунками з бюджетом	1620	6 476,2	5 772,5
у тому числі з податку на прибуток	1621	3 456,1	2 941,7
Розрахунками зі страхування	1625	11,2	13,6
Розрахунками з оплати праці	1630	-	0,0
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	79 595,4	79 572,0
Усього за розділом III "Поточні зобов'язання і забезпечення"	1695	90 621,8	91 272,6
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
Баланс (Усього пасивів)	1900	106 263,9	118 599,4

Додаток Г

**Розрахункова відомість із заробітної плати ТОВ «555-ІФ» за умовний
розрахунковий місяць 2025 року**

№ з/п	Працівник	Посада	Відпрацьовано днів	Основна заробітна плата, грн	Додаткова заробітна плата, грн	Усього нараховано, грн	ПДФО 18 %, грн	Військовий збір 1,5 %, грн	Заробітна плата до виплати, грн	ЄСВ 22 %, грн
1	Працівник 1	Бухгалтер	22	22 000,00	4 000,00	26 000,00	4 680,00	390,00	20 930,00	5 720,00
2	Працівник 2	Менеджер	22	20 000,00	3 500,00	23 500,00	4 230,00	352,50	18 917,50	5 170,00
3	Працівник 3	Адміністратор	21	18 000,00	3 000,00	21 000,00	3 780,00	315,00	16 905,00	4 620,00
4	Працівник 4	Оператор	22	17 500,00	2 500,00	20 000,00	3 600,00	300,00	16 100,00	4 400,00
5	Працівник 5	Фахівець з обліку	20	19 000,00	2 000,00	21 000,00	3 780,00	315,00	16 905,00	4 620,00
	Разом			96 500,00	15 000,00	111 500,00	20 070,00	1 672,50	89 757,50	24 530,00

Додаток Д

**Приклад бухгалтерських проведення з нарахування та виплати
заробітної плати**

№ з/п	Зміст господарської операції	Первинний документ	Дебет	Кредит	Сума, грн
1	Нараховано заробітну плату працівникам основної діяльності	Розрахункова відомість, табель обліку робочого часу	23	661	65 000,00
2	Нараховано заробітну плату адміністративному персоналу	Розрахункова відомість, штатний розпис	92	661	46 500,00
3	Утримано ПДФО із заробітної плати працівників	Розрахункова відомість	661	641	20 070,00
4	Утримано військовий збір із заробітної плати працівників	Розрахункова відомість	661	642	1 672,50
5	Нараховано ЄСВ на фонд оплати праці	Розрахункова відомість, бухгалтерська довідка	23, 92	651	24 530,00
6	Виплачено заробітну плату працівникам на банківські рахунки	Платіжна відомість, банківський реєстр	661	311	89 757,50
7	Перераховано ПДФО до бюджету	Платіжне доручення, банківська виписка	641	311	20 070,00
8	Перераховано військовий збір до бюджету	Платіжне доручення, банківська виписка	642	311	1 672,50
9	Перераховано ЄСВ	Платіжне доручення, банківська виписка	651	311	24 530,00

Додаток Е

Контрольний розрахунок ПДФО, військового збору та ЄСВ

Показник	Формула розрахунку	Сума, грн
Загальна сума нарахованої заробітної плати	Основна ЗП + додаткова ЗП	111 500,00
ПДФО	$111\,500,00 \times 18\%$	20 070,00
Військовий збір	$111\,500,00 \times 1,5\%$	1 672,50
Загальна сума утримань із заробітної плати	ПДФО + військовий збір	21 742,50
Заробітна плата до виплати	$111\,500,00 - 21\,742,50$	89 757,50
ЄСВ	$111\,500,00 \times 22\%$	24 530,00
Загальне навантаження на фонд оплати праці з урахуванням ЄСВ	$111\,500,00 + 24\,530,00$	136 030,00

Схема документообігу з обліку заробітної плати

Етап документообігу	Відповідальна особа / підрозділ	Документ або електронний реєстр	Результат для обліку
1. Оформлення трудових відносин	Керівник, кадрова служба	Наказ про прийняття на роботу, трудовий договір	Працівник включається до системи кадрового та бухгалтерського обліку
2. Встановлення умов оплати праці	Керівник, бухгалтерія	Штатний розпис, посадовий оклад, положення про преміювання	Визначаються базові параметри для нарахування заробітної плати
3. Облік робочого часу	Відповідальна особа, керівник підрозділу	Табель обліку робочого часу	Формується база для розрахунку основної заробітної плати
4. Передача даних до бухгалтерії	Кадрова служба, відповідальна особа за табель	Табель, накази, лікарняні, відпускні документи	Бухгалтерія отримує підтверджені дані для розрахунку
5. Нархування заробітної плати	Бухгалтерія	Розрахункова відомість	Визначається сума основної, додаткової зарплати та інших виплат
6. Розрахунок утримань	Бухгалтерія, автоматизована система	Регістри ПДФО, військового збору	Формуються зобов'язання перед бюджетом
7. Нархування ЄСВ	Бухгалтерія, автоматизована система	Регістр ЄСВ, бухгалтерська довідка	Формуються зобов'язання перед фондами соціального страхування
8. Формування бухгалтерських проведення	Бухгалтерія	Журнал господарських операцій	Операції відображаються на рахунках 661, 641, 642, 651, 311
9. Виплата заробітної плати	Бухгалтерія, банк	Платіжна відомість, банківський реєстр	Працівникам перераховується заробітна плата до виплати
10. Контроль і звірка	Бухгалтерія, керівництво	Банківські виписки, розрахункові відомості, журнал змін	Перевіряється правильність нарахування, утримання та виплати зарплати

Додаток 3

Фрагмент аналітичного обліку за рахунком 661

Працівник	Підрозділ	Основна ЗП, грн	Додаткова ЗП, грн	Усього нараховано, грн	ПДФО, грн	Військовий збір, грн	До виплати, грн	Стан розрахунків
Працівник 1	Бухгалтерія	22 000,00	4 000,00	26 000,00	4 680,00	390,00	20 930,00	Виплачено
Працівник 2	Адміністрація	20 000,00	3 500,00	23 500,00	4 230,00	352,50	18 917,50	Виплачено
Працівник 3	Адміністрація	18 000,00	3 000,00	21 000,00	3 780,00	315,00	16 905,00	Виплачено
Працівник 4	Операційний підрозділ	17 500,00	2 500,00	20 000,00	3 600,00	300,00	16 100,00	Виплачено
Працівник 5	Бухгалтерія	19 000,00	2 000,00	21 000,00	3 780,00	315,00	16 905,00	Виплачено
Разом		96 500,00	15 000,00	111 500,00	20 070,00	1 672,50	89 757,50	