

Карпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

на тему “Організація бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці із використанням комп’ютерних технологій”

Виконала: студентка групи ОО-42

спеціальності 071 “Облік і оподаткування”

Несторак Лілія Володимирівна

Керівник д.е.н., проф. Лещук Г. В.

Рецензент д.е.н. проф. Дмитришин Л.І.

Івано-Франківськ – 2026 р.

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.

“20” лютого 2025 р.

**ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТА**

Несторак Лілії Володимирівни

1. Тема роботи “Організація бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці із використанням комп’ютерних технологій”

керівник роботи доктор економічних наук, професор кафедри обліку і оподаткування Лещук Галина Василівна

2. Перелік питань, які потрібно розробити:

- розкрити економічну сутність заробітної плати в бухгалтерському обліку;
- виокремити форми та системи оплати праці в умовах застосування комп’ютерних технологій;
- обґрунтувати нормативно - правове регулювання бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці;
- розкрити організацію облікового процесу розрахунків з оплати праці;
- дослідити методику бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці;

- охарактеризувати документальне забезпечення та інформаційну базу обліку розрахунків з оплати праці;
- проаналізувати організаційні аспекти здійснення аналізу розрахунків з оплати праці;
- провести оцінку ефективності використання фонду оплати праці;
- виявити напрями удосконалення аналітичної роботи розрахунків з оплати праці в умовах застосування комп'ютерних 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 бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці	10.06.2025 р.	<i>виконано</i>
2	Розділ 2. Організаційно-методичні аспекти бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці в умовах застосування комп'ютерних технологій	10.12.2025 р.	<i>виконано</i>
3	Розділ 3. Аналіз розрахунків з оплати праці та шляхи їх удосконалення	01.04.2026 р.	<i>виконано</i>

Студент  НЕСТОРАК Л.В.

Керівник роботи  ЛЕЩУК Г.В.

Карпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

ВІДГУК

на кваліфікаційну роботу

студентки групи ОО-42 Несторак Лілії Володимирівни

на тему:

“Організація бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці із використанням комп’ютерних технологій”

В сучасних економічних умовах організація бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці із використанням комп’ютерних технологій є важливою складовою діяльності підприємства. Використання комп’ютерних технологій забезпечує автоматизацію облікових процесів, підвищує точність обробки інформації та ефективність управління. Актуальність теми зумовлена необхідністю вдосконалення організації бухгалтерського обліку на підприємстві.

Кваліфікаційна робота виконана відповідно до поставленої мети та завдань на основі матеріалів діяльності ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ”. У процесі дослідження розглянуто теоретичні та практичні аспекти організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці із використанням комп’ютерних технологій, що дало змогу сформулювати відповідні висновки та пропозиції.

Метою роботи є дослідження теоретичних і практичних аспектів організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці із використанням комп’ютерних технологій на підприємстві.

У першому розділі розглянуто теоретичні засади бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці, економічну сутність заробітної плати, форми і

системи оплати праці, а також нормативно-правове регулювання цих розрахунків.

У другому розділі досліджено організаційно-методичні аспекти бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці в ТОВ “Будсервіс ІваноФранківськ”, зокрема організацію облікового процесу, методику обліку, документальне забезпечення та інформаційну базу.

У третьому розділі проведено аналіз розрахунків з оплати праці в ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ”, оцінено ефективність використання фонду оплати праці та визначено напрями вдосконалення аналітичної роботи із застосуванням комп’ютерних технологій.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що запропоновані рекомендації можуть бути використані в діяльності ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” для вдосконалення обліку розрахунків з оплати праці та підвищення ефективності облікового процесу.

Загальний висновок. Кваліфікаційна робота Несторак Лілії Володимирівни на тему “Організація бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці із використанням комп’ютерних технологій” є завершеним самостійним дослідженням, що за змістом та оформленням відповідає вимогам до кваліфікаційних робіт першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за спеціальністю 071 “Облік і оподаткування”. Кваліфікаційна робота заслуговує на оцінку “відмінно”.

Науковий керівник:

доктор економічних наук, професор,
професор кафедри обліку і оподаткування
Карпатського національного

університету імені Василя Стефаника



ЛЕЩУК Г.В.

“27” травня 2026 р.

Карпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

РЕЦЕНЗІЯ

на бакалаврську роботу

студентки групи ОО-42 Несторак Лілії Володимирівни

на тему:

**“Організація бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці із
використанням комп’ютерних технологій”**

Актуальність теми. Бакалаврська робота присвячена актуальній темі, що стосується організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці із використанням комп’ютерних технологій. В умовах цифровізації облікових процесів, постійних змін трудового та податкового законодавства, а також зростання вимог до оперативності та точності облікової інформації питання ефективної організації обліку розрахунків з оплати праці набуває особливої ваги. Використання сучасних комп’ютерних технологій дозволяє автоматизувати процес нарахування заробітної плати, здійснення утримань, формування звітності та підвищити ефективність управління трудовими ресурсами підприємства. Тема дослідження повністю відповідає потребам сучасної бухгалтерської практики.

Самостійні розробки і пропозиції автора. На прикладі досліджуваного підприємства авторкою здійснено детальний аналіз організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці та особливостей його ведення із застосуванням комп’ютерних технологій. Подано обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення організації облікового процесу, автоматизації нарахування заробітної плати, ведення первинної документації та формування облікової інформації.

Практичне значення отриманих результатів. Запропоновані у роботі рекомендації можуть бути використані в практичній діяльності підприємств з

метою удосконалення бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці. Вони спрямовані на підвищення точності та оперативності облікових розрахунків, оптимізацію документообігу, автоматизацію обробки облікової інформації та покращення контролю за нарахуванням і виплатою заробітної плати. Практичне впровадження результатів дослідження сприятиме підвищенню ефективності бухгалтерської роботи та якості управлінських рішень на підприємстві.

Достовірність результатів та обґрунтованість висновків. Отримані в процесі дослідження результати є достовірними та достатньо обґрунтованими. Висновки роботи логічно випливають із проведеного аналізу та відповідають поставленій меті й завданням дослідження. Матеріал викладено послідовно, у науковому стилі, з дотриманням вимог до оформлення кваліфікаційних робіт.

Загальний висновок і оцінка кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота Несторак Лілії Володимирівни на тему “Організація бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці із використанням комп’ютерних технологій” є завершеним, самостійно проведеним науковим дослідженням, за змістом та оформленням відповідає вимогам, що визначені до такого виду робіт, а її автор заслуговує на присудження першого (бакалаврського) рівня вищої освіти зі спеціальності 071 “Облік і оподаткування”. Кваліфікаційна робота заслуговує на оцінку “відмінно”.

Рецензент:

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



ДМИТРИШИН Л.І.

“27” травня 2026 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	7
1.1. Економічна сутність заробітної плати в бухгалтерському обліку.....	7
1.2. Форми та системи оплати праці в умовах застосування комп'ютерних технологій.....	14
1.3. Нормативно – правове регулювання бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці	22
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО – МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ЗАСТОСУВАННЯ КОМП'ЮТЕРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ	29
2.1. Організація облікового процесу розрахунків з оплати праці.....	29
2.2. Методика бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці.....	37
2.3. Документальне забезпечення та інформаційна база обліку розрахунків з оплати праці	43
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ШЛЯХИ ЇХ УДОСКОНАЛЕННЯ	50
3.1. Організаційні аспекти здійснення аналізу розрахунків з оплати праці	50
3.2. Оцінка ефективності використання фонду оплати праці	57
3.3. Напрями удосконалення аналітичної роботи розрахунків з оплати праці в умовах застосування комп'ютерних технологій	64
ВИСНОВКИ	73
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	77
ДОДАТКИ.....	85

ВСТУП

Актуальність теми. У сучасних умовах розвитку економіки важливе значення має ефективна організація бухгалтерського обліку на підприємствах, адже саме система обліку забезпечує інформаційну базу для проведення контролю за господарською діяльністю, формування витрат, визначення фінансових результатів та виконання вимог чинного законодавства. Одним із найбільш важливих і відповідальних напрямів бухгалтерського обліку є облік розрахунків з оплати праці, адже він на пряму пов'язаний із використанням трудових ресурсів, забезпеченням соціальних гарантій працівників та формуванням певної частини витрат підприємства.

В умовах постійних змін законодавства питання правильного нарахування заробітної плати, обліку відпускних, лікарняних, премій, утримання податків і зборів вимагають особливої уваги з боку бухгалтерської служби. Будь-які помилки у цій сфері можуть призвести до фінансових втрат, штрафних санкцій, порушення прав працівників та негативно вплинути на діяльність підприємства. Саме тому належна організація обліку розрахунків з оплати праці є важливою умовою стабільної роботи суб'єкта господарювання.

Застосування комп'ютерних програм у бухгалтерському обліку дає змогу автоматизувати складні обчислення, зменшити обсяг ручних операцій, підвищити продуктивність обробки даних та встановити належний контроль за витрачанням фонду заробітної плати. Тому дослідження бухгалтерського обліку розрахунків із оплати праці з використанням комп'ютерних технологій є своєчасним, актуальним і має значне практичне застосування.

Аналіз досліджень і публікацій. Питання організації та покращення бухгалтерського обліку, обліку праці та її оплати були предметом вивчення численних вітчизняних науковців. Великий внесок у формування теорії бухгалтерського обліку зробили Ф. Ф. Бутинець, С. Ф. Голов, М. С. Пушкар, В. С. Лень та інші дослідники. У їхніх працях розкрито суть бухгалтерського обліку, окреслено його основні завдання та визначено роль у системі управління підприємством.

Питання організації розрахунків з заробітної плати, порядок нарахування її нарахування, формування витрат на оплату праці та етапи внутрішнього контролю розглянуті в роботах багатьох сучасних авторів. Особливу увагу науковці приділяють впровадженню інформаційних технологій у бухгалтерський облік, застосуванню різних програмних продуктів для автоматизації облікових процесів та підвищенню ефективності діяльності бухгалтерських підрозділів. Постійні зміни законодавства, розвиток цифрових технологій та необхідність адаптації підприємств до нових умов господарювання потребують проведення різноманітних досліджень практичних аспектів організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємствах та розроблення рекомендацій щодо його вдосконалення.

Об’єктом дослідження є процес здійснення організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та практичні особливості бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці із використанням комп’ютерних технологій на ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ”.

Метою кваліфікаційної роботи є обґрунтування теоретичних положень, аналіз практичних аспектів та розроблення рекомендацій щодо вдосконалення бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці із використанням комп’ютерних технологій на підприємстві.

Для досягнення поставленої мети у роботі необхідно вирішити такі **завдання**:

- проаналізувати економічну сутність заробітної плати та її роль у діяльності підприємства;
- опрацювати форми і системи оплати праці в сучасних умовах діяльності організації;
- дослідити нормативно-правове регулювання обліку розрахунків з оплати праці в Україні;
- вивчити організацію бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ”;

- визначити вплив від використання комп'ютерних технологій у процесі обліку праці та її оплати;
- виявити проблемні аспекти організації обліку розрахунків з заробітної плати на підприємстві;
- розробити шляхи вдосконалення бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці із застосуванням сучасних інформаційних технологій.

Методи дослідження. У процесі виконання кваліфікаційної роботи використано комплекс загальнонаукових і спеціальних методів дослідження. Метод теоретичного узагальнення використано для розкриття економічної сутності заробітної плати та формування теоретичних висновків. Методи аналізу застосовано під час дослідження системи обліку розрахунків з оплати праці та її окремих частин. Порівняльний метод використовувався для проведення оцінки різних форм і систем оплати праці. Статистичний метод залучено для аналізу основних показників діяльності підприємства. Табличний і графічний методи реалізовано для наочного подання результатів дослідження. Метод узагальнення використано при формуванні висновків та практичних рекомендацій.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що запропоновані у роботі рекомендації можуть бути використані в діяльності ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” та інших підприємств для вдосконалення організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці. Реалізація запропонованих заходів дозволить покращити облікові процеси, зменшити час на обробку інформації, запобігати появі помилок у розрахунках та підвищить ефективність використання трудових ресурсів.

Апробація результатів. Несторак Л.В., Кузьмін Т.Л. Розвиток аутсорсингу у сфері бухгалтерського обліку. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції “Сучасні виклики та тенденції розвитку фінансової системи”, 23 квітня 2024 р. Івано-Франківськ. С. 109 – 110. URL: https://kc.cnu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/53/2024/05/zbirn-konf_2024.pdf

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний

обсяг роботи становить 74 сторінки. У тексті подано 13 таблиць і 12 рисунків. Список джерел налічує 66 найменувань, а також робота містить 4 додатки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Економічна сутність заробітної плати в бухгалтерському обліку

Заробітна плата є важливим інструментом в бухгалтерському обліку, адже виконує як економічні функції, так і соціальні. Окрім того, що заробітна плата є витратами підприємства, які підлягають веденню обліку, оподаткуванню та здійсненню постійного аналізу, вона ще й є основним доходом працівників. Правильне відображення всіх розрахунків з оплати праці в бухгалтерському обліку дає змогу підприємствам дотримуватися податкових та трудових норм, сприяти прозорості відображення в фінансовій звітності та в повному обсязі виконувати всі свої зобов'язання перед працівниками.

Багатосторонність та складність економічної сутності заробітної плати дає змогу виокремити різні погляди на її визначення [1]. Згідно з Податковим кодексом України до заробітної плати входить основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв'язку з відносинами трудового найму згідно із законом [2].

У науковій літературі поняття заробітної плати трактується по-різному, залежно від підходів авторів до її економічної сутності. Так, Колот А.М. визначає заробітну плату як економічну категорію, що виражає відносини між власником підприємства і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості [3]. Подібної позиції дотримується і Бутинець Ф.Ф., який розглядає заробітну плату як форму розподілу фонду особистого споживання між працівниками, пропорційну їх внеску в сукупну суспільну працю, з урахуванням кількісних і якісних характеристик витраченої праці [4].

Зі свого боку, Швець Л.П. акцентує увагу на подвійній природі заробітної плати, яка з одного боку виступає елементом витрат виробництва, а з іншого –

головним чинником, що забезпечує матеріальну зацікавленість працівників у досягненні високих результатів праці [5]. У свою чергу, Марченко Ю.І. наголошує на соціальній функції заробітної плати, вважаючи її одним із ключових інструментів реалізації соціальної політики держави, що визначає рівень соціального розвитку суспільства та забезпечення якості життя як у масштабах соціуму, так і окремої особи [6].

Цікаве трактування пропонує Мочерний С.В., який визначає заробітну плату як грошове вираження вартості й ціни товару “робоча сила”, що частково також відображає ефективність функціонування цієї сили [7]. Васюренко Л.В. розглядає оплату праці як зобов’язання роботодавця щодо виплати працівникові зароблених ним коштів за виконану роботу або надані послуги відповідно до умов трудового договору [8]. Визначення заробітної плати також наведено в економічному словнику, де визначено що це винагорода, зазвичай у грошовій формі, що надається власником або уповноваженим ним органом працівникові за виконану роботу згідно з трудовим договором [9]. Визначення трактування сутності заробітної плати узагальнено у Додатку А.

Сучасне трактування заробітної плати включає не лише класичні підходи до її нарахування, а й облікові аспекти, пов’язані з інтеграцією норм трудового, податкового та соціального законодавства. Таким чином, заробітна плата у бухгалтерському обліку функціонує як системна категорія, що поєднує в собі фінансові, юридичні та управлінські компоненти, забезпечуючи як внутрішню економічну сталість підприємства, так і зовнішню соціальну відповідальність перед державою та найманими працівниками.

Проаналізувавши наведені визначення, можна зробити висновок, що заробітна плата є багатогранною економічною категорією, яка поєднує в собі як елементи виробничих витрат, так і інструменти соціального регулювання. Її сутність охоплює економічні, соціальні, правові та мотиваційні аспекти. Заробітна плата також виступає засобом забезпечення відтворення робочої сили, формою винагороди за працю, способом стимулювання продуктивності та джерелом доходу працівника. Завдяки цій комплексності вона розглядається як

важливий чинник формування соціально-економічних відносин у суспільстві. Детальний опис ключових аспектів заробітної плати наведено у рис. 1.1.

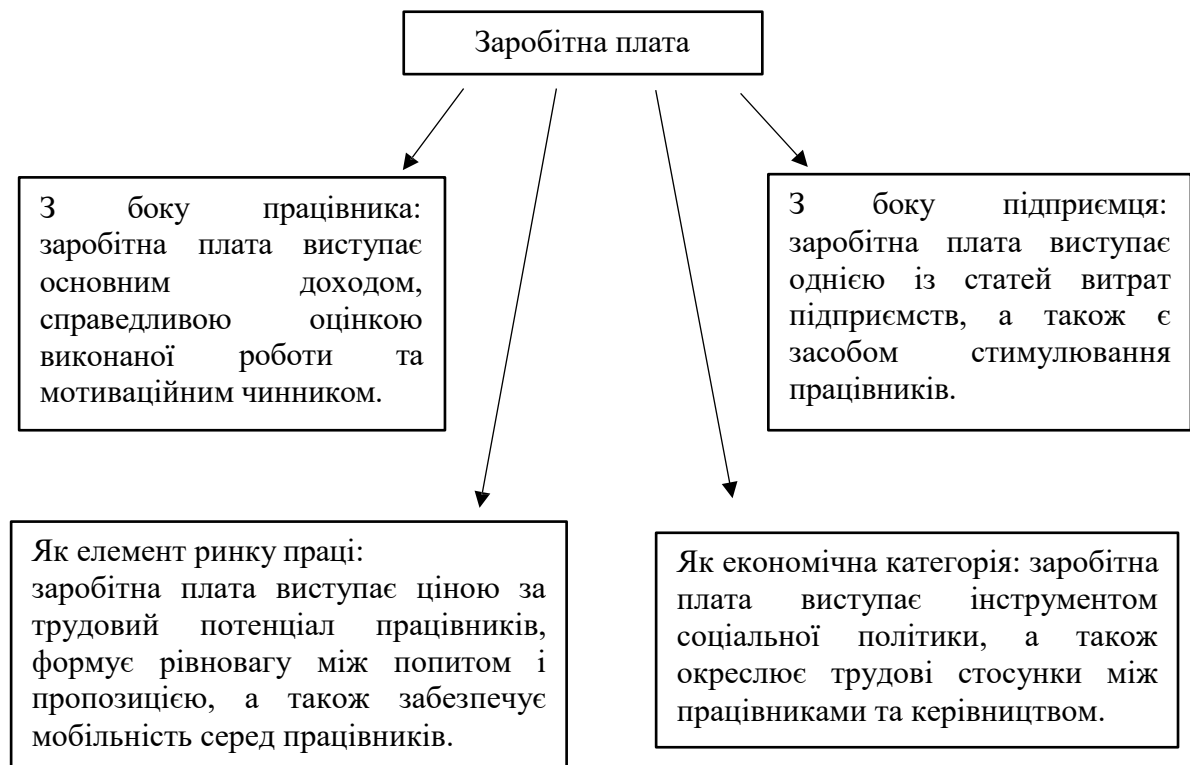


Рис. 1.1. Основні аспекти заробітної плати підприємства

Джерело: розроблено автором на основі [10].

Заробітна плата нараховується відповідно до певних чинників, серед яких можна виділити: сферу діяльності, обсяг та характер виконаної роботи, запроваджені системи мотивації працівників та умови трудового договору. Через різні чинники прийнято поділяти заробітну плату на певні форми оплати:

- відрядна оплата праці – це сума коштів, яку працівники отримують від кількості виконаної роботи чи наданих послуг. Перевагами відрядної оплати праці є висока мотивація працівників до продуктивності для збільшення власного доходу, а також полегшення ведення обліку відповідних господарських операцій. Недоліками можуть бути зниження якості серед виконаних робіт, наданих послуг чи вироблення продукції через орієнтацію робітників на кількість виконаної роботи, а не на якість;

– погодинна оплата праці – це сума коштів, яку працівники отримують відповідно до відпрацьованих годин, де чітко встановлена погодинна ставка за проміжок часу (зазвичай одна година). Перевагами погодинної оплати праці є можливість вибору обсягу роботи та справедливість оцінювання серед робітників. Серед недоліків можна виділити те, що можливий нестабільний дохід та зменшення стимулів працювати на ефективність.

Відповідно до Закону України “Про оплату праці” виділено структуру заробітної плати, яка поділена на три основні види, кожен з яких має різні способи нарахування та власне призначення. Детальна характеристика видів заробітної плати та приклади до неї описано у таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Основні види заробітної плати

Види заробітної плати	Характеристика	Приклади
Основна заробітна плата	Це певна винагорода за виконану нормовану роботу працівником	Оклад, тарифна ставка, погодинна оплата праці
Додаткова заробітна плата	Це винагорода працівника, яку він отримує за роботу понад встановлені норми часу, за роботу в складних умовах або за успіхи у праці	Надбавки, доплати, оплата понаднормових годин, нічна робота
Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	Грошові або матеріальні винагороди, що надаються працівникові з метою стимулювання ефективної праці, компенсації соціальних або трудових витрат	Премії, матеріальна допомога, компенсація за святкові дні, одноразові виплати

Джерело: розроблено автором на основі [11].

З давніх часів заробітна плата формувалася як форма винагороди за працю, а її облік – як необхідність господарської системи обчислювати та раціонально використовувати трудовий ресурс. Ще в добу Середньовіччя в цехових організаціях велося облікове фіксування винагороди ремісникам. Із розвитком капіталізму й індустріалізації зростала потреба в обґрунтованому, економічно доцільному підході до нарахування та обліку заробітної плати.

Заробітна плата в умовах ринкової економіки виконує не лише роль джерела доходу для працівника, а й стає важливим інструментом формування ефективної системи трудових відносин. Її функції відображають комплексний характер цього явища, охоплюючи як особистісний, так і загальноекономічний рівень. Через виконання певних функціональних ролей заробітна плата впливає на відтворення трудових ресурсів, стимулювання праці, забезпечення соціальної стабільності та розвиток економіки. Зміст основних функцій заробітної плати представлено в таблиці 1.2.

Таблиця 1.2

Функції заробітної плати

Функція	Суть функції
Відтворювальна	Заробітна плата забезпечує працівникові необхідний рівень матеріального забезпечення для підтримання та відтворення його фізичних і професійних можливостей, що є передумовою стабільного функціонування ринку праці.
Мотиваційна	Оплата праці виконує роль ключового стимулу, який спонукає працівників до підвищення продуктивності, покращення якості виконуваних завдань, ініціативності та професійного розвитку.
Соціальна	Заробітна плата є важливим інструментом забезпечення соціальної справедливості та вирівнювання рівня доходів, сприяючи формуванню соціальної стабільності в суспільстві.
Економічна	Оплата праці виступає як основне джерело доходів населення, впливає на формування споживчого попиту, динаміку цін, обсяги заощаджень і рівень інвестиційної активності, а отже, і на макроекономічну рівновагу.

Джерело: розроблено автором на основі [12].

Заробітна плата як основна форма доходу населення суттєво впливає на рівень життя, динаміку споживчого попиту, платоспроможність населення, а також формує обсяг податкових надходжень до державного бюджету. Її роль виходить за межі підприємства, адже вона також є каталізатором соціально-економічної стабільності.

Заробітна плата виступає індикатором конкурентоспроможності підприємства на ринку праці. У сучасних умовах ринкової економіки рівень оплати праці визначає спроможність підприємства залучити, втримати й ефективно мотивувати персонал. Саме через заробітну плату реалізується

стратегія управління персоналом, що поєднує економічні та соціальні інтереси роботодавця і працівника.

Винагорода за працю є джерелом формування споживчого попиту. Її рівень безпосередньо впливає на купівельну спроможність населення, що, у свою чергу, відображається на загальній економічній динаміці держави. Через механізми оподаткування (ПДФО, ЄСВ, військовий збір) заробітна плата виступає ще й фінансовим інструментом бюджетної та соціальної політики.

Важливо також зазначити, що значна частина фонду заробітної плати в сучасній практиці формується в умовах колективного договірної регулювання. У таких документах визначаються не лише розміри і види оплати, а й системи преміювання, додаткові соціальні гарантії, надбавки за умови праці, що забезпечує індивідуальну мотиваційну модель для конкретного колективу.

За даними Державної служби статистики України, рівень середньої заробітної плати є одним із головних макроекономічних індикаторів, що дозволяє проаналізувати стан економіки. Упродовж останніх років спостерігається динаміка зростання середньої заробітної плати, однак це супроводжується також зростанням інфляції та знеціненням реальних доходів [13].

Крім того, низький рівень заробітної плати у державному секторі та в окремих регіонах зумовлює трудову міграцію, яка призводить до відтоку кваліфікованих кадрів і зменшення трудового потенціалу країни. У той же час, значна частина виплат працівникам у приватному секторі здійснюється нелегально, що завдає шкоди економіці країни, оскільки зменшує обсяги коштів, що надходять до фондів соціального страхування.

Заробітна плата займає особливе місце у фінансовій звітності підприємства, оскільки її облік впливає на ключові показники господарської діяльності – витрати, прибуток, заборгованість та обсяги соціальних зобов'язань. Крім зовнішньої звітності, заробітна плата є критично важливою для внутрішнього контролю. Через високий ризик помилок та зловживань у сфері оплати праці на підприємствах впроваджують:

- регулярний аудит та звірку облікових даних;
- автоматизацію обліку через програмне забезпечення;
- контроль за відповідністю нарахувань умовам колективного договору;
- контроль за своєчасністю податкових платежів та звітності.

У сучасному бізнес-середовищі все більшого значення набуває етичний вимір трудових відносин, зокрема в контексті оплати праці. Заробітна плата розглядається не лише як засіб матеріального заохочення, але й як показник соціальної відповідальності роботодавця перед працівниками. Це набуває особливої актуальності в умовах глобалізації, уніфікації трудових стандартів та посиленої конкуренції за кваліфіковані трудові ресурси.

Етичні аспекти оплати праці охоплюють низку важливих принципів. Зокрема, передбачається дотримання принципу справедливості у системі винагороди, що означає адекватність оплати відповідно до виконаної роботи, рівня відповідальності та кваліфікації працівника. Також важливим є забезпечення рівних можливостей для всіх працівників, без проявів дискримінації за ознаками статі, віку, расової чи національної приналежності. Не менш значущим аспектом є своєчасність виплати заробітної плати, що свідчить про відповідальне ставлення роботодавця до своїх зобов'язань. Важливою складовою етичної політики є й прозорість системи преміювання, яка повинна бути зрозумілою, обґрунтованою та доступною для кожного працівника.

Таким чином, питання оплати праці виходить за межі обліку та економіки, воно має моральний, правовий і соціальний вимір. Етична політика заробітної плати сприяє довготривалому партнерству між працівником і роботодавцем, підвищенню довіри до бізнесу та стабільності в суспільстві. Вона також формує позитивний імідж підприємства на ринку праці та підвищує його конкурентоспроможність. Крім того, справедлива система оплати праці є важливим чинником зниження плинності кадрів і підвищення рівня задоволеності працівників.

1.2. Форми та системи оплати праці в умовах застосування комп'ютерних технологій

Організація оплати праці є ключовим елементом системи управління персоналом та одним із найбільш вразливих інструментів економічної політики будь-якого підприємства. В умовах цифровізації господарських процесів зростає роль сучасних форм і систем оплати праці, адаптованих до інформаційних умов та технологічної динаміки ринку праці. Комп'ютерні технології не лише змінюють характер трудової діяльності, а й дають можливість створення нових форматів взаємодії між працівником і роботодавцем, що відображається в трансформації підходів до розрахунків заробітної плати. Це сприяє підвищенню прозорості, точності та оперативності обліку розрахунків з оплати праці.

Відповідно до чинного законодавства України, заробітна плата працівникам підприємств повинна виплачуватися виключно у грошовій формі – у національній валюті. Заборонено здійснювати виплату заробітної плати у вигляді боргових зобов'язань, розписок або будь-яких інших форм, що не передбачають грошової компенсації, але допускається можливість виплати заробітної плати за допомогою банківських чеків, за умови дотримання порядку, який встановлюється Кабінетом Міністрів України у погодженні з Національним банком України [14].

Форми оплати праці – це механізм розрахунків між роботодавцем і працівником, що ґрунтується на певних критеріях вимірювання праці, таких як час, ефективність та якість виготовленої продукції чи наданих послуг. Вибір форми оплати праці має важливе значення для забезпечення мотивації працівників, підвищення продуктивності праці та раціонального використання трудових ресурсів на підприємстві. Традиційно виділяють дві основні форми оплати праці – погодинну та відрядну.

Погодинна форма передбачає нарахування заробітної плати залежно від фактично відпрацьованого часу. Основу становить погодинна або денна тарифна ставка, що множиться на кількість відпрацьованих годин чи днів. Така форма

широко використовується у сфері управління, офісної роботи, державних установах та в галузях, де складно кількісно оцінити результати праці. Її перевагою є простота у розрахунках, стабільність доходу працівника, проте вона обмежено стимулює продуктивність.

Відрядна форма оплати праці базується на кількісних показниках виконаної роботи (виготовленої продукції чи наданих послуг) і застосовується здебільшого на виробництві, у сфері логістики та обслуговування. Вона стимулює інтенсивність праці працівників, оскільки рівень заробітку залежить від обсягів виконаної роботи. Водночас така форма може зумовлювати зниження якості продукції або послуг у разі надмірного прагнення до збільшення виробітку, а також не завжди враховувати ускладнення чи інтелектуальний характер праці.

Крім основних форм, на практиці використовуються різні їх системи, зокрема проста погодинна, погодинно-преміальна, пряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна та акордно-преміальна системи. Вони дають змогу більш гнучко враховувати результати праці та забезпечувати матеріальне стимулювання працівників залежно від досягнутих показників діяльності підприємства. Використання різноманітних систем оплати праці дає можливість поєднувати інтереси працівників і роботодавців, стимулювати зростання продуктивності праці, підвищення якості продукції та ефективності господарської діяльності підприємства. Кожна із зазначених систем має свої особливості застосування та використовується залежно від характеру виробничого процесу, рівня механізації, організації праці та цілей управління персоналом. З метою узагальнення існуючих підходів до організації оплати праці доцільно здійснити класифікацію її форм і систем, що дозволяє систематизувати їх види та визначити сфери ефективного застосування. Така класифікація дає змогу більш чітко зрозуміти взаємозв'язок між формами оплати праці та методами стимулювання працівників. Їх класифікація представлена на рисунку 1.2.



Рис. 1.2. Класифікація форм та систем оплати праці

Джерело: розроблено автором на основі [15].

У сучасних умовах розвитку цифрових технологій значна увага приділяється автоматизації кадрового обліку, зокрема – електронному обліку робочого часу, лікарняних та відпусток. Поступова відмова від паперових форм документації на користь цифрових рішень не лише полегшує ведення обліку, а й забезпечує високу точність, оперативність та прозорість у розрахунках із працівниками. Електронні системи, які впроваджуються на підприємствах,

дозволяють у режимі реального часу фіксувати присутність працівників на робочих місцях, відстежувати запізнення, понаднормові години та простої. Ці дані автоматично інтегруються у бухгалтерських програмах для нарахування заробітної плати.

Облік лікарняних також підлягає автоматизації. Інформація про дні непрацездатності вноситься до кадрової бази на підставі електронного листка тимчасової непрацездатності. Система самостійно визначає, яку частину виплати покриває роботодавець, а яку – Фонд соціального страхування, відповідно до чинного законодавства. Це дозволяє уникнути помилок у розрахунках та забезпечує своєчасну компенсацію працівникам. Автоматизовані системи дають змогу швидко формувати необхідні розрахункові документи та звітність. Це зумовлює підвищенню ефективності бухгалтерського обліку та контролю за нарахуванням виплат працівникам.

Щодо обліку відпусток, то автоматизовані платформи дозволяють не лише фіксувати заплановані відпустки, а й формувати забезпечення на їх оплату. Це дає можливість підприємству рівномірно розподіляти витрати на оплату праці протягом року, що позитивно впливає на планування собівартості продукції та загальну фінансову стабільність. Крім того, автоматизація таких процесів дозволяє своєчасно і точно розраховувати відпускні виплати. Це також полегшує контроль за використанням відпусток працівниками та оформлення відповідної звітності.

У сучасних умовах цифрової трансформації бухгалтерського обліку значну роль відіграють програмні засоби, які забезпечують автоматизацію розрахунків, зменшення трудомісткості облікових процесів і підвищення їх точності. В таблиці 1.3 представлено найбільш поширені в Україні програмні продукти, що використовуються у сфері бухгалтерського обліку, зокрема для обліку розрахунків з оплати праці. Використання таких програм сприяє оптимізації роботи бухгалтерської служби та підвищенню ефективності управлінських рішень.

Таблиця 1.3

Бухгалтерські програми для обліку розрахунків з оплати праці

Бухгалтерська програма	Характеристика
M.E.Doc	Програмний продукт, орієнтований переважно на електронний документообіг та подання звітності. Крім того, система інтегрується з модулями обліку заробітної плати, що дозволяє формувати та подавати різні форми звітів.
Соната	Інструмент для подання електронної звітності та комунікації з контролюючими органами. Програма надає можливість підписувати, передавати, архівувати та зберігати звітні документи, а також отримувати квитанції про їх прийняття.
Dilovod	Програмне забезпечення, що забезпечує автоматизований контроль за помилками в документації, формує розрахункові відомості, облік трудового часу, відпусток та лікарняних.
MASTER:Бухгалтерія	Сучасне вітчизняне програмне забезпечення, що забезпечує автоматизоване ведення бухгалтерського та податкового обліку для підприємств різних форм власності й масштабів діяльності.

Джерело: розроблено на основі [16].

Автоматизація процесів розрахунку заробітної плати сприяє підвищенню фінансової дисципліни, зменшенню тіньових виплат та недобросовісної практики подвійного обліку. Системи нарахування дозволяють точно відслідковувати:

- трудову дисципліну (табелі, графіки);
- використання надурочних годин;
- нарахування премій та інших заохочувальних виплат;
- відпустки, лікарняні, відрядження;
- рух кадрових змін (прийняття, переведення чи звільнення);
- зміни у законодавстві.

Крім того, програмне забезпечення дозволяє створити персональний кабінет працівника, де відображається інформація про нарахування заробітної плати, податки, відпустки, що сприяє відкритості та довірі у відносинах між роботодавцем та працівником.

Інформаційні технології дозволяють адаптувати форми і системи оплати до умов ринку праці та особливостей бізнесу. Зокрема, можливе запровадження:

- адаптивних систем мотивації, що реагують на індивідуальні досягнення в реальному часі, зокрема використання штучного інтелекту для оцінки продуктивності праці;
- індивідуальних контрактних умов, які автоматично враховуються у програмному забезпеченні;
- розподіл премій та бонусів за результатами аналітики (наприклад, щомісячне оцінювання ефективності);
- використання електронних кабінетів працівників для забезпечення прозорості нарахувань і доступу до інформації про заробітну плату;
- оплати в реальному часі на різних платформах, де винагорода виплачується одразу після виконання замовлення.

Також важливо зазначити, що впровадження ІТ-рішень у сфері оплати праці супроводжується оптимізацією кадрового документообігу. Впроваджуються електронні трудові книжки, цифрові заяви, накази, табелі, що дозволяє формувати повноцінне електронне середовище обліку праці [17]. Одним з новітніх підходів є використання гібридних систем оплати, які поєднують елементи погодинної та відрядної оплати, доповнені оцінюванням результативності працівника через ключові показники ефективності. Такі системи дозволяють більш ефективно налаштовувати винагороду, враховуючи не лише час чи кількість виконаної роботи, а й її якість та вплив на загальний результат підприємства.

Сучасні програмні забезпечення для ведення обліку розрахунків з працівниками значно підвищують ефективність фінансово-облікових процесів на підприємстві. Зокрема, їх використання забезпечує автоматизацію облікових операцій, зменшення кількості помилок та підвищення швидкості обробки даних. Крім того, їх застосування сприяє підвищенню прозорості облікової інформації та посиленню внутрішнього контролю за розрахунками з оплати праці. Їх ефективність наочно представлено на рис. 1.3.



Рис. 1.3. Функціональні можливості сучасних систем обліку розрахунків з оплати праці

Джерело: розроблено автором самостійно.

Попри беззаперечні переваги, впровадження автоматизованих облікових рішень потребує врахування низки об'єктивних труднощів, серед яких можна виділити такі:

1. Потреба у професійній підготовці персоналу – ефективне використання інформаційних технологій вимагає базових знань бухгалтерського обліку в поєднанні з навичками роботи у відповідному програмному середовищі.

2. Значні первинні витрати на впровадження – придбання ліцензій, налаштування системи, інтеграція з наявною ІТ-інфраструктурою та навчання персоналу становлять додаткове фінансове навантаження, особливо для малих підприємств.

3. ІТ-ризики – зростає залежність від цифрових ресурсів. Зокрема, існують загрози несанкціонованого доступу до облікової інформації, кібератак або втрати даних у разі недостатньої захищеності системи.

4. Необхідність постійного оновлення програмного забезпечення – законодавчі зміни у сфері податкового, трудового та соціального законодавства

потребують регулярного оновлення баз даних і функціоналу систем, щоб гарантувати правомірність та актуальність усіх облікових операцій [18].

Таблиця 1.4

Порівняльна характеристика традиційної та автоматизованої системи оплати праці

Критерій оцінювання	Традиційна система	Автоматизована система
Спосіб ведення обліку	Переважно вручну, у таблицях Excel	Через спеціалізовані бухгалтерські програми
Точність розрахунків	Залежить від людського фактора	Висока точність, мінімізація помилок
Швидкість нарахування	Середня або низька	Висока (автоматичне формування відомостей)
Можливість обробки великих обсягів даних	Обмежена	Висока масштабованість
Інтеграція з іншими модулями обліку	Обмежена або відсутня	Повна інтеграція (кадри, податки, звітність)
Вимоги до кваліфікації персоналу	Середні	Високі (необхідність володіння ІТ-системами)
Захист персональних даних	Часто недостатній	Високий рівень захисту при належному адмініструванні
Вартість обслуговування	Низька на старті, але з витратами часу	Вища на етапі впровадження, але ефективна в довгостроковій перспективі
Можливість персоналізації	Обмежена	Висока: бонуси, гнучкий графік, тощо
Актуальність відповідно до законодавства	Потребує ручного оновлення	Оновлення програмного забезпечення автоматично або централізовано

Джерело: розроблено автором самостійно.

Таким чином, сучасні форми та системи оплати праці значно трансформувалися під впливом комп'ютерних технологій. Від простих моделей оплати за час або обсяг виконаних робіт економіка поступово переходить до складних, інтегрованих, гнучких і персоналізованих систем. Комп'ютеризація обліку оплати праці стала не лише технічним удосконаленням, а й засобом стратегічного управління трудовим потенціалом підприємства. В умовах зростання ролі інтелектуальної праці, глобалізації та конкуренції за таланти,

питання модернізації системи оплати праці набуває винятково важливого значення.

1.3. Нормативно-правове регулювання бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці

Нормативно-правове регулювання бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці – це система законодавчих і нормативних актів, що встановлює правові засади, принципи, порядок та методи нарахування в бухгалтерському обліку, документального оформлення та звітності з оплати праці. Дана система є важливим елементом фінансової дисципліни, оскільки заробітна плата виступає витратами підприємства, об'єктом оподаткування, а також соціальним показником.

Нормативно-правове регулювання бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці є важливою складовою економіко-правової системи держави, оскільки охоплює як трудові відносини, так і податкові, страхові та облікові аспекти господарської діяльності. Заробітна плата, як одна з головних форм доходу працівників і водночас суттєва стаття витрат підприємства, підлягає суворому правовому регулюванню. Саме тому держава через систему законодавчих та нормативно-правових актів визначає порядок її нарахування, обліку та виплати. Таке регулювання забезпечує правову визначеність, прозорість взаємовідносин між роботодавцем і працівником, а також контроль за дотриманням норм чинного законодавства в частині трудових прав і фінансових зобов'язань.

У центрі нормативного поля розрахунків з оплати праці перебувають кілька базових законодавчих актів. Основним документом, що регулює трудові відносини, зокрема в частині оплати праці, є Кодекс законів про працю України. Саме він закладає фундаментальні засади щодо структури заробітної плати, умов і строків її виплати, порядку встановлення надбавок, премій, компенсацій, а

також мінімальних державних гарантій в оплаті праці. Особливо важливими для бухгалтерського обліку є такі положення:

- стаття 94 – визначає, що заробітна плата включає основну та додаткову заробітну плату, а також інші заохочувальні й компенсаційні виплати;
- стаття 95–97 – регламентують розмір мінімальної зарплати, порядок її індексації, гарантії та строки виплати;
- стаття 115 – встановлює обов’язкову періодичність виплати не рідше ніж двічі на місяць [19].

Закон України “Про оплату праці” деталізує правові підходи до формування систем оплати, надаючи роботодавцю право встановлювати їх самостійно, але в межах чинного законодавства. У цьому документі окреслено поняття тарифної ставки, посадового окладу, індексації, преміювання, що безпосередньо використовується у бухгалтерському обліку. У статті 9 зазначено, що розмір мінімальної заробітної плати формується з урахуванням необхідних потреб працівника та членів його сім’ї, зокрема вартості продовольчого набору, достатнього для забезпечення нормальної життєдіяльності, а також мінімально необхідного обсягу непродовольчих товарів і послуг, що гарантують задоволення базових соціальних і культурних потреб особистості. Законодавством також передбачено, що мінімальна заробітна плата не може бути нижчою за встановлений розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Цей нормативно-правовий акт тісно пов’язаний із Кодексом законів про працю України та є базовим для формування облікової політики в частині виплат працівникам. У контексті бухгалтерського обліку, він визначає обов’язковість документального підтвердження всіх нарахунків, забезпечення належного розрахунку податків та внесків, а також подання відповідної звітності [11].

Основоположним нормативно-правовим актом, що регулює систему бухгалтерського обліку в Україні, є Закон України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні”. Він визначає основні принципи організації бухгалтерського обліку на підприємствах, зокрема, вимоги до достовірності, повноти, своєчасності та єдності методології. Закон встановлює обов’язковість

ведення бухгалтерського обліку всіма суб'єктами господарювання, крім винятків, визначених законодавством, а також регламентує питання складання фінансової звітності. Цей закон визначає загальні принципи ведення бухгалтерського обліку, серед яких:

- принцип повного висвітлення (вся інформація про розрахунки із працівниками повинна бути об'єктивною);
- принцип відповідності (затрати на оплату праці повинні відповідати результатам роботи та умовам трудових договорів);
- принцип систематичності (облік повинен вестися послідовно та у встановленому порядку);
- принцип обачності (не допускати заниження зобов'язань за зарплатою);
- принцип періодичності (зарплата відображається за звітні періоди, незалежно від фактичної виплати).

У статті 6 Закону України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні” зазначено, що державне регулювання системи бухгалтерського обліку та фінансової звітності в Україні здійснюється з метою забезпечення уніфікації правил ведення обліку та складання фінансової звітності, що є обов'язковими для суб'єктів господарювання всіх форм власності, що у свою чергу, сприяє гарантуванню достовірності облікової інформації, а також захисту прав та законних інтересів користувачів фінансової звітності.

Крім того, державне втручання в цю сферу спрямоване на постійне вдосконалення методології бухгалтерського обліку та підвищення якості фінансової звітності відповідно до сучасних вимог економічного середовища. Такі заходи забезпечують прозорість фінансової інформації, підвищують довіру інвесторів та контролюючих органів до діяльності підприємств. Водночас це також сприяє формуванню єдиних стандартів обліку та зменшує ризики фінансових порушень [20].

Питання методології обліку заробітної плати регламентуються Положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку. У контексті теми особливу роль відіграє П(С)БО 26 “Виплати працівникам”. У ньому визначено

класифікацію виплат за характером, строками нарахування, умовами надання – на короткострокові, довгострокові, виплати при звільненні, та інші. Також встановлено порядок формування резервів на оплату відпусток, визнання заборгованості з премій, компенсацій та інших виплат [21].

Розрахунки з оплати праці в Україні регламентуються не лише трудовим, а й податковим законодавством. Відповідно до Податкового кодексу України, до загального місячного оподатковуваного доходу платника податку включається заробітна плата, яка підлягає оподаткуванню податком на доходи фізичних осіб (ПДФО) за ставкою 18%, а також до доходу фізичних осіб у вигляді заробітної плати застосовується військовий збір у розмірі 5%. Обов'язки щодо нарахування, утримання та сплати зазначених податків покладаються на податкового агента, яким виступає роботодавець [2].

Відповідно до Закону України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування” роботодавці зобов'язані нараховувати ЄСВ на фонд оплати праці за ставкою 22%. ЄСВ не є податком у розумінні Податкового кодексу України, однак має обов'язковий характер і сплачується в бюджет державних соціальних фондів. Кошти єдиного внеску націлюються на фінансування системи соціального страхування, зокрема виплату пенсій, допомоги з тимчасової непрацездатності та інших соціальних виплат. Своєчасне нарахування і виплата ЄСВ є одним із суттєвих елементів фінансової дисципліни підприємства та забезпечення соціального захисту працівників [22].

У контексті міжнародної звітності застосовується Міжнародний стандарт фінансової звітності 19 “Виплати працівникам”, що встановлює більш складні правила визнання зобов'язань за пенсійними програмами, виплатами при звільненні, довгостроковими бонусами, тощо. Стандарт вимагає актуарного оцінювання, дисконтування майбутніх виплат, розмежування між умовними та безумовними зобов'язаннями, що створює потребу у спеціалізованих знаннях бухгалтера, але підвищує точність і прозорість фінансової інформації [23].

Важливою ланкою у системі нормативного регулювання є внутрішні документи підприємства, що встановлюють локальні правила ведення обліку розрахунків з працівниками. Сюди належать: колективні договори, які визначають специфіку преміювання, надбавок, матеріальної допомоги; положення про оплату праці, що регламентують структуру і порядок виплат; штатні розписи, посадові інструкції, а також накази щодо кадрових змін, які мають безпосереднє відображення в обліку. Усі ці документи повинні бути узгоджені з нормами чинного трудового законодавства, не порушувати прав працівників і підлягати зберіганню як частина первинної документації.

Однак, попри розвинуту нормативну базу, існують певні проблеми в її практичному застосуванні. Серед таких проблем виділяють часті зміни у законодавстві, наявність колізій між нормами трудового і податкового законодавства, зокрема щодо визначення окремих видів виплат і витрат, відсутність чітких регламентів щодо обліку нових форм зайнятості. Крім того, в умовах цифровізації економіки все більш актуальним стає питання законодавчого забезпечення електронного обліку трудових відносин, застосування хмарних систем розрахунку заробітної плати, а також захисту персональних даних працівників.

На додачу до національного законодавства, важливе місце у системі регулювання займають міжнародні та регіональні (європейські) правові акти. Наприклад, Конвенція про захист заробітної плати № 95 передбачає основні принципи справедливої оплати праці, захисту від незаконних утримань, своєчасності виплат. Україна ратифікувала цю Конвенцію, і її положення мають враховуватись при розробці нормативних актів [24].

У межах системи правового регулювання оплати праці особливу роль відіграє Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Державного комітету статистики України. Цей документ встановлює методологічні засади визначення фонду оплати праці, його складових та форм статистичної звітності. Інструкція забезпечує єдність у підходах до аналізу показників заробітної плати, дозволяючи об'єктивно оцінювати рівень доходів

працівників, структуру витрат роботодавців та рівень трудової мотивації в країні загалом [25].

У зв'язку з розвитком дистанційної та проектної зайнятості, важливим напрямом стає вдосконалення правового забезпечення нових форм трудових відносин. Наразі питання обліку заробітної плати для працівників, що працюють за гнучкими графіками або дистанційно, потребує оновлення стандартів, зокрема у сфері визначення відпрацьованого часу, оцінки продуктивності праці та справедливої оплати. У цьому контексті доцільним є імплементація елементів Директив ЄС щодо прозорих і передбачуваних умов праці.

З урахуванням нових викликів цифрової епохи, особливої актуальності набуває створення цифрових платформ для ведення обліку трудових відносин. У межах державної політики розвитку електронного урядування актуальним є впровадження централізованих сервісів, що дозволяють автоматично фіксувати дані про укладені трудові договори, нарахування заробітної плати та утримання з неї податків. Це сприяє детінізації трудових відносин та спрощує адміністрування заробітної плати на малих і середніх підприємствах. Додатковим вектором розвитку законодавчого регулювання є встановлення обов'язкових стандартів кібербезпеки при зберіганні персональних даних працівників.

Таким чином, сучасне нормативно-правове регулювання бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці – це багатовимірна система, яка охоплює трудове, податкове, бухгалтерське, соціальне, статистичне, міжнародне та інформаційне законодавство. Постійне вдосконалення цього середовища є необхідною умовою для функціонування прозорої, справедливої та ефективної системи оплати праці в Україні.

Також важливою є гармонізація національного законодавства з директивами Європейського Союзу у сфері праці й бухгалтерської звітності. У таблиці 1.5 представлено порівняння ключових джерел нормативного регулювання обліку заробітної плати за сферами.

Таблиця 1.5

Порівняння нормативного регулювання обліку заробітної плати за сферами

Рівень регулювання	Основні нормативні акти	Основні функції
Законодавчий	КЗпП, Закон “Про оплату праці”, ПКУ	Визначення структури, строків і форм оплати, оподаткування
Бухгалтерський	Закон “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні”, П(С)БО 26, План рахунків	Методика обліку, порядок відображення в звітності
Податковий	Податковий кодекс, Закон про ЄСВ	Оподаткування, звітність до контролюючих органів
Статистичний	Інструкція зі статистики заробітної плати	Формування показників фонду оплати праці для звітності
Міжнародний	МСФЗ 19, Конвенції МОП	Гармонізація з міжнародною практикою, дисконтування зобов’язань
Локальний (внутрішній)	Колективний договір, положення про оплату праці, накази	Специфіка системи оплати, премій, доплат на підприємстві

Джерело: розроблено автором на основі [2;19–25].

Зважаючи на вищезазначене, нормативно-правове регулювання бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці є динамічною і комплексною системою, яка потребує постійної уваги та адаптації з боку суб’єктів господарювання. Вона забезпечує дотримання законності, фінансову прозорість, соціальну справедливість, а також формує підґрунтя для ухвалення ефективних управлінських рішень у сфері праці та оплати. У контексті інтеграції України до європейського правового простору важливим завданням стає гармонізація національного трудового та облікового законодавства з міжнародними стандартами, що сприятиме підвищенню конкурентоспроможності українських підприємств та їх відповідності вимогам глобального ринку.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ

БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ЗАСТОСУВАННЯ КОМП'ЮТЕРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

2.1. Організація облікового процесу розрахунків з оплати праці

Організація бухгалтерського обліку на підприємстві є важливим елементом системи управління, оскільки забезпечує формування достовірної інформації про фінансовий стан підприємства та результати діяльності суб'єкта господарювання. Відповідно до вимог чинного законодавства України, підприємство може самостійно визначати форму організації бухгалтерського обліку, враховуючи масштаби діяльності, структуру управління та обсяг господарських операцій [26].

Товариство з обмеженою відповідальністю “Будсервіс Івано-Франківськ” є юридичною особою, яка створена відповідно до законодавства України та включена до Єдиного державного реєстру підприємств та організацій України. Підприємство зареєстроване 12 лютого 2010 року та здійснює свою діяльність за чималим переліком видів економічної діяльності з основним КВЕД 24.33 – холодне штампування та гнуття. Основною сферою господарювання є виробництво та реалізація покрівельних матеріалів. Статутний капітал становить 150 855 612,05 грн, що демонструє достатній рівень фінансової стійкості підприємства та його здатність забезпечувати господарську діяльність. ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” функціонує на загальній системі оподаткування та є платником податку на додану вартість, забезпечуючи своєчасне подання податкової та фінансової звітності, нарахування і виплату заробітної плати, а також сплату всіх встановлених законодавством податків і зборів, що демонструє високий рівень фінансової дисципліни підприємства.

Облік розрахунків з оплати праці на підприємстві здійснюється бухгалтерською службою під керівництвом головного бухгалтера. На головного

бухгалтера покладено відповідальність за організацію обліку, здійснення контролю за правильністю нарахування і виплат, а також за своєчасне формування фінансової звітності. Бухгалтерська служба взаємодіє з відділом кадрів для отримання інформації про прийняття, звільнення, відпустки та інші кадрові зміни. Розподіл функцій дає змогу забезпечити своєчасність та точність нарахування заробітної плати, а також здійснювати контроль за правильністю оформлення первинних документів.

Організація облікового процесу розрахунків з оплати праці на ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” здійснюється відповідно до наказу про облікову політику підприємства та включає комплекс процедур, які спрямовані на забезпечення достовірності облікової інформації, а також її своєчасності та повноти. Згідно з внутрішніми регламентами підприємства, усі господарські операції з оплати праці підлягають обов’язковому відображенню у первинних документах у момент їх здійснення або відразу після завершення. В таких документах повинні бути зазначені всі обов’язкові реквізити, зокрема назва документа, дата складання, зміст операції, одиниця виміру, посади та підписи всіх відповідальних осіб. Це дозволяє забезпечити юридичну силу документів і створює основу для подальшого відображення операцій у бухгалтерському обліку [27].

Наступним етапом облікового процесу є систематизація інформації у відповідних регістрах синтетичного та аналітичного обліку. Аналітичний облік розрахунків з оплати праці здійснюється в розрізі до кожного працівника окремо, що дозволяє ретельно контролювати нарахування, утримання та виплату заробітної плати. При цьому здійснюється узгодженість аналітичних даних із показниками синтетичних рахунків, що звіряється станом на початок кожного місяця. Такий підхід дозволяє підвищувати точність ведення бухгалтерського обліку та своєчасно виявляти можливі розбіжності [28].

Організація облікового процесу розрахунків з оплати праці на ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” базується на визначеній структурі відповідальності та документально зафіксованих процедурах. Всі операції, які

пов'язані з нарахуванням заробітної плати, здійснюються згідно з визначеними нормами наказу про облікову політику підприємства та внутрішніх регламентів. Кожна операція документально відображається у первинних документах, а також у синтетичних і аналітичних регістрах, що дає змогу відслідковувати відповідність фактичних нарахувань і утримань із заробітної плати.

Право першого підпису на документах належить директору підприємства, а другого – головному бухгалтеру, що забезпечує подвійний контроль за виконанням фінансових операцій. Касир несе повну матеріальну відповідальність за зберігання грошових коштів, а відділ кадрів відповідає за своєчасне та належне оформлення кадрових документів і обізнаність працівників із положеннями облікової політики.

Податкові зобов'язання на ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” перераховуються до бюджету щомісячно у терміни, встановлені законодавством України, зокрема ПДФО і військовий збір – до 20 числа наступного місяця, ЄСВ – до 20 числа місяця, що настає за звітним. Кожен нарахований платіж фіксується у синтетичних рахунках бухгалтерського обліку та ретельно деталізується у аналітичних регістрах за категоріями. Систематичне ведення обліку дає змогу підприємству забезпечувати прозорість фінансових операцій та контролювати виконання податкових зобов'язань у повному обсязі. Крім того, деталізація платежів за категоріями спрощує аналіз витрат на оплату праці та сприяє прийняттю раціональних управлінських рішень щодо оптимізації податкового навантаження.

Витрати на оплату праці на підприємстві займають важливе місце у структурі загальних витрат, оскільки вони безпосередньо пов'язані з процесом виробництва продукції, виконанням робіт та послуг. Правильна їх організація, облік і класифікація мають важливе значення для формування достовірної облікової інформації та визначення результативності діяльності підприємства [29]. На ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” витрати на оплату праці класифікуються згідно з Робочим планом рахунків із віднесенням їх до класу 9 “Витрати діяльності”. Наступним важливим елементом є їх деталізація за

функціональним призначенням (виробничі, адміністративні, збутові тощо). Структуру витрат на оплату праці за функціональним призначенням узагальнено та представлено на рис. 2.1. Такий підхід дає змогу не лише ретельно визначати структуру витрат, а й здійснювати їх ґрунтовний аналіз, контролювати рівень витрат за різними напрямками діяльності та приймати раціональні та обґрунтовані управлінські рішення щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів [30].

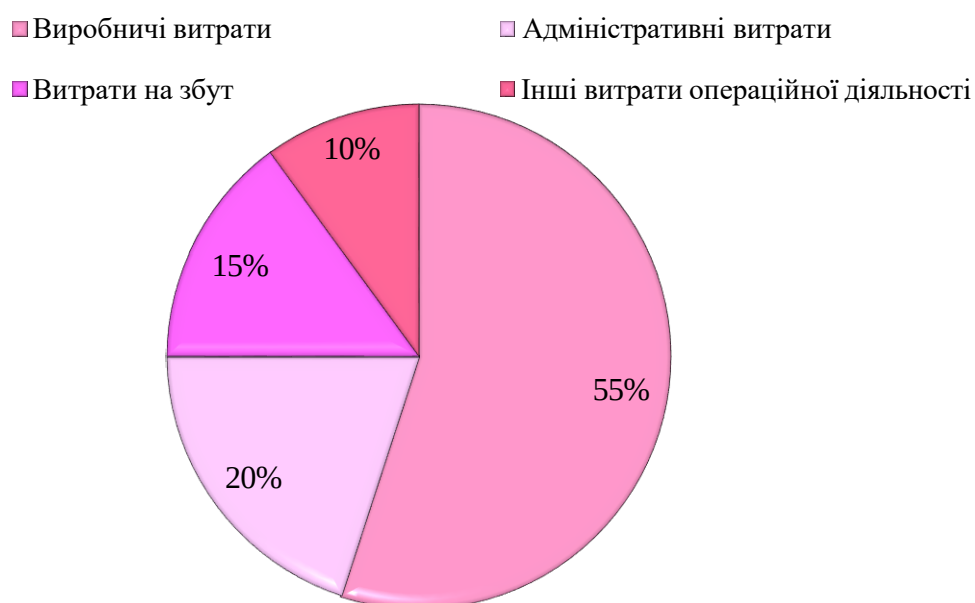


Рис. 2.1. Структура витрат на оплату праці за функціональним призначенням на ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ”

Джерело: розроблено автором самостійно.

Використання різних рахунків витрат, зокрема 23 “Виробництво”, 92 “Адміністративні витрати”, 93 “Витрати на збут” та 94 “Інші витрати операційної діяльності”, обумовлене необхідністю правильного віднесення витрат на оплату праці стосовно до їх функціонального призначення. Як видно з рис. 2.1, найбільшу частку у структурі витрат займають виробничі витрати – 55%, що є характерним для підприємств виробничої сфери. Адміністративні витрати становлять 20%, витрати на збут – 15%, а інші витрати операційної діяльності –

10%. Така структура свідчить що більшу частину витрат відносять на забезпечення роботи основного виробничого процесу. Водночас відносно значна частка адміністративних та збутових витрат потребує постійного контролю з метою оптимізації витрат і підвищення загальної ефективності діяльності підприємства.

Практичне відображення операцій з нарахування заробітної плати на підприємстві здійснюється через систему бухгалтерських проведення. Такі проведення забезпечують узгодженість між витратами підприємства та зобов'язаннями перед працівниками. З метою узагальнення порядку відображення операцій з нарахування заробітної плати на рахунках бухгалтерського обліку представлено відповідні кореспонденції у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

**Кореспонденції рахунків з нарахування заробітної плати у ТОВ
“Будсервіс Івано-Франківськ”**

Зміст господарської операції	Дебет	Кредит
Нараховано заробітну плату виробничому персоналу	23	661
Нараховано заробітну плату адміністративному персоналу	92	661
Нараховано заробітну плату працівникам збуту	93	661
Нараховано заробітну плату іншому персоналу	94	661

Джерело: розроблено автором на основі наказу про облікову політику ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ”.

Окрім нарахування заробітної плати, важливим елементом облікового процесу є відображення в бухгалтерському обліку утримань і нарахувань податків та зборів, що здійснюються із фонду оплати праці. Це дозволяє правильно та своєчасно формувати фінансові результати підприємства та ретельно дотримуватися вимог податкового законодавства. Основні бухгалтерські проведення з обліку утримань та нарахувань наведено у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

**Кореспонденції рахунків з обліку утримань та нарахувань на фонд
оплати праці у ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ”**

Зміст господарської операції	Дебет	Кредит
Утримано ПДФО із заробітної плати	661	641
Утримано військовий збір	661	642
Нараховано ЄСВ на фонд оплати праці	23, 92, 93	651
Перераховано ПДФО до бюджету	641	311
Перераховано військовий збір до бюджету	642	311
Перераховано ЄСВ	651	311

Джерело: розроблено автором на основі Податкового кодексу України

Для обліку розрахунків за податками і платежами на підприємстві використовуються субрахунки 641 “Розрахунки за податками” та 642 “Розрахунки за обов’язковими платежами”. На субрахунок 641 ведеться облік податку на доходи фізичних осіб, який утримується із заробітної плати працівників та підлягає обов’язковому перерахуванню до бюджету. Структуру податкових нарахувань на оплату праці ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” відображено на рис. 2.2, що дає можливість оцінити співвідношення основних обов’язкових платежів у загальній сумі відрахувань.

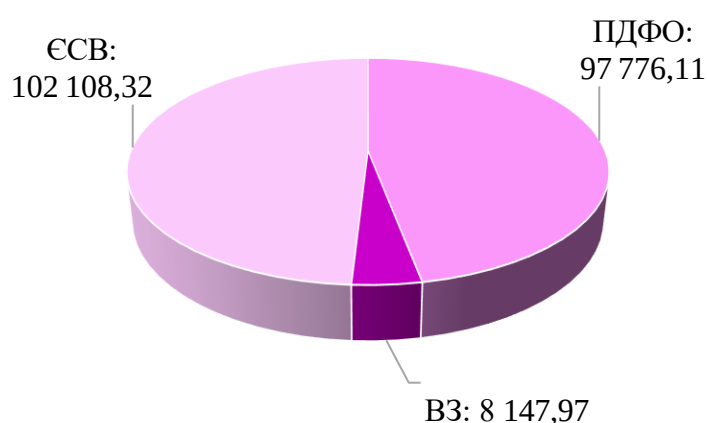


Рис. 2.2. Розподіл податкового навантаження на фонд оплати праці на ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ”

Джерело: розроблено автором самостійно.

Важливим елементом бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці є нарахування відпускних та лікарняних виплат, адже вони впливають як на фінансовий результат, так і на обов'язки підприємства перед працівниками та контролюючими органами. Відпускні виплати на ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” розраховуються відповідно до чинного законодавства України, де за базу розподілу прийнято враховувати середню заробітну плату працівника за останні 12 календарних місяців. Формула розрахунку враховує всі нарахування, які належать до заробітної плати, а саме: оклади, премії, надбавки та інші стимулюючі виплати. Сума відпускних після розрахунку відображається у складі витрат того звітного періоду, в якому вона була нарахована, що дає змогу правильно формувати фінансові результати підприємства та дотримуватися принципу відповідності доходів і витрат [31].

Лікарняні виплати здійснюються двома способами:

- за рахунок коштів підприємства – роботодавець оплачує перші п'ять днів тимчасової непрацездатності працівника;
- за рахунок коштів фонду соціального страхування – Пенсійний фонд України покриває виплати після п'яти днів відповідно до Закону України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування”.

У ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” облік лікарняних виплат здійснюється із використанням рахунку 66 “Розрахунки за виплатами працівникам”. Із сум нарахованих відпускних та лікарняних на підприємстві утримуються податок на доходи фізичних осіб і військовий збір, а також здійснюється нарахування єдиного соціального внеску відповідно до чинного законодавства України. Узагальнення бухгалтерських проведення з обліку лікарняних виплат наведено у Додатку Б.

Подання фінансової та податкової звітності на підприємстві виконується через програмне забезпечення “М.Е.Дос”. Автоматизована система дозволяє формувати, перевіряти та надсилати електронні форми звітності до контролюючих органів, що дає змогу своєчасно виконувати податкові

зобов'язання та зменшувати ризики арифметичних та інших помилок при поданні документів.

Використання в практиці сучасних інформаційних технологій є важливою складовою організації бухгалтерського обліку на ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ”. Автоматизація облікових процесів дозволяє підвищувати оперативність обробки інформації та забезпечує точність облікових розрахунків. Це дозволяє контролювати всі операції, які пов'язані з оплатою праці, автоматично формувати бухгалтерські проведення, розраховувати та утримувати податки із заробітної плати, а також формувати звітність для подання до державних органів. Це є важливим для виробничого підприємства, до якого належить ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ”, оскільки на підприємстві працює велика кількість працівників різних категорій – виробничий персонал, адміністративні працівники та працівники збуту.

Застосування різноманітних автоматизованих програм дозволяє систематизувати інформацію щодо кожного працівника, а також контролювати їх робочий час, вчасно нараховувати заробітну плату та утримувати відповідні податки і платежі, що підвищує ефективність організації облікового процесу та допомагає своєчасно формувати фінансову інформацію для управлінських рішень. Це також знижує ризик помилок у розрахунках та мінімізує вплив людського фактора [32].

Отже, організація облікового процесу розрахунків з оплати праці на ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” побудована належним чином, що дозволяє своєчасно нараховувати заробітну плату та здійснювати необхідні утримання для всіх категорій працівників. Систематичне ведення обліку та здійснення контролю за податковими зобов'язаннями забезпечують фінансову дисципліну та прозорість діяльності підприємства. Це дає змогу керівництву оперативно отримувати необхідну інформацію для прийняття ефективних управлінських рішень, що забезпечує точність розрахунків і стабільність функціонування системи оплати праці.

2.2. Методика бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці

Методика бухгалтерського обліку розрахунків із оплати праці є однією із найважливіших складових облікової системи підприємства. Це обумовлено її значенням не тільки у відображенні витрат на оплату праці, а й у виконанні функції інструмента управління трудовими ресурсами. В сучасних умовах важливість цієї складової обліку сильно зростає через її інтеграцію вимог податкового, трудового та соціального законодавства, що великою мірою ускладнює її структуру й управління. У той же час, при належній організованості методика обліку дає можливість підприємству не лише уникати фінансових невідповідностей, але й покращувати прозорість фінансових взаєморозрахунків із працівниками [33]. У 2025 році витрати ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” на оплату праці становили 7 493 тис. грн, що свідчить про значну роль трудових витрат у діяльності підприємства. Порівняно з 2024 роком цей показник зменшився на 664 тис. грн, або на 8,1 %. Це пов’язано зі зміною чисельності персоналу, структури виплат та оптимізацією витрат підприємства. Таке скорочення витрат може свідчити про підвищення контролю за фондом оплати праці, однак потребує додаткового аналізу його впливу на продуктивність праці та результати діяльності підприємства.

Сутність методології бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці полягає у створенні чіткої, структурованої та взаємопов’язаної системи процедур, яка включає всі етапи облікового процесу. Момент виникнення господарської операції є початком процесу, а завершенням є її інтеграція у фінансову звітність підприємства. Методика бухгалтерського обліку включає організацію первинних документів, нарахування та виплату заробітної плати, проведення обов’язкових утримань, відображення відповідних операцій на бухгалтерських рахунках та підготовку фінансової звітності. Усі етапи повинні бути унормовані, та відповідати чинному законодавству України і внутрішнім інструкціям підприємства [34].

На ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” дані первинного обліку розрахунків з оплати праці щомісячно узагальнюються бухгалтерською службою для складання розрахункових відомостей, внутрішньої управлінської звітності та контролю витрат на персонал. На підставі даних із цих документів здійснюється перевірка дотримання штатної чисельності працівників, правильності використання робочого часу, наявності понаднормових годин, відпусток, лікарняних та інших підстав для нарахувань. Окрема увага приділяється відповідності фактичних виплат затвердженому фонду оплати праці та своєчасності проведення розрахунків із працівниками. Такий підхід дає змогу оперативно виявляти відхилення, контролювати витрати підприємства, підвищувати ефективність використання трудових ресурсів і забезпечувати достовірність облікової інформації.

На ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” при організації первинного обліку враховується специфіка виробничої діяльності підприємства. Більшість працівників зайнята у виробничій сфері, що зумовлює необхідність здійснення ретельного обліку відпрацьованого часу та обсягу напрацювань. Виробнича діяльність підприємства направлена на виготовлення та реалізацію покрівельних матеріалів і будівельних комплектуючих. Методологія обліку заробітної плати щільно пов’язана з виробничими звітами, що дає можливість розраховувати заробіток беручи за основу фактично виконаний обсяг робіт та відпрацьований час. Наприклад, дані про виготовлення певних видів одиниць продукції автоматично передаються до облікової системи, де і здійснюється розрахунок відрядної плати. Застосування у практиці автоматизованих облікових систем дає змогу фіксувати усі необхідні показники у момент виконання завдань, що значною мірою підвищує точність облікових даних та ефективність управління. Особливістю є також те, що при формуванні первинної інформації використовують не тільки таблиці обліку робочого часу, але й виробничі звіти, наряди на виконані роботи та інші документи, які відображають виконаний обсяг завдань. Такий підхід забезпечує більш точне нарахування заробітної плати, а розрахунки є достовірними та своєчасними.

Нарахування заробітної плати є ключовим етапом облікового процесу у якому визначають розмір винагороди для працівника згідно з умовами трудового договору та обсягів виконаної роботи. Цей процес ґрунтується на встановлених тарифних ставках, посадових окладах чи відрядних розцінках, зважаючи на відпрацьований час або результат виконання завдань. Під час нарахування заробітної плати до уваги беруться додаткові виплати, такі як: надбавки, доплати, премії та компенсації, які передбачені чинним законодавством і внутрішніми документами. Точність розрахунків має суттєве значення, адже вони впливають на достовірність облікових даних, своєчасну виплату заробітної плати персоналу і забезпечення соціальних гарантій [35].

На досліджуваному підприємстві для нарахування заробітної плати співробітникам використовують окладну систему оплати праці, яка базується на місячній тарифній ставці. Це дає змогу встановлювати кожному працівникові фіксований розмір заробітної плати за відпрацьований місяць залежно від посади та рівня кваліфікації. Розрахунок заробітної плати базується на основі даних табелів обліку робочого часу, де відображається кількість відпрацьованих годин або днів. У разі неповної зайнятості оплата праці обчислюється пропорційно до відпрацьованого обсягу часу. За середньооблікової чисельності 61 працівник середньомісячний фонд оплати праці у 2025 році становив 624,4 тис. грн, а середньомісячна заробітна плата одного працівника – близько 10,2 тис. грн. Це характеризує фактичний рівень витрат підприємства на персонал.

Система внутрішнього контролю на ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” запроваджена здійсненням регулярного моніторингу точності та правильності нарахувань, а також своєчасності виплат. Щомісяця головний бухгалтер проводить звіряння даних виробничих звітів із нарахуваннями за відрядною оплатою, а також здійснює аналіз відповідних утримань із заробітної плати на відповідність чинним нормам законодавства.

Витрати на оплату праці за відрядною формою опосередковано включаються до собівартості виготовленої продукції та у 2025 році становили 7 493 тис. грн. При цьому їх частка у загальній собівартості продукції

підприємства склала приблизно 2,84 %, що свідчить про помірний вплив витрат на оплату праці на формування виробничої собівартості. Це дозволяє більш точно визначати витрати на виготовлення продукції та є основою для планування рентабельності виробничих процесів і окремих ліній. Облік операцій із нарахування та виплати заробітної плати безпосередньо впливає на фінансові результати підприємства, оскільки витрати на оплату праці формують частину витрат звітного періоду та зменшують показник чистого прибутку.

Важливим компонентом методології є здійснення утримань із заробітної плати та нарахування обов'язкових платежів і зборів. Податкова система, яка регулює доходи фізичних осіб, включає утримання податку на доходи фізичних осіб, військового збору, а також нарахування єдиного соціального внеску. Точність та правильність нарахування цих розрахунків має суттєве значення, оскільки будь-які помилки можуть стати причиною штрафів чи пені і спричинити порушення вимог чинного законодавства України. Точність обліку соціальних і податкових платежів має істотне значення для внутрішнього управління підприємством. Некоректні чи фальшиві дані можуть призвести до зниження фінансової стабільності підприємства, а також може негативно вплинути на відносини з персоналом та контролюючими органами. Автоматизація таких процесів, застосування сучасних програм та здійснення внутрішнього контролю дають змогу зменшити появу таких ризиків та забезпечать прозорість і достовірність облікової інформації [36].

На ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” процес утримань максимально автоматизований, що дає змогу забезпечити достовірність розрахунків і своєчасність сплати податків. Програмне бухгалтерське забезпечення автоматично бере до уваги зміни у законодавстві, що є передусім важливо у сучасних умовах його нестабільності. На підприємстві використовується програма “М.Е.Дос”, яка забезпечує автоматизацію розрахунків з податку на доходи фізичних осіб, військового збору та єдиного соціального внеску, а також полегшує формування та подання податкової та статистичної звітності. Це

мінімізує ризик виникнення помилок, адже усуває ручні розрахунки, що безпосередньо підвищує ефективність облікового процесу.

Значним етапом на підприємстві є виплата заробітної плати, яка реалізується відповідно до встановлених термінів. У сучасних умовах безготівкова форма виплати переважає над готівковою, що забезпечує більшу прозорість фінансових операцій та зменшує ризики зловживань та крадіжок. На ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” виплата заробітної плати здійснюється шляхом перерахування коштів на банківські рахунки персоналу, що узгоджується із сучасними вимогами організації обліку [37]. Станом на кінець 2025 року заборгованість підприємства з оплати праці становила 201 тис. грн, тоді як на початок року – 261 тис. грн. Зменшення заборгованості на 60 тис. грн свідчить про покращення стану розрахунків із працівниками. Таке зменшення також може свідчити про більш рівномірне здійснення виплат протягом року та зниження ризику накопичення прострочених зобов’язань перед працівниками.

Останнім етапом методики є формування бухгалтерських проведення та формування звітності. Інформація про витрати на оплату праці відображається у фінансовій звітності підприємства, зокрема в розділах Балансу та Звіту про фінансові результати, які містять відповідні статті. У Балансі зазначається заборгованість підприємства перед працівниками за належними виплатами, тоді як у Звіті про фінансові результати відображаються витрати на оплату праці. Фінансова звітність ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” подана у Додатку В [38].

Покращення аналітичного забезпечення облікових процесів забезпечує можливість оцінювати структуру фонду оплати праці, виявляти співвідношення між різноманітними видами виплат і проводити аналіз раціонального використання трудових ресурсів. Це є ключовим аспектом для виробничих підприємств, адже витрати на оплату праці становлять велику частку загальної собівартості продукції [39]. Узагальнення основних етапів методики бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці представлено у вигляді структурованої таблиці 2.3, що дає змогу систематизувати облікові процеси та відобразити їх важливість для підприємства.

Таблиця 2.3

**Методика бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на ТОВ
“Будсервіс Івано-Франківськ”**

Етап	Зміст	Значення
Первинний облік	Збір даних про відпрацьований час, виробіток	Формує інформаційну базу
Нарахування зарплати	Розрахунок усіх видів виплат	Визначає дохід працівника
Утримання	Податки і збори	Забезпечує виконання законодавства
Виплата	Перерахування коштів	Завершує розрахунки
Відображення обліку	Записи на рахунках, звітність	Формує фінансову інформацію
Контроль	Перевірка правильності	Мінімізує помилки

Джерело: розроблено автором на основі [40;41].

Для більш точного відображення послідовного процесу облікових процедур методику бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці представлено у вигляді рисунка 2.3. Рисунок детально демонструє взаємозв'язок та послідовність всіх основних етапів розрахунків з оплати праці.

1	Первинні документи
2	Нарахування заробітної плати
3	Утримання податків і зборів
4	Виплата заробітної плати
5	Відображення в обліку (рахунок 66)
6	Фінансова та податкова звітність
7	Внутрішній контроль і аналіз

**Рис. 2.3. Послідовність обліку розрахунків з оплати праці на ТОВ
“Будсервіс Івано-Франківськ”**

Джерело: розроблено автором на основі [42].

Отож, методика бухгалтерського обліку нарахувань із заробітної плати є складною та багатогранною системою, яка охоплює усі етапи облікового процесу

та гарантує їхню злагодженість і результативність. За умови належної організації цієї методики на підприємстві, зокрема на ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ”, можна досягти вірогідності облікової інформації, знизити завантаження бухгалтерії при дотриманні вимог законодавства, покращити використання робочої сили та посилити фінансову стійкість компанії. Важливу роль у цьому процесі виконує автоматизація облікових процедур, що покращує точність розрахунків та пришвидшує обробку інформації. [43].

2.3. Документальне забезпечення та інформаційна база обліку розрахунків з оплати праці

У сучасних умовах конкуренції та стрімкого розвитку новітніх технологій важливим етапом ефективного ведення бізнесу є впровадження на підприємстві якісного інформаційного забезпечення, зокрема у процесі розрахунків з оплати праці. Нарахування та виплата заробітної плати відіграє важливу роль в управлінні підприємством, адже безпосередньо впливає на формування витрат та забезпечує соціальну відповідальність.

Розвиток економіки в теперішній час вимагає особливої уваги до прийняття ефективних рішень про розрахунки з персоналом. Серед таких рішень є:

- прийняття сталого рівня заробітної плати для працівників різних категорій, спираючись на виконання обсягу завдань та фінансових можливостей підприємства;
- правильне та своєчасне нарахування і сплату необхідних утримань в зазначені терміни;
- забезпечення виконання соціальних обов’язків, серед яких не лише основна заробітна плата, а й премії, бонуси, надбавки та медичне страхування;
- здійснення виплат працівникам з одночасним зменшенням витрат на оплату праці у складі собівартості продукції;

- формування достовірної облікової інформації для подальшого складання фінансової, податкової та статистичної звітності;
- підвищення кваліфікації персоналу та раціональне використання трудових ресурсів [44].

У сучасних умовах розвитку новітніх технологій підприємства все частіше переходять із паперових носіїв інформації до сучасних електронних. Інформаційна база обліку, як важливий елемент системи оплати праці, потребує оновлення та переходу до застосування новітніх технологій. Ключовим аспектом у розрахунках з оплати праці є своєчасність та правильність оформлення виплати винагород персоналу, де ключовим виступає банківська виписка, яка підтверджує факт списання коштів. Широкого поширення набуває використання інформаційного розпорядження про перерахунок коштів. Це дає змогу поєднувати здійснення електронних транзакцій із регістрами обліку, що в свою чергу забезпечує виконання зобов'язань перед працівниками. Впровадження інтеграції даних на підприємстві дозволяє полегшити процеси створення розрахункових листів, квитанцій і довідок про доходи. Це здійснюється автоматизовано програмою на основі даних, які занесені до платіжних систем.

На ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” документальне забезпечення та інформаційна база обліку розрахунків з оплати праці організовано на високому рівні та чітко відповідає чинному законодавству України. Нарахування заробітної плати відбувається на основі первинних документів, що забезпечує достовірність та своєчасність бухгалтерської інформації. На підприємстві використовуються табелі обліку робочого часу, накази на прийняття та звільнення, переведення чи надання відпусток. Бухгалтерська служба приділяє особливу увагу правильності та точності нарахуванню всіх видів винагород персоналу, що є важливим елементом для формування звітності. Окрім перелічених первинних документів підприємство використовує і інші внутрішні регламенти для більшого розкриття фінансового стану підприємства, що також дає можливість здійснювати аналіз ефективності діяльності підприємства. Внутрішні регламенти використовуються підприємствами для встановлення

порядку з нарахування та виплати заробітної плати, а також для формування структури фонду оплати праці. Це дає змогу створити єдині правила ведення бухгалтерського обліку, що є основним для формування податкової та фінансової звітності. Основні нормативні документи, які застосовує ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” наведено у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Основні внутрішні документи ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ”

Документ	Облікова роль для підприємства
Наказ про облікову політику ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ”	Встановлює основні методи ведення бухгалтерського обліку, зокрема в частині нарахувань та виплат заробітної плати
Штатний розпис	Визначає кількість працівників, їх посади та розмір окладів
Табель обліку використання робочого часу	Фіксує відпрацьований час кожного працівника та є основним елементом для нарахування заробітної плати
Положення про оплату праці	Встановлює які форми та системи застосовуються підприємством
Аналітичні дані (аналіз заробітної плати за працівниками)	Використовується для здійснення оцінки понесених витрат на оплату праці та дає змогу виконувати аналіз ефективності використання трудових ресурсів
Розрахунково-платіжні відомості	Групують інформацію про суми нарахувань і виплат персоналу, а також є підтвердженням для здійснення виплати готівковим способом

Джерело: розроблено автором на основі [45].

Інформаційна база після формування на основі первинних документів в обов’язковому порядку фіксується в регістрах бухгалтерського обліку. Регістри бухгалтерського обліку є важливою складовою в системі оплати праці, адже на них накопичується уся важлива інформація про виконану роботу персоналом, суми утримань та виплат. Вони тісно пов’язані з фінансовою звітністю підприємства тому, що саме на їх основі формуються облікові дані для податкової і фінансової звітності та розрахунково-платіжних відомостей.

Проблемами використання у практиці облікових програм може бути незаконне внесення змін до документів, використання конфіденційної інформації та занесення вірусів. Для забезпечення захисту бухгалтерських даних

доцільно впроваджувати технологію блокчейн. Він дозволяє застерегти підприємство від зовнішніх ризиків, а також надає доступ тільки перевіреним та внесеним в базу користувачам [46].

Використання електронного цифрового підпису є важливим компонентом у документальному забезпеченні з обліку розрахунків оплати праці. Завдяки ЕЦП документи набувають юридичної сили та достовірності. Це дозволяє обліковим даним набувати оригінальності та зменшувати ризики несанкціонованих змін. На ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” електронний цифровий підпис застосовується до табеля обліку робочого часу, розрахунково-платіжної відомості, наказів на прийняття, переведення, відпустки чи звільнення. Право на застосування ЕЦП на підприємстві має керівник та головний бухгалтер.

Електронний цифровий підпис застосовується також до податкової звітності для підписання об’єднаної звітності, до якої входить податок на доходи фізичних осіб, військовий збір та єдиний соціальний внесок. Підприємства складають об’єднану звітність на основі інформації про нарахування та утримання із заробітної плати. Застосування у практиці ЕЦП дає змогу подавати податкову звітність в електронному форматі з облікової системи, що зменшує кількість помилок при ручному формуванні. Витрати на оплату праці є частиною, яка входить до собівартості продукції і мають вагомий вплив на формування фінансового результату компанії та податкових показників. При формуванні та поданні податкової декларації з податку на додану вартість також застосовують електронний цифровий підпис, що дає змогу узгоджувати бухгалтерські дані із податковими та забезпечувати точність інформації [47].

Інформація, яка створена на підставі даних з первинних документів та облікових регістрів, широко використовується для планування та прогнозування фонду оплати праці на майбутні періоди. Це дозволяє підприємству здійснювати оцінювання потреб в трудових ресурсах, раціонально планувати витрати на персонал і формувати бюджет підприємства. Порівняння фактичних показників із запланованими дає можливість проаналізувати відхилення між очікуваними та реальними витратами підприємства. Здійснення аналізу дозволяє виявити

причини перевитрат або заощаджень коштів фонду заробітної плати та вносити відповідні коригування в управлінські рішення. Результати аналізу керівництво також використовує для оцінки професійності та мотивації персоналу і удосконалення структури виплат, що забезпечує ефективну роботу компанії. З метою деталізації структури фонду оплати праці на підприємстві проведено його структурний аналіз за основними складовими елементами, що дозволяє оцінити співвідношення між основною заробітною платою, додатковими виплатами та соціальними нарахуваннями. Результати аналізу відображено на рис. 2.4.

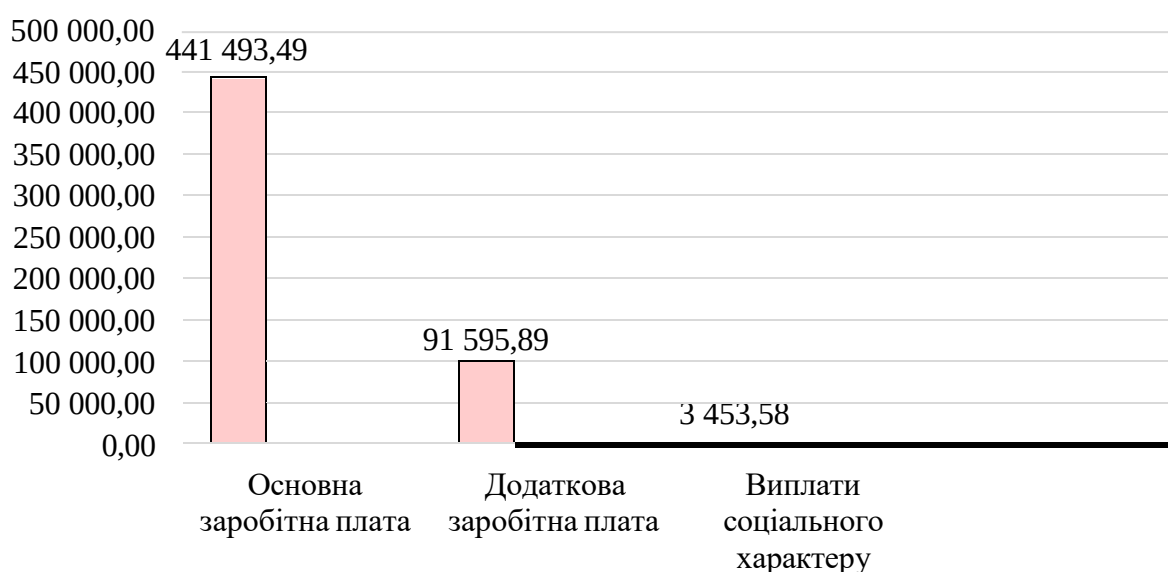


Рис. 2.4. Структура фонду оплати праці ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ”

Джерело: розроблено автором самостійно.

Узгодженість показників між різними видами документів є важливим на підприємстві, адже дані первинних документів, реєстрів і звітності мають взаємопов’язуватися між собою. Це дає змогу уникати розбіжностей при формуванні фінансової та податкової звітності, а також полегшує процес перевірки з боку контролюючих органів. Чітко налагоджена система документообігу сприяє підвищенню довіри з боку зовнішніх та внутрішніх користувачів.

Документальне забезпечення виплат персоналу за невідпрацьований час є важливим компонентом в системі обліку розрахунків з оплати праці, адже саме дані з цих документів надають підстави на право отримання відповідних виплат. До складу таких виплат включають лікарняні, відпускні, компенсації за невикористання відпусток та інші виплати, які передбачені чинним законодавством України. Створення цих документів здійснюється на основі первинної інформації, яка підтверджує факт здійснення події, серед якої розрахункові довідки щодо розрахунку середньої заробітної плати, заяви працівників, листки непрацездатності та накази керівника. Ці документи є основною базою для відображення господарських операцій і регістрах бухгалтерського обліку [48].

У ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” нарахування відпускних формується відповідно до даних наказу про надання відпустки та розрахунку середньої заробітної плати, які створюються бухгалтерською службою враховуючи інформацію про нараховану оплату праці окремого працівника за попередні періоди. Отримання через інформаційну систему електронного листка непрацездатності є підставою для подальшої виплати лікарняних. Після отримання таких документів обов’язковою умовою є відображення їх у розрахунково-платіжних відомостях та здійснення звірки, щодо правильності даних. Це дозволяє бухгалтерії своєчасно здійснювати розрахунки із працівниками, зменшити появу помилок та точно відображати облікову інформацію у регістрах підприємства.

Важливим елементом документального забезпечення розрахунків із заробітної плати є дотримання встановлених термінів зберігання первинних документів та облікових регістрів. Документи, які засвідчують факт нарахування та виплати заробітної плати в обов’язковому порядку повинні архівуватися згідно з вимогами законодавства. Це обумовлено важливістю даних, які містяться в таких документах, яка необхідна для підтвердження трудового стажу працівників, проведення перевірок та формування звітності за попередні періоди. Важливим аспектом є групування таких документів за часом та різними

типами операцій. Це забезпечує швидкий пошук документів за запитом контролюючих органів чи потребі керівництва. Правильно організована система зберігання документів знижує ризик втрати важливої інформації та забезпечує стабільність облікового процесу на підприємстві [49]. На ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” організація зберігання облікових документів відбувається згідно з нормами законодавства та внутрішніх нормативних положень. Облікові реєстри та первинна документація чітко згруповані за звітними періодами, що забезпечує строки зберігання та швидкий доступ до важливої інформації.

Документи з обліку розрахунків з оплати праці є важливим компонентом у процесі здійснення внутрішніх та зовнішніх перевірок діяльності підприємства. Вони служать основним джерелом для підтвердження правильності розрахунків, утримань та виплат працівникам, а також для обґрунтованості включення витрат з оплати праці до загальної собівартості продукції, робіт чи послуг. Окрім цього, така документація дає можливість відстежувати господарські операції – від початкового оформлення до відображення їх у облікових реєстрах і фінансовій звітності. Збереження повного та згрупованого пакету документів допомагає швидко підтверджувати достовірність облікових даних, зменшувати ризики помилок та шахрайств під час перевірок та гарантує прозорість фінансово-господарської діяльності підприємства [50].

Отже, підсумовуючи, можна зробити висновок, що документальне забезпечення та інформаційна база обліку розрахунків з оплати праці є провідним елементом організації бухгалтерського обліку на підприємстві. Вони забезпечують повне та достовірне відображення операцій з нарахування та виплати заробітної плати та формують фундаментальні основи для складання фінансової, податкової та управлінської звітності. Чітко організований документообіг допомагає синхронізувати облікові дані, підвищувати ефективність контролю та забезпечує переконливість управлінських рішень щодо витрат на оплату праці.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ШЛЯХИ ЇХ УДОСКОНАЛЕННЯ

3.1. Організаційні аспекти здійснення аналізу розрахунків з оплати праці

Організація системи здійснення аналізу розрахунків із заробітної плати на підприємстві визначає виконання систематичного дослідження витрат за працівниками, а також проведення оцінки їхньої структури, динаміки та раціональності використання трудових ресурсів. Такий підхід дозволяє визначати ступінь економічної обґрунтованості витрат на заробітну плату, виявляти чинники, які безпосередньо впливають на зміну фонду оплати праці та проаналізувати їх вплив на кінцеві результати діяльності підприємства. На ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” регулярно проводиться аналіз розрахунків з оплати праці з метою підвищення контролю за витратами на персонал і забезпечення раціональності використання трудових ресурсів. Така аналітична робота є складним процесом та включає в себе оцінку структури фонду оплати праці, визначення причин змін у рівнях винагород, а також встановлення зв'язку між витратами на оплату праці та результатами роботи підприємства.

Важливим аспектом є впровадження прогресивних методів економічного аналізу, серед яких основне місце займають порівняльний, факторний та коефіцієнтний аналізи. Використання таких підходів дозволяє підприємствам проводити глибокі дослідження, що дають змогу визначити головні причини змін у структурі та обсягах фонду оплати праці. Це не лише дозволяє виявити поточні тенденції, але й допомагає здійснювати комплексну оцінку ефективності використання трудових ресурсів в компанії. Впровадження та застосування різних способів забезпечує надійну базу для ухвалення обґрунтованих управлінських рішень, які спрямовані на оптимізацію витрат і підвищення продуктивності праці.

Важливим аспектом аналізу є здійснення дослідження динаміки фонду оплати праці. Під час цього процесу проводиться порівняння витрат на оплату праці за різні часові проміжки, визначаються темпи їх зростання чи скорочення, а також аналізуються причини виявлених змін. Основними факторами, які впливають на перетворення фонду оплати праці, є зміни у чисельності персоналу, рівень середньої заробітної плати та масштаби діяльності підприємства. Аналіз дозволяє здійснити оцінку того, наскільки зміни, які відбулися у витратах на оплату праці зіставляються з обсягами діяльності підприємства. В процесі аналізу також визначається внесок кожного з факторів у зміну фонду оплати праці, що дає змогу виявити основні причини його збільшення чи скорочення. В практиці важливим виокремлюють порівняння темпів змін фонду оплати праці з темпами зростання чи скорочення обсягів виробництва та реалізації продукції. Це дозволяє оцінювати ефективність використання трудової сили та допомагає знаходити потенційні резерви для зменшення витрат із заробітної плати [51].

Аналіз структури фонду оплати праці є важливим компонентом аналітичної роботи на підприємстві. У процесі дослідження оцінюється співвідношення основної заробітної плати, додаткових виплат та інших заохочувальних винагород. Це дає змогу глибше зрозуміти систему матеріального стимулювання працівників і визначити, яка частина витрат становлять премії та компенсаційні нарахування. Дослідження структури фонду оплати праці допомагає керівництву компанії виявляти компоненти системи оплати, які мають найбільший вплив на формування загальних затрат підприємства [52].

На ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” аналіз заробітної плати працівників здійснюється на основі документа “Аналіз зарплати по співробітникам” за відповідний період (Додаток Г). За результатами аналізу видно, що загальний фонд нарахованої заробітної плати на січень 2024 року склав 659 250,75 грн, що в цілому відображає загальний рівень витрат заробітної плати компанії. У структурі нарахувань велику частину займає

оплата за посадовими окладами, яка становить 557 543,49 грн, що характеризує стабільність основної частини заробітної плати. Додаткові виплати включають відпускні, витрати на відрядження, оплату лікарняних та інші компенсаційні винагороди. Сума відпускних перевищує 61 тис. грн, витрати на оплату праці у відрядженнях сягають 21 938,78 грн, а лікарняні виплати складають 3 453,58 грн. Наявність таких видів виплат засвідчує, що підприємство застосовує різні форми матеріальної підтримки працівників. Аналіз податкового навантаження показує, що підприємство ретельно виконує функції податкового агента відповідно до чинного законодавства. Зокрема, із заробітної плати працівників здійснюється утримання з податку на доходи фізичних осіб у сумі 118 665,11 грн та військовий збір у розмірі 9 888,72 грн. Загальна сума утримань становить 128 553,83 грн, що відповідає встановленим ставкам оподаткування.

Одним із етапів аналізу є здійснення оцінки використання робочого часу. За звітний період загальна кількість відпрацьованих людино-годин становила 13 096 годин, що відповідає 1 644 людино-дням. При цьому 450 годин невідпрацьованого часу, що пов'язано з відпустками, лікарняними та іншими вагомими причинами. Це свідчить про наявність втрат робочого часу, які можуть негативно впливати на ефективність діяльності підприємства.

Аналіз розрахунків з персоналом доводить, що виплати заробітної плати здійснюються своєчасно та у повному обсязі. Сума авансових виплат станом на 2024 рік становить 220 532,70 грн, виплати другої частини заробітної плати – 257 596,28 грн, а міжрозрахункові виплати – 51 279,29 грн. Сальдо за розрахунками з працівниками на кінець звітного періоду становить 529 408,27 грн до якого входить нарахування поточного місяця, виплата яких буде здійснена в наступному періоді. Отримані результати доводять, що система оплати праці на ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” є структурованою та включає основні та додаткові компоненти матеріального стимулювання. Наявність значної частини додаткових виплат та не відпрацьовання необхідного робочого часу потребує подальшого аналізу з метою вирішення проблем, які можуть виникати в робочому процесі.

При здійсненні аналітичної роботи виконується ретельне дослідження співвідношення між витратами на оплату праці та обсягом діяльності компанії. У межах цього аналізу здійснюється визначення частки витрат на оплату праці у загальній структурі витрат підприємства, що дає змогу отримати більш ширшу характеристику щодо її фінансових пріоритетів. Здійснення дослідження динаміки змін цієї частки з часом є важливим показником для оцінки загальної ефективності управління ресурсами. Зростання частки витрат на оплату праці може мати двозначний характер: з одного боку, це може свідчити про зростання важливості трудових ресурсів у виробничих процесах або розширення їх ролі, а з іншого – виявляти зниження ефективності використання цих ресурсів, що може потребувати додаткового аналізу та прийняття нових управлінських рішень.

Більшість організацій також проводять аналіз витрат на соціальні нарахування, які безпосередньо пов'язані з оплатою праці. У ході аналізу досліджується динаміка нарахувань єдиного соціального внеску та проводиться оцінка їх впливу на загальні витрати підприємства на персонал. Визначається частка єдиного соціального внеску в структурі витрат на оплату праці та її зміни за аналізований період. Вивчення таких показників дає змогу підприємству більш ширше оцінювати дійсний рівень витрат підприємства на оплату праці та соціальне забезпечення працівників [53].

На підприємстві “Будсервіс Івано-Франківськ” сума нарахованого єдиного соціального внеску включається до формування загальних витрат на персонал та підлягає обов’язковому аналізу у контексті фонду оплати праці. На базі цього дослідження визначається співвідношення між нарахованою заробітною платою та сумою ЄСВ, що дозволяє оцінити, який рівень податкового навантаження на компанію. Здійснюється порівняння темпів зростання соціальних відрахувань із динамікою змін у фонді оплати праці для перевірки коректності нарахувань та прогнозування фінансових потоків.

Важливим компонентом здійснення аналізу розрахунків із оплати праці є застосування аудиторських процедур. У процесі здійснення аналітичної

роботи здійснюється перевірка достовірності виплат, які були нараховані, оцінюється відповідність розмірів цих виплат встановленим умовам та виявляють ризики появи можливих помилок у розрахунках із працівниками. Застосування таких процедур підвищує точність даних щодо витрат на заробітну плату та виявляє можливі порушення у розрахунках із персоналом [54]. Під час проведення аналізу розрахунків з оплати праці на ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” оцінюється ефективність системи матеріального стимулювання працівників. Під час дослідження аналізується вплив премій, доплат та інших заохочувальних винагород на результати діяльності організації. Це дозволяє керівництву підприємства зрозуміти, наскільки система оплати праці заохочує працівників до продуктивності та досягнення планових цілей.

Аналіз впливу трудових факторів на результати діяльності компанії має важливу роль у визначенні раціональності використання трудових ресурсів. Такий аналіз допомагає керівництву простежити, наскільки зміни чисельності працівників і рівень продуктивності праці мають вплив на обсяги виробництва та надання послуг. Це дозволяє виявляти ключові чинники, які допомагають зростанню результативності роботи підприємства чи його зменшення. Застосування факторного аналізу визначає чи збільшення обсягів діяльності підприємства є наслідком зростання продуктивності праці або наслідком приросту чисельності працівників. Це дає змогу керівництву організації затверджувати обґрунтовані управлінські рішення, які спрямовані на підвищення рівня кваліфікації персоналу, ефективне використання трудових ресурсів та покращення організації трудових етапів.

Для аналізу оцінки про вплив трудових факторів на зміну обсягу виробництва у ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” проведено факторний аналіз за використанням методу абсолютних різниць. Під час аналізу досліджено, як саме зміна чисельності працівників і продуктивність праці позначаються на обсягу товарної продукції. Результат проведених розрахунків подано у табл. 3.1.

Таблиця 3.1

**Розрахунок впливу трудової групи факторів на зміну обсягу
випуску продукції способом абсолютних різниць на ТОВ “Будсервіс
Івано- Франківськ”**

Показники	Минулий рік	Звітний рік	Відхилення
Обсяг товарної продукції (грн.)	261 575	304 052	42 477
Середньооблікова чисельність працюючих(чол.)	79	61	-18
Середній виробіток продукції в розрахунку на одного працівника (грн.)	3311,08	4984,46	1673,38

Джерело: розроблено автором самостійно.

Загальне збільшення обсягу продукції (42 477 грн.) відбулося під дією двох факторів:

– зміни чисельності працівників:

$$\Delta y_a = \Delta_a \times b_0 = (-18) \times 3311,08 = -59\,599,18 \text{ грн.}$$

– зміни продуктивності праці:

$$\Delta y_b = a_1 \times \Delta_b = 61 \times 1673,38 = 102\,076,18 \text{ грн.}$$

$$\text{Разом: } \Delta y = \Delta y_a + \Delta y_b = (-59\,599,18) + 102\,076,18 = 42\,477 \text{ грн.}$$

Проведений аналіз показує позитивні зміни у використанні трудових ресурсів підприємства. У 2025 році обсяг випуску продукції збільшився на 42 477 тис. грн, попри суттєве скорочення чисельності працівників. Загальна кількість персоналу зменшилася на 18 осіб, порівняно з 2024 роком, що могло б спричинити зменшення обсягів виробництва на 59 599 тис. грн. Негативний вплив відповідних факторів був компенсований за рахунок підвищення продуктивності праці. Виріток одного працівника зріс з 3 311 тис. грн до 4 984 тис. грн, що створило додаткове збільшення обсягу продукції на 102 076 тис. грн. Це свідчить про ефективне використання трудових ресурсів, підвищення продуктивності праці та правильну організацію роботи персоналу на ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ”.

Регулярне проведення аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” забезпечує керівництво необхідною інформацією про рівень витрат, які пов’язані із персоналом. На основі цієї інформації можна проводити оцінювання, щодо ефективності використання трудових ресурсів та приймати раціональні управлінські рішення, які в подальшому будуть спрямовані на оптимізацію витрат на оплату праці. У таблиці 3.2 представлено узагальнення основних напрямів аналізу розрахунків з оплати праці, їх цілей і практичних результатів, що дозволяє систематизувати аспекти аналітичної діяльності на підприємстві.

Таблиця 3.2

Організація аналізу розрахунків з оплати праці на ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ”

Етапи організації аналізу	Характеристика	Практичне значення
Встановлення відповідальності по особах	Фіксація функцій бухгалтерською економічною службою за та	Своєчасне виконання обов’язків
Регулярність проведення аналізу	Щомісячно, щоквартально, щорічно	Оперативне виявлення відхилень та порушень
Інформаційна база	Облікові дані, фінансова звітність та внутрішні документи	Достовірність результатів проведеного аналізу
Методи здійснення аналізу	Порівняльний, коефіцієнтний, факторний	Змістовність та ґрунтовність даних, отриманих у ході дослідження
Контроль за достовірністю розрахунків	Ревізія нарахувань і утримань	Забезпечення дотримання норм законодавства та виявлення помилок
Застосування результатів у ході робочого процесу	Прийняття раціональних управлінських рішень	Оптимізація витрат персоналу

Джерело: розроблено на основі [55].

Одним із важливих компонентів проведення аналізу розрахунків з оплати праці є затвердження обов’язків серед відповідальних осіб та економічний розподіл функцій між працівниками бухгалтерського відділу. Це забезпечує підприємству організованість аналітичної роботи та підвищує

достовірність отриманої інформації. При цьому встановлюються терміни проведення аналізу та визначаються відповідальні особи за підготовку аналітичних розрахунків, що гарантує систематичність і безперервність контролю. Визначення відповідальних осіб за виконання аналізу забезпечує своєчасне виявлення відхилень та швидкому реагуванню на них.

При організації аналітичного контролю також здійснюється визначення періодичності його проведення. В більшості випадків аналіз здійснюється щомісячно, щоквартально або щорічно. Така послідовність дає можливість зафіксувати динаміку змін у витратах на оплату праці. Систематичність здійснення аналізу дозволяє вчасно виявляти негативні тенденції та вживати відповідних заходів для їх усунення. Застосування комплексного підходу до аналізу оплати праці дозволяє не тільки проводити оцінку поточного стану витрат за працівниками, але й виявляти резерви для підвищення ефективності їх використання. Це створює сприятливі умови для вдосконалення управління трудовими ресурсами, що, у свою чергу, сприяє зростанню конкурентоспроможності підприємства.

3.2. Оцінка ефективності використання фонду оплати праці

Використання фонду оплати праці є важливою характеристикою діяльності підприємства, адже саме трудові ресурси виступають основним компонентом у створенні вартості, формуванні фінансових результатів та підвищенні конкурентоспроможності компанії. Теперішні умови господарювання супроводжуються нестабільністю в економіці, інфляцією, браком кваліфікованого персоналу та підвищенням значення людського капіталу, тому процесу управління фондом оплати праці доцільно приділяти особливу увагу. На сьогоднішній час фонд оплати праці розглядають не тільки як статтю витрат, але й як важливий інструмент стратегічного управління працівниками, який допомагає активізувати мотивацію, підвищити продуктивність та зміцнити стабільність штату колективу. Проведення аналізу

ефективності його використання потрібно здійснювати, враховуючи як економічні, так і соціальні аспекти, щоб мати змогу реально оцінювати стан справ підприємства. Фонд оплати праці додатково виконує ще регулюючу функцію, тому система управління повинна орієнтуватися не лише на обсяги витрат, а й на раціональність їх використання [56].

На підприємствах проводиться дослідження структури фонду оплати праці, яке є інструментом для оцінювання ефективності розподілу ресурсів між різними видами виплат. Раціональна структура цього фонду повинна надавати гармонійне співвідношення між обов'язковою частиною доходів працівників та стимулюючими виплатами, що залежать від продуктивності їхньої діяльності. Проте, надмірна частка гарантованих виплат чи запровадження неефективної системи преміювання можуть зменшити стимулюючу роль заробітної плати, що в подальшому спричиняє нераціональне використання фінансових ресурсів. Для застереження невідповідності у системі винагороди необхідно, щоб структура фонду оплати праці була пристосована до специфіки діяльності організації, складності виконуваних завдань та рівня кваліфікації колективу. Структуру фонду оплати праці за видами виплат на ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” наведено на рис. 3.1.

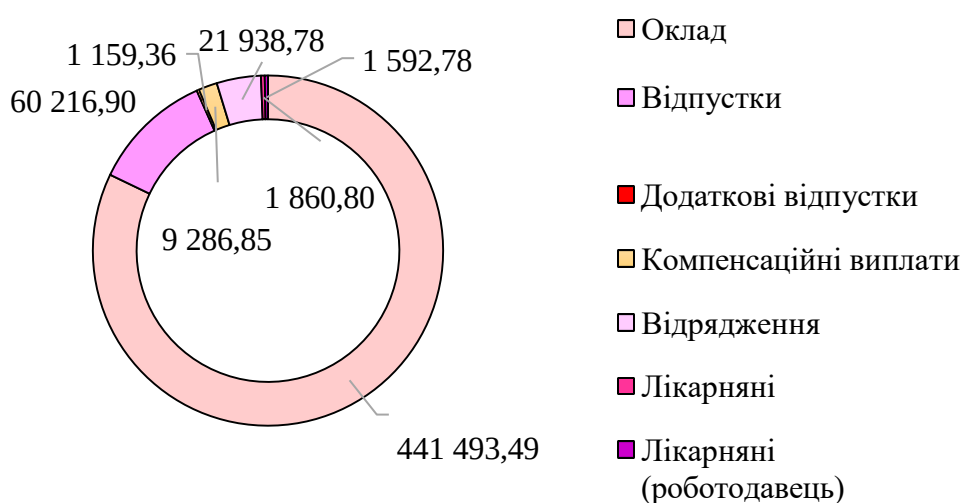


Рис. 3.1. Структурний склад фонду оплати праці на ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ”

Джерело: розроблено автором самостійно.

Як видно з наведеного рисунка на ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” у структурі фонду оплати праці домінує основна заробітна плата, яка формує переважну частку загальних витрат. Інші складові, зокрема відпускні, лікарняні та компенсаційні виплати, мають значно меншу питому вагу. Така структура свідчить про орієнтацію підприємства на стабільні фіксовані виплати з обмеженою часткою додаткових нарахувань.

Проведення аналізу ефективності використання фонду оплати праці охоплює оцінювання його впливу на важливі фінансово-економічні результати підприємства. Особливу увагу слід приділити визначенню частки витрат на заробітну плату у загальній собівартості продукції, дослідженню рентабельності цих витрат та їхнє відображення на прибутковості компанії. Чимала частка фонду оплати праці у сукупних витратах може вказувати, як на високий рівень трудомісткості виробництва, так і на недостатньо раціональне використання трудових ресурсів. Зростання рентабельності оплати праці є показником збільшення ефективності діяльності організації та характеризує доцільність розподілу фінансових ресурсів. При цьому необхідно враховувати не тільки абсолютні показники витрат, але й їх взаємозв’язок з результатами роботи підприємства для оцінки фактичної віддачі від залучених трудових ресурсів. Динаміку витрат на оплату праці на ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” за 2022 – 2025 роки наведено на рис. 3.2.

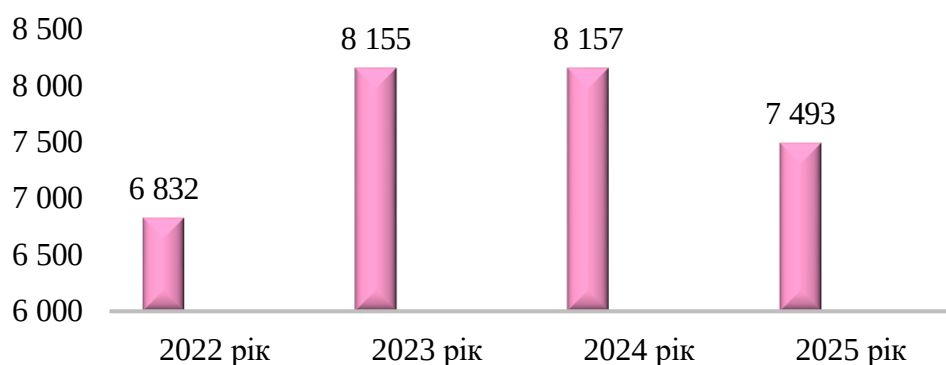


Рис. 3.2. Динаміка витрат на оплату праці ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” за 2022–2025 роки

Джерело: розроблено автором самостійно.

Витрати на оплату праці змінювалися нерівномірно, після зростання у 2023 році вони стабілізувались у 2024 році та зменшились у 2025 році. Це свідчить про коригування рівня витрат підприємством залежно від умов діяльності. Зниження у 2025 році може бути результатом оптимізації витрат або змін у використанні трудових ресурсів.

Для покращення ефективності використання фонду оплати праці на ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” керівництво впроваджує сучасні методи управління. Це стосується використання гнучких систем оплати праці, які включають індивідуальні результати по кожному працівнику окремо та автоматизують бухгалтерські операції. Посилення внутрішнього контролю за витратами дає змогу швидко виявляти відхилення та ухвалювати обґрунтовані управлінські рішення. Перспективним також вважається впровадження різноманітних цифрових інструментів, які необхідні для моніторингу витрат на персонал.

Ефективність використання фонду оплати праці залежить від зовнішніх і внутрішніх факторів. До зовнішніх факторів належить рівень інфляції, мінімальна заробітна плата, державне регулювання та обставини на ринку праці. До внутрішніх відносять організацію трудових етапів, процеси з мотивації, професійну підготовку персоналу, ступінь автоматизації виробництва та кадрову стратегію підприємства. У період воєнного стану ситуація погіршується через додаткові соціальні, фінансові та кадрові ризики. Це включає міграцію населення, недостатню кваліфікацію працівників, зменшення продуктивності та збільшення витрат на соціальні виплати, що суттєво впливає на управління фондом оплати праці [57].

Під час оцінювання ефективності використання трудових ресурсів важливо враховувати, що вплив зовнішнього середовища постійно змінюється і потребує постійного контролю. Це дозволяє своєчасно коригувати внутрішню політику підприємства. Для узагальнення методів оцінки ефективності застосовується система показників, яка представлена в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3

**Показники оцінки ефективності використання трудових ресурсів у
ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ”**

Показник	Характеристика	Значення для оцінки
Продуктивність праці	Обсяг продукції або виручки на одного працівника	Встановлює ефективність використання трудових ресурсів
Середня заробітна плата	Середній дохід працівника	Відображає рівень мотивації персоналу
Коефіцієнт випередження	Співвідношення темпів росту продуктивності та заробітної плати	Аналізує співвідношення між ростом заробітної плати та продуктивністю праці
Гнучкість фонду оплати праці	Залежність витрат на персонал від продуктивності	Характеризує гнучкість витрат
Частка витрат на оплату праці у собівартості	Питома вага витрат на персонал	Впливає на фінансовий результат
Рентабельність витрат на персонал	Прибуток на 1 грн витрат на персонал	Узагальнюючий показник ефективності

Джерело: розроблено автором на основі [58].

З таблиці 3.3, видно, що ефективність використання фонду заробітної плати включає сукупність взаємозв'язаних показників. Такі показники дають змогу оцінити економічну обґрунтованість витрат та рівень їх соціальної результативності. Здійснення аналізу динаміки цих даних дає змогу виявляти тенденції до змін у рівні ефективності та виокремлювати потенційні резерви для її покращення.

На ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” оцінка ефективності використання фонду оплати праці базується на комплексному аналізі динаміки фонду заробітної плати, чисельності штату, рівні продуктивності праці та середньої заробітної плати працівників. Особливу увагу на підприємстві приділяють співвідношенню темпів зміни зазначених показників, що дає змогу провести оцінку, як допомагає зростання витрат на оплату праці пропорційному збільшенню обсягів виробничо-господарської діяльності підприємства. При виявленні невідповідностей між цими компонентами необхідно впровадити відповідні заходи, які спрямовані на оптимізацію структури фонду заробітної

плати, підвищення продуктивності праці та вдосконалення системи мотивації персоналу, що забезпечить ефективніше використання ресурсів підприємства.

Оцінка ефективності використання фонду оплати праці є важливим та багатограним процесом, який передбачає комплексний підхід із врахуванням багатьох факторів. Це допомагає не тільки аналізувати поточний стан залучення трудового потенціалу, але й визначати можливості підвищення продуктивності роботи підприємства. На ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” для ефективного управління фондом оплати праці створено стратегічний резерв, який підвищує продуктивність праці, знижує витрати і забезпечує стабільний розвиток в умовах сучасних економічних викликів.

Важливими чинниками тривалого прогресу підприємства є забезпечення ефективного управління персоналом та доцільне формування фонду оплати праці. Трудові ресурси визначають завершальний результат діяльності підприємства, тому необхідно здійснювати аналіз рівня оплати праці в тісному зв’язку з продуктивністю та фінансовими показниками. Проведені різноманітні дослідження фіксують, що при підвищенні операційної ефективності зростає заробітна плата працівників, але при цьому зменшуються витрати на оплату праці в розрахунку на одиницю продукції. Це відображає позитивні тенденції щодо рентабельності та фінансової стійкості організацій [59].

На ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” запроваджено систему оплати праці, яка взаємопов’язана з виконуваною роботою персоналу. До цієї системи включаються премії за виконання виробничих процесів та планових цілей, а також покращення якості здійснення відповідних завдань. Це допомагає не тільки підвищувати мотивацію колективу, але й забезпечує раціональне управління витратами, адже збільшення витрат буде відшкодовано зростанням доходів підприємства. При неефективній організації системи оплати праці можливий ризик виникнення перевитрат на оплату праці, що призведе до зниження фінансових показників діяльності компанії.

У сучасних умовах господарювання підприємствам доцільно застосовувати в практиці комплексний підхід до управління персоналом, який враховує не тільки мотивацію персоналу, але й раціональне планування кадрових процесів. Різні дослідження фіксують, що раціоналізація витрат на персонал є можливою завдяки об'єднанню таких аспектів, як найняття, звільнення, перепідготовка та підвищення кваліфікації співробітників, у єдину систему управління. Шляхом покращення ефективності управління персоналом є інвестування в розвиток та підвищення навичок співробітників. Дослідження показують, що опанування нових навичок та покращення професійної компетентності працівників дозволяє знижувати витрати на пошук і найм нових кадрів, а також підвищує продуктивність їхньої роботи [60]. На ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” обов’язковим є проведення планування кадрових потреб у відповідності до обсягів робіт і виробничих завдань. Це дозволяє запобігати, як нестачі працівників, так і надлишку персоналу. На підприємстві також передбачено впровадження внутрішніх навчань, підвищення професійної кваліфікації співробітників та створення кадрового резерву. Це забезпечує ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” оперативно реагувати на зміни у зовнішньому середовищі.

Застосування системи з планування потреб у працівниках є важливим етапом на кожному підприємстві, адже дає змогу завчасно виявити потрібну кількість працівників та їх кваліфікацію. На ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” такий процес отримують у результаті проведення аналізу з виконаних робіт, урахування сезонних змін у виробництві та продажі, а також а також проведення оцінки, щодо перспектив розвитку підприємства. Це допомагає керівництву знизити витрати на процеси з наймання та звільнення робочої сили та раціонально використовувати наявні трудові ресурси.

Впровадження сучасних методів управління персоналом, таких, як організаційно-адміністративні, економічні та соціально-психологічні дозволяє компаніям системно впливати на працівників. Як зазначає у своєму дослідженні Кириченко О.В., ефективне поєднання перелічених методів

підвищує мотивацію працівників та забезпечує зростання продуктивності та загальної ефективності діяльності підприємства [61]. Для ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” це можливість здійснювати вплив на персонал, який виконується через створення системи наказів та регламентів, запровадження матеріального стимулювання та забезпечення комфортної психологічної атмосфери в колективі.

Сучасні методи, зокрема використання в роботі технології грейдингу є суттєвими інструментами для оптимізації оплати праці, що дає змогу визначити справедливую залежність між рівнем складності виконуваної роботи, відповідальності окремих працівників та їх заробітною платою. Використання цієї системи на ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” може допомогти виявити невідповідності в оплаті праці, збільшити прозорість у розрахунках заробітної плати та допоможе стимулювати персонал до професійного розвитку і підвищення кваліфікації. Узагальнивши, можна зробити висновок, що для ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” стратегія підвищення ефективності управління персоналом повинна враховувати усі заходи та методи. Це сприяє підвищенню продуктивності праці, оптимізує фонд оплати праці, а впровадження сучасних мотиваційних методів та системного планування людських ресурсів не лише дозволить скоротити витрати і збільшити рентабельність, але й посилить конкурентоспроможність компанії на ринку.

3.3. Напрями удосконалення аналітичної роботи розрахунків з оплати праці в умовах застосування комп’ютерних технологій

В умовах цифрової трансформації економіки покращення якості аналітичного підходу до нарахування заробітної плати має особливу актуальність. Заробітна плата є не тільки основним джерелом доходу працівників, але й виступає одним із важливих елементів витрат для підприємства. Для компаній виробничої сфери здійснення аналізу оплати праці має важливе значення для забезпечення фінансової стабільності,

формування собівартості продукції, створення політики персоналу та прийняття раціональних управлінських рішень.

Для ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ”, яке виготовляє та реалізує покрівельні матеріали, витрати на оплату праці залежать від обсягів виробництва та сезонних коливань попиту на продукцію. У 2025 році за наявної чисельності персоналу 61 особа середні витрати на оплату праці становлять близько 122,8 тис. грн на одного працівника за рік, що потребує оцінки ефективності використання трудових ресурсів. Такий рівень витрат свідчить про необхідність аналізу співвідношення між витратами на персонал і результатами діяльності підприємства, а також оцінки їх впливу на продуктивність праці та мотивацію працівників. Загалом наведена динаміка витрат на оплату праці свідчить про їх нестабільність, що може бути пов’язано як із впливом зовнішніх економічних чинників, так і з особливостями внутрішньої кадрової політики підприємства. Зниження витрат у 2025 році за незмінної чисельності персоналу може свідчити про оптимізацію використання трудових ресурсів, однак потребує додаткового контролю, оскільки може бути пов’язане зі зниженням рівня оплати праці та впливати на мотивацію персоналу.

Для ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” важливим є впровадження автоматизації обліку робочого часу працівників виробничих підрозділів та своєчасного розрахунку заробітної плати залежно від обсягів виготовленої продукції. Це є особливо важливим для співробітників із відрядною формою оплати праці. Впровадження комп’ютерних технологій повинно сприяти ефективному контролю витрат на оплату праці в розрізі окремих ділянок і складських підрозділів. Запровадження цифрових технологій дає змогу підприємству зменшити розбіжності між запланованими та реальними витратами на оплату праці, забезпечити прозорий розподіл витрат між виробничими процесами, товарним обігом та продажами.

Одним із основних напрямів підвищення ефективності роботи є впровадження інтегрованих інформаційних систем. Вони забезпечують

автоматизацію процесів збору, обробки та аналізу даних з нарахування заробітної плати, утримання, обліку відпрацьованого часу, лікарняних, відпусток та інших виплат. Така автоматизація створює умови для швидкого виявлення розбіжностей у фонді оплати праці, проведення ретельного аналізу витрат на персонал і прийняття обґрунтованих рішень для подальшого використання трудових ресурсів [62]. Для ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” доречним є запровадження централізованої цифрової бази даних для управління персоналом та бухгалтерською інформацією. Це допоможе оперативно створювати аналітичні звіти щодо змін у фонді оплати праці, середнього рівня заробітної плати та витрат на працівників з урахуванням особливостей кожного структурного підрозділу підприємства. Виявлена нестабільність витрат на оплату праці, зокрема їх різке зростання у 2023 році та зниження у 2025 році, свідчить про недостатній рівень контролю за формуванням фонду оплати праці. Це зумовлює необхідність впровадження автоматизованих систем обліку та контролю, які дозволять оперативно відстежувати відхилення фактичних витрат від запланованих, аналізувати їх причини та забезпечувати більш обґрунтоване управління трудовими витратами.

Зміцнення внутрішнього контролю розрахунків із заробітної плати через впровадження цифрових інструментів здійснюється для перевірки й автоматизованого моніторингу. Використання сучасного програмного забезпечення дозволить своєчасно виявляти помилки в обліку робочого часу, повторних нарахуваннях, порушеннях при застосуванні тарифів або невідповідності між фактично відпрацьованим часом і нарахованою заробітною платою [63]. На ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” впровадження такого процесу є важливим через необхідність здійснення перевірки відрядної оплати праці співробітників виробничих підрозділів, де нарахування зарплати ґрунтується на обсягах виготовленої продукції. Ефективним рішенням є використання у ході роботи автоматизованих алгоритмів, які перевіряють

відповідність між показниками виробництва, даними табелю обліку робочого часу та сумами нарахованої заробітної плати.

На ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” рівень продуктивності праці у 2025 році становить близько 4 984,5 тис. грн на одного працівника (304 052 / 61), що свідчить про ефективне використання трудових ресурсів. Разом з тим, зниження витрат на оплату праці потребує додаткового контролю, оскільки може бути пов’язане зі змінами у структурі стимулюючих виплат та впливати на рівень мотивації персоналу. Наочне відображення динаміки доходу та чисельності працівників підприємства за 2023 – 2025 рр. наведено на рис. 3.3.

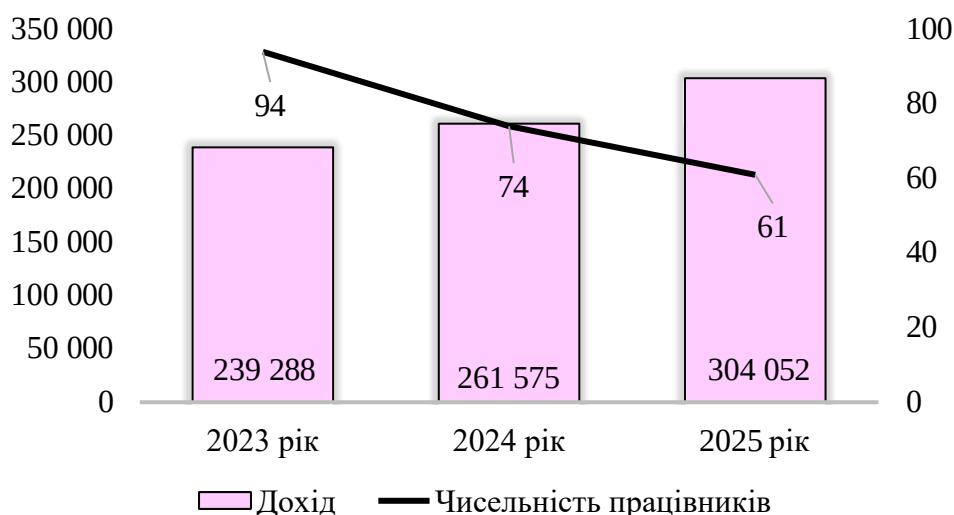


Рис. 3.3. Динаміка доходу та чисельності працівників ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” за 2023–2025 рр.

Джерело: розроблено автором самостійно.

Як видно з рис. 3.3., у 2023–2025 рр. спостерігається чітка тенденція зростання доходу підприємства – з 239 288 тис. грн у 2023 році до 304 052 тис. грн у 2025 році. Водночас чисельність працівників за цей період скоротилась з 94 до 61 особи. Така протилежна динаміка свідчить про підвищення ефективності використання трудових ресурсів, оскільки збільшення обсягів діяльності відбувається за рахунок меншої кількості персоналу.

Підвищення рівня навичок працівників бухгалтерії та кадрових служб у використанні бухгалтерських програм є основною умовою для ефективного впровадження комп'ютерних технологій у облікові процеси. Знання персоналу щодо сучасних програм для обліку, аналізу даних та електронного документообігу суттєво впливає на швидкість і якість обробки інформації. Низький рівень цифрової грамотності знижує ефективність автоматизації та уповільнює виконання обліково-аналітичних завдань, що в подальшому негативно позначається на загальній продуктивності підприємства [64]. Для ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” найважливішим є забезпечення постійної роботи автоматизованих систем, які відповідають за нарахування заробітної плати, ведення електронного обліку робочого часу працівників, а також формування податкової та управлінської звітності без помилок і затримок. Враховуючи особливості діяльності підприємства основним є точність обліку виробничих процесів і трудових витрат у розрізі таких ділянок, як виготовлення, пакування, логістика та збут. У процесі роботи доцільним є впровадження на постійній основі практичного навчання для працівників бухгалтерії щодо ефективного користування програмним забезпеченням на підприємстві.

Забезпечення захисту даних про заробітну плату та персонал є важливим завданням для кожного підприємства, особливо в умовах сучасної цифровізації. Постійні ризики несанкціонованого доступу до конфіденційної інформації, втрати баз даних або фінансових зловживань суттєво зростають. У зв'язку з цим до аналітичних процесів потрібно додавати ефективні системи захисту від кіберзагроз, створювати резервні копії даних та впроваджувати системи обмеження доступу для користувачів до інформації про заробітну плату [65]. На ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” доцільно ввести багаторівневу систему контролю доступу до даних про заробітну плату, використовувати у роботі ліцензоване програмне забезпечення та організувати регулярне здійснення резервного копіювання електронних баз даних.

Впровадження автоматизованих підходів до фінансового планування витрат на оплату праці та прогнозування потреб у персоналі дозволяють визначати різні сценарії зміни чисельності працівників, рівні заробітної плати та сезонні коливання виробництва, а також оцінювати їх вплив на собівартість продукції. У 2025 році дохід підприємства становив 304 052 тис. грн, а собівартість реалізованої продукції – 263 690 тис. грн. При цьому витрати на оплату праці займають близько 2,84% у структурі собівартості. Незважаючи на відносно невисоку частку, їх коливання безпосередньо впливають на формування фінансового результату, оскільки зростання фонду оплати праці без відповідного збільшення обсягів діяльності призводить до зниження ефективності. Впровадження зазначених інструментів на ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” дасть змогу скласти план фонду оплати праці з урахуванням графіків виконаних завдань, витраченого часу на різні етапи роботи та дозволить виявляти потребу у залученні різних категорій персоналу. Узагальнений процес удосконалення аналітичної роботи розрахунків з оплати праці наведено на рис. 3.4.

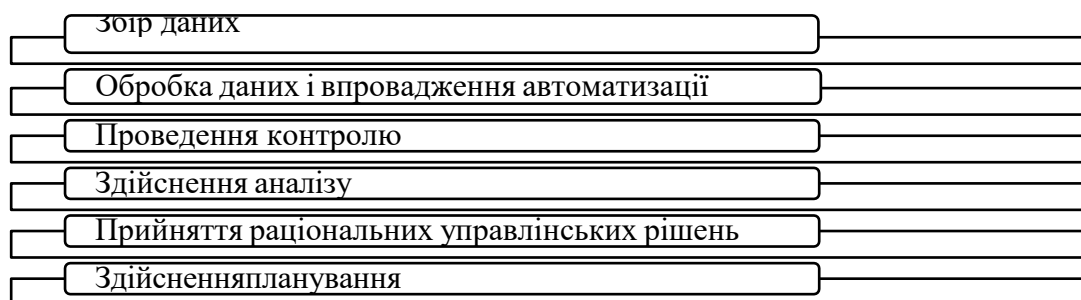


Рис. 3.4. Етапи удосконалення аналітичної роботи розрахунків з оплати праці у ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ”

Джерело: розроблено автором самостійно.

Для підвищення точності розрахунків з оплати праці доцільно використовувати у практичній діяльності ВІ-системи, які дозволяють формувати зручні аналітичні панелі з основними показниками, такими як фонд оплати праці, середня заробітна плата та відхилення по витратах. Це дає

можливість швидко отримувати узагальнену інформацію та підвищує точність аналізу. Також ефективним є проведення аналізу витрат на оплату праці за центрами відповідальності, що виявляє неефективні підрозділи та зменшує витрати підприємства.

Важливим шляхом удосконалення аналітичної роботи щодо розрахунків заробітної плати в ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” є впровадження системи ключових показників ефективності (КПІ) для оцінювання раціонального використання трудових ресурсів. До таких показників відносять продуктивність праці на одного працівника, частку витрат на оплату праці у собівартості виконаних робіт, а також співвідношення темпів зростання фонду оплати праці й обсягів виконаних завдань. Зокрема, витрати на оплату праці на 1 грн доходу у 2025 році становлять 0,0246 грн ($7\,493 / 304\,052$), що свідчить про відносно низьку трудомісткість діяльності. Водночас рентабельність витрат на оплату праці становить близько 5,39 грн прибутку на 1 грн витрат ($((304\,052 - 263\,690) / 7\,493)$), що характеризує достатній рівень ефективності їх використання. Динаміку продуктивності праці підприємства за 2023 – 2025 рр. наведено на рис. 3.5.

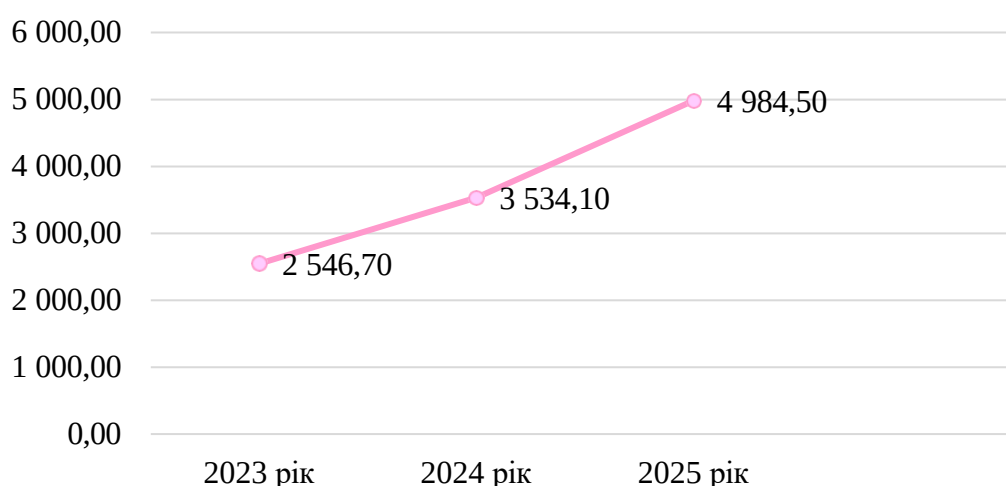


Рис. 3.5. Динаміка продуктивності праці на ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ”

Джерело: розроблено автором самостійно.

Дані рис. 3.5., свідчать про суттєве зростання продуктивності праці у 2023–2025 рр. Зокрема, у 2023 році цей показник становив близько 2 545,6 тис. грн на одного працівника, у 2024 році 3 535,5 тис. грн, а у 2025 році зріс до 4 984,5 тис. грн на одного працівника. Така динаміка підтверджує підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства. Водночас різке зростання продуктивності може бути пов'язане не лише зі збільшенням доходу, але й зі скороченням чисельності персоналу, що потребує додаткового аналізу для оцінки впливу на навантаження працівників та рівень їх мотивації. Додатково доцільно проаналізувати структуру доходів підприємства та визначити фактори, що забезпечили таке зростання показника. Також важливо оцінити, чи є така динаміка стійкою у довгостроковій перспективі.

Для ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” при впровадженні цифрових інструментів необхідно врахувати специфіку виробничо-торговельної діяльності. У сфері виготовлення та реалізації покрівельних матеріалів важливим є здійснення постійного контролю витрат на оплату праці за окремими виробничими підрозділами, ділянками виробництва та видами продукції. Використання автоматизованих систем обліку сприятиме аналізу трудових витрат у розрізі виробничих процесів, що покращить якість планування та контролю ресурсів. Крім того, ефективним рішенням є також застосування системи електронного табелювання робочого часу у виробничих цехах і на складах, що дозволить підвищити точність первинних даних і зменшити помилки при нарахуванні заробітної плати.

Впровадження різних методів та прийомів забезпечить скорочення часу обробки даних, підвищить точність нарахувань заробітної плати, дозволить своєчасно виявляти розбіжності та посилить внутрішній контроль за використанням фонду заробітної плати. Крім того, одним із важливих наслідків є підвищення якості інформаційного забезпечення для прийняття оперативних і стратегічних управлінських рішень керівництвом підприємства. В свою чергу, впровадження сучасних інформаційних технологій сприятиме скороченню адміністративних витрат, зниженню ризику помилок у

розрахунках, оптимізації системи мотивації персоналу та підвищенню продуктивності праці. Узагальнений аналіз запропонованих заходів удосконалення аналітичної роботи щодо розрахунків з оплати праці представлено в таблиці 3.4.

Таблиця 3.4

Основні напрями удосконалення аналітичної роботи розрахунків з оплати праці на ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ”

Напрямок удосконалення	Суть процесу	Очікуваний результат
Автоматизація розрахунків	Використання сучасного програмного забезпечення для нарахування заробітної плати та формування звітності	Скорочення часу обробки інформації та зменшення помилок
Групування даних	Поєднання кадрового та бухгалтерського обліку в єдиній системі	Оперативне формування аналітичних звітів
Електронний контроль	Автоматична перевірка правильності нарахувань	Підвищення достовірності облікових даних
Проведення аналізу по продуктивності	Порівняння витрат на оплату праці з результатами діяльності	Підвищення ефективності праці
Захист інформації	Обмеження доступу та резервне копіювання	Зниження ризику втрати даних
Планування фонду оплати праці	Прогнозування витрат на персонал	Раціональне використання коштів

Джерело: сформовано автором на основі [66].

Пропозиції щодо вдосконалення аналітичної роботи з розрахунків заробітної плати ґрунтуються на системному підході та спрямовані на покращення управління трудовими ресурсами ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ”. Ці заходи позитивно вплинуть на фінансові показники ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ”, підвищать конкурентоспроможність компанії та забезпечать стабільний розвиток у довгостроковій перспективі. Необхідність їх впровадження підтверджується динамікою витрат на оплату праці, які у 2022–2024 рр. коливалися в межах 6 832 – 8 157 тис. грн, а у 2025 році знизилися до 7 493 тис. грн, що свідчить про нестабільність фонду оплати праці та потребу у підвищенні ефективності його планування і контролю.

ВИСНОВКИ

У результаті виконання кваліфікаційної роботи досягнуто поставленої мети, а саме досліджено теоретичні та практичні аспекти організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці із використанням комп'ютерних технологій та визначено напрями його вдосконалення на прикладі ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ”. Проведене дослідження засвідчило, що облік розрахунків з оплати праці є одним із ключових напрямів бухгалтерської роботи, оскільки він безпосередньо пов'язаний із забезпеченням трудових прав працівників, формуванням витрат підприємства, виконанням податкових зобов'язань та дотриманням вимог чинного законодавства. Належна організація цього процесу має важливе значення для стабільної діяльності підприємства, підтримання фінансової дисципліни та створення належних умов праці персоналу.

У ході дослідження розкрито економічну сутність заробітної плати та встановлено, що вона є складною економічною категорією, яка поєднує соціальний, мотиваційний та виробничий характер. Для працівників заробітна плата виступає основним джерелом доходу, що забезпечує відтворення робочої сили, матеріальну стабільність та можливість задоволення основних потреб. Для роботодавця вона є важливою складовою витрат та ефективним засобом заохочення працівників до підвищення результативності праці. Доведено, що раціонально побудована система оплати праці позитивно впливає на трудову дисципліну, продуктивність персоналу, зниження плинності кадрів та зацікавленість працівників у досягненні кращих результатів діяльності підприємства.

Дослідження форм і систем оплати праці дало змогу встановити, що в сучасних умовах поряд із традиційними погодинною та відрядною формами дедалі ширше застосовуються гнучкі системи винагороди працівників. Такі підходи враховують не лише кількість відпрацьованого часу чи обсяг виконаної роботи, а й якість праці, рівень відповідальності, професійні навички працівника, досягнення встановлених показників та особистий внесок у загальний результат

діяльності підприємства. Використання комп'ютерних технологій значно розширює можливості застосування сучасних моделей оплати праці, оскільки дозволяє автоматизувати табельний облік, нарахування премій, бонусів, надбавок та інших стимулюючих виплат. Це створює передумови для більш об'єктивного та прозорого підходу до винагороди персоналу.

У роботі проаналізовано нормативно правове регулювання бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці. Встановлено, що чинна система законодавства охоплює трудові, податкові, соціальні та бухгалтерські аспекти нарахування і виплати заробітної плати. Основу правового регулювання становлять Кодекс законів про працю України, Закон України “Про оплату праці”, Податковий кодекс України, Закон України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні”, Закон України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування” та НП(С)БО. Проведений аналіз показав, що нормативна база забезпечує захист прав працівників, визначає обов’язки роботодавця та встановлює правила відображення операцій в обліку. Разом з тим постійні зміни законодавства вимагають від підприємств оперативного реагування, своєчасного оновлення внутрішніх документів і програмного забезпечення.

У практичній частині роботи досліджено організацію бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ”. Встановлено, що підприємство здійснює ведення обліку відповідно до вимог чинного законодавства та затвердженої облікової політики. Наррахування заробітної плати, облік доплат, премій, відпускних, лікарняних та інших виплат здійснюються відповідно до встановленого порядку. Утримання податків і зборів проводиться згідно з чинними нормами законодавства. Витрати на оплату праці групуються за напрямками діяльності, що забезпечує правильне включення їх до собівартості продукції та відображення у структурі витрат підприємства. Такий підхід сприяє впорядкованості облікового процесу та належному контролю за використанням коштів на оплату праці.

Оцінка використання комп'ютерних технологій на підприємстві показала, що автоматизація облікових процесів суттєво покращує організацію роботи бухгалтерської служби. Використання сучасного програмного забезпечення спрощує виконання розрахунків, зменшує обсяг ручної роботи, полегшує ведення кадрової інформації та забезпечує систематизоване зберігання даних. Програмні продукти дозволяють швидко формувати розрахункові відомості, звітність до контролюючих органів, внутрішні довідки та необхідні документи для працівників. Важливою перевагою є можливість групувати кадровий і бухгалтерський облік в єдиній інформаційній системі, що особливо актуально для підприємств із значною чисельністю персоналу та великим обсягом господарських операцій.

Разом з тим у ході дослідження встановлено наявність резервів подальшого вдосконалення організації обліку розрахунків з оплати праці. Доцільним є впровадження повного електронного документообігу щодо кадрових процесів, використання електронних заяв, наказів та внутрішніх повідомлень, удосконалення контролю за використанням робочого часу та дотриманням графіків роботи. Перспективним напрямом є розширення аналітичних можливостей програмного забезпечення для оцінювання структури фонду оплати праці, виявлення непродуктивних витрат та контролю динаміки виплат персоналу. Окремої уваги потребує посилення захисту персональних даних працівників та створення надійної системи резервного копіювання інформації.

З метою підвищення ефективності використання фонду оплати праці запропоновано застосовувати сучасні інструменти аналізу для планування витрат на персонал, дослідження співвідношення постійної та змінної частини заробітної плати, оцінювання результативності праці окремих категорій працівників та виявлення резервів економії ресурсів. Доцільним є також удосконалення мотиваційної політики підприємства шляхом поєднання гарантованої оплати праці з додатковими стимулюючими виплатами залежно від досягнутих результатів. Реалізація запропонованих заходів сприятиме раціональному використанню трудових ресурсів, зміцненню фінансової

стійкості підприємства та підвищенню зацікавленості персоналу у результатах праці.

Крім того, результати проведеного аналізу діяльності ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ” свідчать про достатній рівень ефективності використання трудових ресурсів. Зокрема, у 2025 році дохід підприємства становив 304 052 тис. грн, тоді як витрати на оплату праці – 7 493 тис. грн, що формує їх частку у собівартості на рівні близько 2,84%. Рентабельність витрат на оплату праці склала 5,39 грн прибутку на 1 грн витрат, що характеризує ефективне використання фонду оплати праці. Водночас спостерігається зростання продуктивності праці до 4 984,5 тис. грн на одного працівника при скороченні чисельності персоналу до 61 особи, що підтверджує підвищення результативності діяльності підприємства та раціональність організації праці.

Отже, результати проведеного дослідження підтвердили, що ефективна організація бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах неможлива без поєднання вимог чинного законодавства, сучасних комп’ютерних технологій та належного внутрішнього контролю. Саме комплексний підхід дозволяє забезпечити впорядкованість облікових процесів, дотримання інтересів працівників і роботодавця, раціональне використання коштів підприємства та створення передумов для його стабільного розвитку, а також сприяє підвищенню ефективності діяльності підприємства та зміцненню його конкурентних позицій на ринку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Вигівська Н.П., Кушнір Л.А.: “Економічна сутність заробітної плати та завдання її обліку в сучасних умовах господарювання”, м. Кам’янець – Подільський, Україна, 2020, 32 с.
2. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 р. № 2755 – VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2755-17>
3. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / А.М. Колот та ін. Київ: КНЕУ, 2009, 711 с.
4. Бухгалтерський словник / Ф.Ф. Бутинець та ін. Житомир: ПП “Рута”, 2001, 220 с.
5. Швець Л.П., Доберчак Н.І.: “Дослідження шляхів удосконалення використання фонду оплати праці та системи преміювання на підприємствах зв’язку”. Вісник Хмельницького національного університету/ Економічні науки. 2009, Т. 1. № 4, 40-45 с.
6. Марченко Ю.І.: “Гідна оплата праці – необхідний атрибут соціальної держави. Прикарпатський юридичний вісник 2020, 56-59 с.
7. Мочерний С.В. Політична економія: навч. посіб. Київ: Знання – Прес, 2006, 687 с.
8. Васюренко Л.В.: “Теоретичні засади державного регулювання організації оплати праці”. Причорноморські економічні студії. 2018, Вип. 25, 31-34 с.
9. Економічний словник: Й.С. Завадський, Т.В. Осовська, О.О. Юшкевич, Київ, 2006, 100 с.
https://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/KNIGI/KONDOR/EKONOMIC_SL_2006.pdf
10. Боднаренко Ольга Михайлівна, Тітаренко Анастасія Денисівна: “Економічна сутність поняття “оплата праці” як об’єкта обліку, аналізу та аудиту”, 2020, 79 с. <http://fp.lnu.edu.ua/index.php/fp/article/view/796/952>

11. Закон України “Про оплату праці” від 24.03.1995 №108/95-ВР зі змінами та доповненнями URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/108/95-%D0%B2%D1%80>
12. Коваль М.І., Грибовська Ю.М., Скиба Г.І.: “Аналітичний огляд та шляхи удосконалення державного регулювання мінімальної заробітної плати й прожиткового мінімуму в Україні”, 2022, 74 с. <https://journals.mauk.com.ua/index.php/economics/article/view/1311/1803>
13. Державна служба статистики України URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>
14. Л.М. Очеретко, Г.І. Удовиченко: “Облік розрахунків по оплаті праці з персоналом”, 2021, 38 с. <https://eir.zp.edu.ua/server/api/core/bitstreams/ce43eee7-fcac-4b7f-8ece-20606d8a1227/content#page=39>
15. Фінансовий облік: навчальний посібник : [для студентів економічних спеціальностей закладів вищої освіти] / за ред. І. Ф. Баланюка, Н. І. Пилипів, Т. М. Гнатюка та колективу авторів. Електронне видання. Івано-Франківськ : ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника», 2019. 650 с.
16. Зябченкова Г.В., Войтенко В.А: “Українські інноваційні інструменти у бухгалтерському обліку”, 2024, 14 с. https://isu-conference.com/wp-content/uploads/2024/09/Problems_of_science_and_technology_innovation_and_competitiveness_September_18_20_2024_Aalborg_Denmark.pdf#page=13
17. В.С. Литвиненко, С.М. Хомовий, Є.В. Сістук: “Використання інформаційних технологій в обліку і оподаткуванні заробітної”, 2022. <https://rep.btsau.edu.ua/bitstream/BNAU/9855/1/The%20use%20of%20information%20technologies%20in%20accounting%20and%20payroll%20taxation.pdf>
18. М.В. Плекан, Т.С. Гайдучок, Г.В. Головчак: “Переваги та недоліки програм автоматизації бухгалтерського обліку”, 2020, 14 с. http://ir.polissiauniver.edu.ua/bitstream/123456789/12016/1/IPD_2020_23_10-15.pdf
19. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08>

20. Закон України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні” від 16.07.1999 р. № 996-XIV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text>

21. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 “Виплати працівникам”: Затв. наказом Міністерства фінансів України від 28.10.2003 р. № 601 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text>

22. Закон України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування” від 08.07.2010 р. № 2464-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>

23. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 “Виплати працівникам” URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011#Text

24. Конвенція про захист заробітної плати № 95 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146

25. Наказ про затвердження “Інструкції зі статистики заробітної плати” URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text>

26. Склярук І., Поліщук М. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах. Економіка та суспільство, 2023. <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2130>

27. НП(С)БО 1 “Загальні вимоги до фінансової звітності”, затверджено наказом міністерства фінансів України від 07.02.2013 № 73 (зі змінами і доповненнями). URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13>

28. Писаренко Т. Облік розрахункових операцій: теоретичні та аналітичні аспекти. Acta Academiae Beregsiensis. 2025. <https://aab-economics.kmf.uz.ua/aabe/article/view/301>

29. Пугаченко О., Зарудна Н. Облік праці та її оплати у закладах дошкільної освіти. Економіка та суспільство, 2024. <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3391>

30. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов’язань і господарських операцій підприємств і організацій. Затверджений наказом Міністерства фінансів України від 30 листопада 1999 р. № 291 і зареєстрований

в Міністерстві юстиції України 28 грудня 2011 р. за №1557/20295 (із змінами та доповненнями) URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1557-11>

31. НП(С)БО 26 “Виплати працівникам”, затверджено наказом міністерства фінансів України від 28 жовтня 2003 р. № 601 (зі змінами і доповненнями) URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>

32. Кононенко Л., Назарова Г., Савченко В. Організація обліку та аудиту у контексті використання новітніх цифрових технологій: сучасний стан, проблеми та перспективи, 2025. Режим доступу: <http://dspace.ksaeu.kherson.ua/handle/123456789/10721>

33. Бойко, О. В., Кушнір, І. В. Актуальні проблеми обліку і аудиту в умовах сучасних викликів. Науковий вісник Політехніки, 2020. Режим доступу: <https://cmi.politehnica.zp.ua/index.php/journal/article/view/170>

34. Гришук, І. О., Сивак, В. В. Економіка та суспільство: сучасні аспекти розвитку обліку праці. Економіка та суспільство, 2021. Режим доступу: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/6816>

35. Фінанси, економіка, право: сучасні тенденції розвитку. – Збірник тез доповідей міжнародного конгресу “Фінанси, економіка, право та війна”, 27 квітня 2022 р., м. Ірпінь: Державний податковий університет, 2022. Режим доступу: https://www.researchgate.net/profile/MykhailoHantsiak/publication/365186035_Miznarodnij_kongres_Finansi_ekonomika_pravo_vs_vijna/links/6369433c431b1f53007a8a9f/Miznarodnij-kongres-Finansi-ekonomika-pravo-vs-vijna.pdf

36. Актуальні питання бухгалтерського обліку та оподаткування : збірник наукових праць, Одеса, 2022, с. 61–75. Режим доступу: <http://vsed.oneu.edu.ua/collections/2022/80-81/pdf/61-75.pdf>

37. Шевчук, І. В., Кузьменко, С. П. Облік, аудит і оподаткування в умовах цифрової економіки. Актуальні проблеми економіки та цифрових трансформацій, 2023. Режим доступу: <https://a-economics.com.ua/index.php/home/article/view/842>

38. Ковальчук, М. І., Петренко, В. С. Аналіз проблем обліку розрахунків з оплати праці. Вісник Львівського торговельно-економічного університету, 2023.

Режим доступу: <https://journals-lute.lviv.ua/index.php/visnyk-econom/article/view/1262>

39. Райковська І., Шпак В., Кірієнко Я. Організація обліку людського капіталу для стратегічного управління вартістю підприємства. Економіка та суспільство, 2025. Режим доступу: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/6816>

40. Гуменюк А. Ф. Методологічні основи проведення аудиту розрахунків з оплати праці в умовах сучасних викликів. Актуальні проблеми обліку і аудиту в умовах сучасних викликів. Режим доступу: <https://cmi.politehnica.zp.ua/index.php/journal/article/view/170>

41. Баланюк І. Ф., Іваночко Б. Р., Шеленко Д. І., Кузьмін Т. Л., Банашкевич Т. П. Застосування цифрових інструментів MS Excel та Google Sheets в обліку, електронній торгівлі та економіці бізнесу на умовах аутсорсингу. Актуальні питання економічних наук. 2025. Режим доступу: <https://a-economics.com.ua/index.php/home/article/view/842>

42. Мельничук І. М. Облік розрахунків з оплати праці в умовах сучасних викликів. Розвиток обліку і фінансів в умовах сучасних викликів. Режим доступу: <http://rps.chtei-knteu.cv.ua:8585/jspui/handle/123456789/2325>.

43. Скорнякова, Ю., Лапшункова, О. (2023). ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ ЩОДО ОПЛАТИ ПРАЦІ. Економіка та суспільство, (56). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-56-25>

44. Овсюк, Н. В. (2012). ОБЛІКОВА ПОЛІТИКА ПІДПРИЄМСТВА В ЧАСТИНІ ОПЛАТИ ПРАЦІ. “Вісник ЖДТУ”: Економіка, управління та адміністрування, (4(62), 162–165. [https://doi.org/10.26642/jen-2012-4\(62\)-162-165](https://doi.org/10.26642/jen-2012-4(62)-162-165)

45. “Документообіг в електронних грошових транзакціях у контексті облікового забезпечення фінансової безпеки”. Світ фінансів, 2023, 117, <http://sf.wunu.edu.ua/index.php/sf/article/view/1591>.

46. Дубініна М. М., Петришина Д. О. Застосування електронного цифрового підпису як гарантії достовірності первинної документації. Матеріали XVII Міжнародної науково-практичної конференції (м. Луцьк, 24 травня 2025

p.). – Луцьк, 2025. – С. 162–164. Режим доступу: [file:///C:/Users/%D0%9A%D0%BE%D1%80%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%83%D0%B2%D0%B0%D1%87/Downloads/247568633%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/%D0%9A%D0%BE%D1%80%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%83%D0%B2%D0%B0%D1%87/Downloads/247568633%20(1).pdf)

47. Погрібняк Е. С. Обліково-аналітичне забезпечення розрахунків з оплати праці на підприємстві та напрями його удосконалення. Дніпровський державний аграрно-економічний університет. Дніпро, 2025, 69 с. Режим доступу: <https://dspace.dsau.dp.ua/handle/123456789/13724>

48. Єрмолаєва М.В. Первинні документи в бухгалтерському обліку. Матеріали конференції. Полтавський державний аграрний університет. Полтава, 2023, с. 201 URL: https://ksau.kherson.ua/files/konferencii/2023/0124/zbir_23_05_23.pdf#page=201

49. Сітковська А. А. Удосконалення організаційно-методичних аспектів обліку і контролю розрахунків з оплати праці на підприємстві. Дніпровський державний аграрно-економічний університет. Дніпро, 2022. 87 с. Режим доступу: <https://dspace.dsau.dp.ua/handle/123456789/7630>

50. Тірбах Л. В. Аудит розрахунків з оплати праці та шляхи його вдосконалення. Економічний вісник університету. 2021. Вип. 51. С. 95-101. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvu_2021_51_15.

51. Борячук О., Чернявська Ю. Теоретичні основи дослідження оплати праці і заробітної плати. Збірник наукових праць Київського національного університету будівництва і архітектури. – Київ: КНУБА, 2024. – С. 238. – Режим доступу: https://library.knuba.edu.ua/books/zbirniki/25/18_04_2024.pdf#page=238

52. Дугар Т. Є., Ліпський Р. В. Методичні аспекти операційного аудиту розрахунків за єдиним соціальним внеском. Інвестиції: практика та досвід. 2024. № 15. С. 105-110. Режим доступу: <https://dspace.pdau.edu.ua/handle/123456789/18525>

53. Шоляк О.Ю. Облік, аналіз і внутрішньогосподарський контроль виплат працівникам: організація і методика. Національна академія статистики, обліку та аудиту. – Київ, 2011. Режим доступу: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/10622>

54. Бондаренко Н. М., Ільчак Д. І. Вдосконалення обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. Дніпровський національний університет ім. О. Гончара. Дніпро, 2022. – Режим доступу: <https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2022/09/MODERN-DIRECTIONS-OF-SCIENTIFIC-RESEARCH-DEVELOPMENT-7-9.09.22.pdf#page=296>

55. Карпіщенко О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. Суми: Сумський державний університет, 2024. 349 с. – Режим доступу: <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/95037>

56. Бірюк О. Г., Павленко О. О. Управління фондом оплати праці в умовах зростання соціальних, фінансових і кадрових ризиків, Київ 2026, с. 418–423. – Режим доступу: <https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2026/01/INNOVATIONS-OF-MODERN-SCIENCE-AND-EDUCATION-29-31.01.26.pdf>

57. Бондаренко Н. М., Ільчак Д. І. Вдосконалення обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві, Дніпро 2022, с. 296–300. – Режим доступу: <https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2022/09/MODERN-DIRECTIONS-OF-SCIENTIFIC-RESEARCH-DEVELOPMENT-7-9.09.22.pdf>

58. Шиян Д. В. Ефективність виробництва та мотивація персоналу взаємозв'язок та протиріччя , 2025, Одеса: ОНЕУ, с. 415-416. – Режим доступу: <https://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/37976>

59. Ланських , Є., Губа , Є. Планування людських ресурсів як основний метод оптимізації витрат аутсорсингових ІТ-компаній. 2025, Черкаси, с. 104–113. Режим доступу: <https://doi.org/10.32347/2412-9933.2025.63.104-113>

60. Кириченко, О. Зростання ефективності управління персоналом як основа конкурентоспроможності та якості діяльності організації, її функціональних підрозділів. 2023, с. 46–53. – Режим доступу: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2022-71-46-53>

61. Бразілій Н., Пастернак Я. Основні проблеми автоматизації процесу обліку і звітності на підприємствах в сучасних умовах господарювання в Україні та напрями їх вирішення. Черкаси, 2023. Режим доступу:

https://er.chdtu.edu.ua/bitstream/ChSTU/5239/3/%D0%A2%D0%B5%D0%B7%D0%B8_%D0%91%D1%80%D0%B0%D0%B7%D1%96%D0%BB%D1%96%D0%B9_%D0%9F%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B0%D0%BA.pdf

62. Демченко К. Є. Удосконалення обліку і контролю розрахунків з оплати праці на підприємстві. Дніпро, 2022. – Режим доступу: <https://dspace.dsau.dp.ua/handle/123456789/7594>

63. Гладка Ю.А., Дубецький О.В. Системний аналіз впливу цифрових компетенцій на ринок праці України. – Режим доступу: https://kneu.edu.ua/userfiles/zb_mise/102/23-5758.pdf#page=68

64. Андріїв Н. М. Економічна безпека підприємства в умовах цифровізації ринку праці: теоретичні та практичні аспекти. Львів, 2023. – Режим доступу: https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/7359/1/%D0%90%D0%9D%D0%94%D0%A0%D0%86%D0%87%D0%92_%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F.pdf

65. Порплиця Н.П., Боярчук В.І. Методи оптимізації фінансових операцій на підприємстві. Тернопіль, 2024. – Режим доступу: <https://api.dspace.wunu.edu.ua/api/core/bitstreams/7a4f6802-f457-4f23-ae1a-e620efd04d02/content#page=47>

66. Баланюк І. Ф., Кузьмін Т. Л., Бойчук Т. Р., Смушак М. В. Обліково-аналітичне забезпечення та економічний контроль розрахунків із оплати праці персоналу підприємства із застосуванням цифрових технологій й управління грантовою діяльністю. URL: <https://journals.pnu.edu.ua/index.php/aprde/article/view/8192/8290>

ДОДАТКИ

Додаток А

Наукові підходи до трактування визначення заробітної плати

Джерело/Автор	Визначення заробітної плати
Податковий кодекс України [2].	До заробітної плати входить основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв'язку з відносинами трудового найму згідно із законом.
Колот А.М. [3].	Заробітна плата як економічна категорія, що виражає відносини між власником підприємства і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості.
Бутинець Ф.Ф. [4].	Заробітна плата як форма розподілу фонду особистого споживання між працівниками, пропорційну їх внеску в сукупну суспільну працю, з урахуванням кількісних і якісних характеристик витраченої праці.
Швець Л.П. [5].	Заробітна плата має подвійну природу: з одного боку виступає елементом витрат виробництва, а з іншого – головним чинником, що забезпечує матеріальну зацікавленість працівників у досягненні високих результатів праці.
Марченко Ю.І. [6].	Заробітна плата – це один із ключових інструментів реалізації соціальної політики держави, що визначає рівень соціального розвитку суспільства та забезпечення якості життя як у масштабах соціуму, так і окремої особи.
Мочерний С.В. [7].	Заробітна плата – це грошове вираження вартості й ціни товару “робоча сила”, що частково також відображає ефективність функціонування цієї сили.
Васюренко Л.В. [8].	Оплата праці – це зобов’язання роботодавця щодо виплати працівникові зароблених ним коштів за виконану роботу або надані послуги відповідно до умов трудового договору.
Економічний словник [9].	Заробітна плата – це винагорода, зазвичай у грошовій формі, що надається власником або уповноваженим ним органом працівникові за виконану роботу згідно з трудовим договором.

Таблиця А.1. Визначення заробітної плати

Додаток Б

Бухгалтерські проведення з обліку лікарняних виплат

№	Зміст господарської операції	Дебет	Кредит
1	Нараховано лікарняні виплати за перші п'ять днів непрацездатності, які оплачує роботодавець	949	663
2	Нараховано лікарняні виплати за наступні дні непрацездатності, які оплачує Пенсійний фонд	378	663
3	Нараховано єдиний соціальний внесок за всі дні непрацездатності (лікарняних)	949	651
4	Сплачено єдиний соціальний внесок до Пенсійного фонду	651	311
5	Нараховано податок на доходи фізичних осіб на перші п'ять днів непрацездатності	663	641
6	Сплачено податок на доходи фізичних осіб до бюджету	641	311
7	Нараховано військовий збір за перші п'ять днів непрацездатності	663	642
8	Сплачено військовий збір до бюджету	642	311
9	Сплачено лікарняні працівнику за перші п'ять днів непрацездатності	663	311
10	Отримано кошти з Пенсійного фонду	313	378
11	Нараховано податок на доходи фізичних осіб за наступні дні непрацездатності, які оплачує Пенсійний фонд	663	641
12	Сплачено податок на доходи фізичних осіб до бюджету	641	313
13	Нараховано військовий збір за наступні дні непрацездатності, які оплачує Пенсійний фонд	663	642
14	Сплачено військовий збір до бюджету	642	313
15	Сплачено лікарняні працівнику за наступні дні непрацездатності, які оплачує Пенсійний фонд	663	313
16	Списано витрати на фінансовий результат	79	949

Таблиця Б.1. Бухгалтерські проведення з обліку лікарняних виплат

Додаток В

Фінансова звітність ТОВ “Будсервіс Івано-Франківськ”

Додаток 1
до Національного положення (стандарту) бухгалтерського
обліку 1
“Загальні вимоги до фінансової звітності”

Підприємство **ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ “БУДСЕРВІС ІВАНО-ФРАНКІВСЬК”**
Територія **ІВАНО-ФРАНКІВСЬКА**
Організаційно-правова форма господарювання **Товариство з обмеженою відповідальністю**
Вид економічної діяльності **Холодне штампування та гнуття**
Середня кількість працівників² **61**
Адреса, телефон **вулиця І.МАКУХА, буд. 41а, м. ІВАНО-ФРАНКІВСЬК, ІВАНО-ФРАНКІВСЬКА обл., 76014**

Дата (рік, місяць, число)
за ЄДРПОУ

за КОАТУУ
за КОПФГ
за КВЕД

КОДИ		
2026	01	01
36733819		
UA26040190010045761		
240		
24.33		

Одиниця виміру: тис. грн. без десяткового знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма № 2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)

Складено (зробити позначку “v” у відповідній клітинці):
за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку
за міжнародними стандартами фінансової звітності

V

Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на 31 грудня 2025 р.

Форма № 1

Код за ДКУД

1801001

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	34 321	20 235
первісна вартість	1001	78 178	78 178
накопичена амортизація	1002	43 857	57 943
Незавершені капітальні інвестиції	1005	2 432	2 017
Основні засоби	1010	28 489	37 907
первісна вартість	1011	84 555	101 389
знос	1012	56 066	63 482
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	25 000	25 000
інші фінансові інвестиції	1035	-	-
Заборгованість за внесками до статутного капіталу інших підприємств	1036	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	90 242	85 159
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	284 981	262 067
виробничі запаси	1101	237 401	246 040
незавершене виробництво	1102	-	-
готова продукція	1103	9	-
товари	1104	47 571	16 026
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестрахування	1015	-	-
Векселі одержані	1020	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	23 818	9 033
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	-	-
з бюджетом	1135	23 577	8 197
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахований доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	20 841	38 892
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	32 412	3 128
готівка	1166	-	-
рахунки в банках	1167	32 412	3 128

Продовження додатку В

Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі в:	1181	-	-
резервах довгострокових зобов'язань	1182	-	-
резервах збитків або резервах належних виплат	1183	-	-
резервах незароблених премій	1184	-	-
інших страхових резервах	1190	1 933	1 785
Інші оборотні активи	1195	387 562	323 102
Усього за розділом II	1200	-	-
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1300	477 804	408 261
Баланс			

Пасива	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	150 856	150 856
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	10 483	8 404
Додатковий капітал	1410	-	-
емісійний дохід	1411	-	-
накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	181 754	194 276
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Вилучений капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	343 093	353 536
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:	1531	-	-
резерв довгострокових зобов'язань	1532	-	-
резерв збитків або резерв належних виплат	1533	-	-
резерв незароблених премій	1534	-	-
інші страхові резерви	1535	-	-
Інвестиційні контракти	1540	-	-
Призовий фонд	1545	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	-	-
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	38 000	-
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	7 205	21 682
розрахунками з бюджетом	1620	1 926	685
у тому числі з податку на прибуток	1621	1 904	660
розрахунками зі страхування	1625	2	-
розрахунками з оплати праці	1630	261	201
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	-	-
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	87 317	32 157
Усього за розділом III	1695	134 711	54 725
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	-	-
Баланс	1900	477 804	408 261

Керівник _____ Кафка Володимир Вячеславович

Головний бухгалтер _____ Соловка Ірина Романівна

¹ Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад.

² Визначається в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики.

Продовження додатку В

		Дата (рік, місяць, число)		КОДИ	
		за ЄДРПОУ		2026	01 01
				36733819	
ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ за ЄДРПОУ					
Підприємство "БУДСЕРВІС ІВАНО-ФРАНКІВСЬК"					
(найменування)					
Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)					
за Рік 2025					
р.					
Форма № 2 Код за ДКУД					
1801003					
І. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ					
Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року		
1	2	3	4		
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	304 052	261 575		
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-		
премії підписані, валова сума	2011	-	-		
премії, передані у перестраховування	2012	-	-		
зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	-	-		
зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	-	-		
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(263 690)	(230 940)		
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-		
Валовий: прибуток	2090	40 362	30 635		
збиток	2095	(-)	(-)		
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	-	-		
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	-	-		
зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	-	-		
зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	-	-		
Інші операційні доходи	2120	403 200	570 221		
у тому числі:	2121	-	-		
дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2122	-	-		
дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2123	-	-		
дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування					
Адміністративні витрати	2130	(6 690)	(6 098)		
Витрати на збут	2150	(40 518)	(43 499)		
Інші операційні витрати	2180	(382 106)	(535 559)		
у тому числі:	2181	-	-		
витрат від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2182	-	-		
витрат від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції					
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	14 248	15 700		
збиток	2195	(-)	(-)		
Дохід від участі в капіталі	2200	-	-		
Інші фінансові доходи	2220	4 065	3 694		
Інші доходи	2240	-	634		
у тому числі:	2241	-	-		
дохід від благодійної допомоги					
Фінансові витрати	2250	(3 890)	(3 947)		
Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)		

Продовження додатку В

Інші витрати	2270	(-)	(-)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	14 423	16 081
збиток	2295	(-)	(-)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	(2 993)	(3 574)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	11 430	12 507
збиток	2355	(-)	(-)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	11 430	12 507

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	213 674	223 716
Витрати на оплату праці	2505	7 493	8 157
Відрахування на соціальні заходи	2510	1 455	1 697
Амортизація	2515	21 502	20 848
Інші операційні витрати	2520	20 609	32 399
Разом	2550	264 733	286 817

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	-	-
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	-	-
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	-	-
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	-	-
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-

Керівник

Кафка Володимир Вячеславович

Головний бухгалтер

Соловка Ірина Романівна

Аналіз зарплати по співробітникам (в цілому за період)

Opportunity		Economic		Financial		Operational		Strategic		Environmental		Social		Governance		Risk		Impact		Sustainability	
Project Name	Location	Start Date	End Date	Budget (USD)	Revenue (USD)	Cost (USD)	Profit (USD)	ROI (%)	NPV (USD)	IRR (%)	Payback Period (Years)	Net Present Value (USD)	Internal Rate of Return (%)	Weighted Average Cost of Capital (%)	Debt-to-Equity Ratio	Equity-to-Debt Ratio	Debt-to-Equity Ratio	Equity-to-Debt Ratio	Debt-to-Equity Ratio	Equity-to-Debt Ratio	
Project Alpha	North America	2023-01-01	2024-12-31	1,200,000	1,500,000	800,000	700,000	58.3%	1,200,000	15.0%	3.0	1,200,000	15.0%	15.0%	1.5	0.67	1.5	0.67	1.5	0.67	
Project Beta	Europe	2023-03-01	2025-02-28	800,000	1,000,000	400,000	600,000	75.0%	800,000	20.0%	2.0	800,000	20.0%	20.0%	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	
Project Gamma	Asia Pacific	2023-06-01	2026-05-31	1,500,000	2,000,000	900,000	1,100,000	73.3%	1,500,000	18.0%	3.5	1,500,000	18.0%	18.0%	1.2	0.83	1.2	0.83	1.2	0.83	
Project Delta	South America	2023-09-01	2025-08-31	600,000	750,000	300,000	450,000	75.0%	600,000	22.0%	1.5	600,000	22.0%	22.0%	0.8	1.25	0.8	1.25	0.8	1.25	
Project Epsilon	Africa	2023-12-01	2027-11-30	900,000	1,200,000	500,000	700,000	77.8%	900,000	16.0%	2.5	900,000	16.0%	16.0%	1.1	0.91	1.1	0.91	1.1	0.91	
Project Zeta	Oceania	2024-01-01	2026-12-31	700,000	900,000	350,000	550,000	78.6%	700,000	19.0%	2.0	700,000	19.0%	19.0%	0.9	1.11	0.9	1.11	0.9	1.11	
Project Eta	Europe	2024-03-01	2027-02-28	1,100,000	1,400,000	600,000	800,000	72.7%	1,100,000	17.0%	3.0	1,100,000	17.0%	17.0%	1.3	0.77	1.3	0.77	1.3	0.77	
Project Theta	Asia Pacific	2024-06-01	2028-05-31	1,300,000	1,800,000	700,000	1,100,000	84.6%	1,300,000	19.0%	3.5	1,300,000	19.0%	19.0%	1.4	0.71	1.4	0.71	1.4	0.71	
Project Iota	South America	2024-09-01	2026-08-31	500,000	650,000	250,000	400,000	80.0%	500,000	24.0%	1.0	500,000	24.0%	24.0%	0.7	1.43	0.7	1.43	0.7	1.43	
Project Kappa	Africa	2024-12-01	2029-11-30	1,000,000	1,300,000	500,000	800,000	80.0%	1,000,000	18.0%	2.5	1,000,000	18.0%	18.0%	1.2	0.83	1.2	0.83	1.2	0.83	
Project Lambda	Oceania	2025-01-01	2027-12-31	800,000	1,000,000	400,000	600,000	75.0%	800,000	20.0%	2.0	800,000	20.0%	20.0%	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	
Project Mu	Europe	2025-03-01	2028-02-28	1,200,000	1,500,000	600,000	900,000	75.0%	1,200,000	17.0%	3.0	1,200,000	17.0%	17.0%	1.3	0.77	1.3	0.77	1.3	0.77	
Project Nu	Asia Pacific	2025-06-01	2030-05-31	1,400,000	1,900,000	700,000	1,200,000	85.7%	1,400,000	20.0%	3.5	1,400,000	20.0%	20.0%	1.5	0.67	1.5	0.67	1.5	0.67	
Project Xi	South America	2025-09-01	2027-08-31	600,000	750,000	300,000	450,000	75.0%	600,000	24.0%	1.0	600,000	24.0%	24.0%	0.7	1.43	0.7	1.43	0.7	1.43	
Project Omicron	Africa	2025-12-01	2031-11-30	1,100,000	1,400,000	500,000	900,000	81.8%	1,100,000	19.0%	2.5	1,100,000	19.0%	19.0%	1.2	0.83	1.2	0.83	1.2	0.83	
Project Pi	Oceania	2026-01-01	2028-12-31	900,000	1,100,000	450,000	650,000	72.2%	900,000	21.0%	2.0	900,000	21.0%	21.0%	1.1	0.91	1.1	0.91	1.1	0.91	
Project Rho	Europe	2026-03-01	2030-02-28	1,300,000	1,600,000	650,000	950,000	73.1%	1,300,000	18.0%	3.0	1,300,000	18.0%	18.0%	1.4	0.71	1.4	0.71	1.4	0.71	
Project Sigma	Asia Pacific	2026-06-01	2032-05-31	1,500,000	2,100,000	950,000	1,150,000	76.7%	1,500,000	19.0%	3.5	1,500,000	19.0%	19.0%	1.6	0.63	1.6	0.63	1.6	0.63	
Project Tau	South America	2026-09-01	2028-08-31	700,000	900,000	350,000	550,000	78.6%	700,000	22.0%	1.5	700,000	22.0%	22.0%	0.9	1.11	0.9	1.11	0.9	1.11	
Project Upsilon	Africa	2026-12-01	2033-11-30	1,200,000	1,600,000	600,000	1,000,000	83.3%	1,200,000	20.0%	3.0	1,200,000	20.0%	20.0%	1.5	0.67	1.5	0.67	1.5	0.67	
Project Phi	Oceania	2027-01-01	2030-12-31	1,000,000	1,300,000	500,000	800,000	80.0%	1,000,000	19.0%	2.5	1,000,000	19.0%	19.0%	1.3	0.77	1.3	0.77	1.3	0.77	
Project Chi	Europe	2027-03-01	2032-02-28	1,400,000	1,800,000	700,000	1,100,000	78.6%	1,400,000	18.0%	3.0	1,400,000	18.0%	18.0%	1.6	0.63	1.6	0.63	1.6	0.63	
Project Psi	Asia Pacific	2027-06-01	2034-05-31	1,600,000	2,200,000	1,000,000	1,200,000	75.0%	1,600,000	20.0%	3.5	1,600,000	20.0%	20.0%	1.8	0.56	1.8	0.56	1.8	0.56	
Project Omega	South America	2027-09-01	2029-08-31	800,000	1,000,000	400,000	600,000	75.0%	800,000	23.0%	1.0	800,000	23.0%	23.0%	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	
Project A	Africa	2027-12-01	2035-11-30	1,300,000	1,700,000	650,000	1,050,000	80.8%	1,300,000	21.0%	3.0	1,300,000	21.0%	21.0%	1.7	0.59	1.7	0.59	1.7	0.59	
Project B	Oceania	2028-01-01	2032-12-31	1,100,000	1,400,000	550,000	850,000	77.3%	1,100,000	20.0%	2.5	1,100,000	20.0%	20.0%	1.4	0.71	1.4	0.71	1.4	0.71	
Project C	Europe	2028-03-01	2034-02-28	1,500,000	1,900,000	750,000	1,150,000	76.7%	1,500,000	19.0%	3.0	1,500,000	19.0%	19.0%	1.9	0.53	1.9	0.53	1.9	0.53	
Project D	Asia Pacific	2028-06-01	2036-05-31	1,700,000	2,300,000	1,100,000	1,200,000	70.6%	1,700,000	20.0%	3.5	1,700,000	20.0%	20.0%	2.0	0.50	2.0	0.50	2.0	0.50	
Project E	South America	2028-09-01	2031-08-31	900,000	1,100,000	450,000	650,000	72.2%	900,000	24.0%	1.0	900,000	24.0%	24.0%	1.1	0.91	1.1	0.91	1.1	0.91	
Project F	Africa	2028-12-01	2037-11-30	1,400,000	1,800,000	700,000	1,100,000	78.6%	1,400,000	21.0%	3.0	1,400,000	21.0%	21.0%	1.8	0.56	1.8	0.56	1.8	0.56	
Project G	Oceania	2029-01-01	2034-12-31	1,200,000	1,500,000	600,000	900,000	75.0%	1,200,000	20.0%	2.5	1,200,000	20.0%	20.0%	1.6	0.63	1.6	0.63	1.6	0.63	
Project H	Europe	2029-03-01	2036-02-28	1,600,000	2,000,000	800,000	1,200,000	75.0%	1,600,000	19.0%	3.0	1,600,000	19.0%	19.0%	2.1	0.48	2.1	0.48	2.1	0.48	
Project I	Asia Pacific	2029-06-01	2038-05-31	1,800,000	2,400,000	1,200,000	1,200,000	66.7%	1,800,000	20.0%	3.5	1,800,000	20.0%	20.0%	2.2	0.45	2.2	0.45	2.2	0.45	
Project J	South America	2029-09-01	2033-08-31	1,000,000	1,200,000	500,000	700,000	70.0%	1,000,000	25.0%	1.0	1,000,000	25.0%	25.0%	1.2	0.83	1.2	0.83	1.2	0.83	
Project K	Africa	2029-12-01	2039-11-30	1,500,000	1,900,000	750,000	1,150,000	76.7%	1,500,000	22.0%	3.0	1,500,000	22.0%	22.0%	2.0	0.50	2.0	0.50	2.0	0.50	
Project L	Oceania	2030-01-01	2037-12-31	1,300,000	1,600,000	650,000	950,000	73.1%	1,300,000	21.0%	2.5	1,300,000	21.0%	21.0%	1.9	0.53	1.9	0.53	1.9	0.53	
Project M	Europe	2030-03-01	2038-02-28	1,700,000	2,100,000	850,000	1,250,000	73.5%	1,700,000	20.0%	3.0	1,700,000	20.0%	20.0%	2.3	0.43	2.3	0.43	2.3	0.43	
Project N	Asia Pacific	2030-06-01	2040-05-31	1,900,000	2,500,000	1,300,000	1,200,000	63.2%	1,900,000	21.0%	3.5	1,900,000	21.0%	21.0%	2.4	0.42	2.4	0.42	2.4	0.42	
Project O	South America	2030-09-01	2035-08-31	1,100,000	1,300,000	550,000	750,000	68.2%	1,100,000	26.0%	1.0	1,100,000	26.0%	26.0%	1.3	0.77	1.3	0.77	1.3	0.77	
Project P	Africa	2030-12-01	2041-11-30	1,600,000	2,000,000	800,000	1,200,000	75.0%	1,600,000	23.0%	3.0	1,600,000	23.0%	23.0%	2.1	0.48	2.1	0.48	2.1	0.48	
Project Q	Oceania	2031-01-01	2039-12-31	1,400,000	1,700,000	700,000	1,000,000	71.4%	1,400,000	22.0%	2.5	1,400,000	22.0%	22.0%	2.0	0.50	2.0	0.50	2.0	0.50	
Project R	Europe	2031-03-01	2040-02-28	1,800,000	2,200,000	900,000	1,300,000	72.2%	1,800,000	21.0%	3.0	1,800,000	21.0%	21.0%	2.5	0.40	2.5	0.40	2.5	0.40	
Project S	Asia Pacific	2031-06-01	2042-05-31	2,000,000	2,600,000	1,400,000	1,200,000	60.0%	2,000,000	22.0%	3.5	2,000,000	22.0%	22.0%	2.6	0.38	2.6	0.38	2.6	0.38	
Project T	South America	2031-09-01	2037-08-31	1,200,000	1,400,000	600,000	800,000	66.7%	1,200,000	27.0%	1.0	1,200,000	27.0%	27.0%	1.4	0.71	1.4	0.71	1.4	0.71	
Project U	Africa	2031-12-01	2043-11-30	1,700,000	2,100,000	850,000	1,250,000	73.5%	1,700,000	24.0%	3.0	1,700,000	24.0%	24.0%	2.2	0.45	2.2	0.45	2.2	0.45	
Project V	Oceania	2032-01-01	2041-12-31	1,500,000	1,800,000	750,000	1,050,000	70.0%	1,500,000	23.0%	2.5	1,500,000	23.0%	23.0%	2.2	0.45	2.2	0.45	2.2	0.45	
Project W	Europe	2032-03-01	2042-02-28	1,900,000	2,300,000	950,000	1,350,000	71.1%	1,900,000	22.0%	3.0	1,900,000	22.0%	22.0%	2.7	0.37	2.7	0.37	2.7	0.37	
Project X	Asia Pacific	2032-06-01	2044-05-31	2,100,000	2,700,000	1,500,000	1,200,000	57.1%	2,100,000	23.0%	3.5	2,100,000	23.0%	23.0%	2.8	0.36	2.8	0.36	2.8	0.36	
Project Y	South America	2032-09-01	2039-08-31	1,300,000	1,500,000	650,000	850,000	65.4%	1,300,000	28.0%	1.0	1,300,000	28.0%	28.0%	1.5	0.67	1.5	0.67	1.5	0.67	
Project Z	Africa	2032-12-01	2045-11-30	1,800,000	2,200,000	900,000	1,300,000	72.2%	1,800,000	25.0%	3.0	1,800,000	25.0%	25.0%	2.3	0.43	2.3	0.43	2.3	0.43	
Project AA	Oceania	2033-01-01	2043-12-31	1,600,000	1,900,000	800,000	1,100,000	68.8%	1,600,000	24.0%	2.5	1,600,000	24.0%	24.0%	2.4	0.42	2.4	0.42	2.4	0.42	
Project AB	Europe	2033-03-01	2044-02-28	2,000,000	2,400,000	1,000,000	1,400,000	70.0%	2,000,000	23.0%	3.0	2,000,000	23.0%	23.0%	2.9	0.34	2.9	0.34	2.9	0.34	
Project AC	Asia Pacific	2033-06-01	2046-05-31	2,200,000	2,800,000	1,600,000	1,200,000	54.5%	2,200,000	24.0%	3.5	2,200,000	24.0%	24.0%	3.0	0.33	3.0	0.33	3.0	0.33	
Project AD	South America	2033-09-01	2041-08-31	1,400,000	1,600,000	700,000	900,000	64.3%	1,400,000	29.0%	1.0	1,400,000	29.0%	29.0%	1.6	0.63	1.6	0.63	1.6	0.63	
Project AE	Africa	2033-12-01	2047-11-30	1,900,000</																	

United States	23	164		8,200																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
---------------	----	-----	--	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--