

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ УПРАВЛІННЯ
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ФІНАНСІВ**

До захисту допустити:

Завідувач кафедри

Горбашевська М.О. Горбашевська
(підпис) (ПІБ завідувача кафедри)

«01» грудня 2025р.

**«ОБЛІК І ОПОДАТКУВАННЯ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ
ПІДПРИЄМСТВА»**

Кваліфікаційна робота
здобувача вищої освіти другого
(магістерського) рівня вищої освіти
освітньо-професійної програми «Облік і
оподаткування»

Черник Діани Віталіївни

(прізвище, ім'я, по батькові здобувача вищої освіти)

Науковий керівник:

Коверза В.С., кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту та фінансів

(прізвище, ініціали, науковий ступінь, вчене звання,)

Рецензент:

Ушенко Н. В., доктор економічних наук,
професор, професор кафедри міжнародної
економіки Київського столичного
університету імені Бориса Грінченка

(прізвище, ініціали, науковий ступінь, вчене звання, місце роботи)

Кваліфікаційна робота захищена

з оцінкою «відмінно» 92 А

Секретар ЕК Г.П. Офіт

«23» грудня 2025 р.

Київ – 2025

**МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ УПРАВЛІННЯ
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ФІНАНСІВ**

Рівень вищої освіти Магістр

Шифр та назва спеціальності 071 «Облік і оподаткування»

Освітньо-професійна програма Облік і оподаткування

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри к.е.н., доцент,

(науковий ступінь, вчене звання)

Горбашевська

Горбашевська М.О.

(ІПП завідувача кафедри)

«29» січня 2025 р.

ПЛАН ВИКОНАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Черник Діани Віталіївни

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи Облік і оподаткування розрахунків з оплати праці підприємства

керівник роботи Коверза В.С., к.е.н., доцент

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

затверджені наказом Маріупольського державного університету від «31» грудня 2024 року
№ 884

2. Строк подання здобувачем роботи «01» грудня 2025 р.

3. Вихідні дані до роботи (мета, об'єкт, предмет) _____

Мета дослідження полягає у визначенні напрямів удосконалення оподаткування оплати праці та її обліку на підприємстві.

Об'єкт дослідження – процеси і механізми пов'язані з оплатою праці та оподаткуванням розрахунків з оплати праці.

Предмет дослідження - теоретичні та прикладні аспекти з обліку розрахунків оплати праці та їх оподаткування.

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

Розділ 1. Теоретичні та нормативні основи обліку та оподаткування розрахунків з оплати праці.

1.1 Економічна сутність оплати праці та її роль у діяльності підприємства.

1.2 Нормативно-правове регулювання оплати праці та оподаткування в Україні.

1.3 Організація системи оплати праці на підприємстві.

Розділ 2. Дослідження системи обліку і оподаткування розрахунків з оплати праці на підприємстві.

2.1 Загальна характеристика підприємства ТОВ «ЗАБУДОВНИК».

2.2 Аналіз фінансово-економічних показників діяльності підприємства за 2022 - 2024.

2.3 Діагностика оплати праці та її бухгалтерський супровід на ТОВ «ЗАБУДОВНИК».

Розділ 3 Напрями удосконалення оподаткування оплати праці та її обліку на підприємстві.

3.1 Оптимізація обліку й оподаткування розрахунків з оплати праці в ТОВ «ЗАБУДОВНИК».

3.2 Удосконалення інформаційного забезпечення обліку та контролю розрахунків з оплати праці.

5. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	Завдання прийняв
Розділ 1	Коверза В.С., к.е.н., доцент	29.01.25 	29.01.25 
Розділ 2	Коверза В.С., к.е.н., доцент	29.01.25 	29.01.25 
Розділ 3	Коверза В.С., к.е.н., доцент	29.01.25 	29.01.25 

6. Дата видачі завдання «29» січня 2025 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Вибір теми кваліфікації роботи	до 31.12.2024	викон
2	Затвердження теми кваліфікаційної роботи та наукового керівника	31.12.2024	викон
3	Консультація з науковим керівником	постійно	викон
4	Робота з науковою літературою. Визначення плану кваліфікаційної роботи	до 29.01.2025	викон
5	Робота над теоретичною частиною кваліфікаційної роботи	29.01.2025-30.05.2025	викон
6	Подання на перевірку теоретичної частини кваліфікаційної роботи науковому керівнику	до 30.05.2025	викон
7	Переддипломна практика	29.09.2025 - 19.10.2025	викон
8	Робота над аналітичною частиною кваліфікаційної роботи	30.09.2025-25.11.2025	викон
9	Подання на перевірку аналітичної частини кваліфікаційної роботи науковому керівнику	до 26.11.2025	викон
10	Попередній захист кваліфікаційної роботи	26.11.2025	викон
11	Подання кваліфікаційної роботи на кафедру	до 01.12.2025	викон
12	Захист кваліфікаційної роботи	23.12.2025	викон

Здобувач



(підпис)

Черник Д.В.

(прізвище та ініціали)

Науковий керівник роботи



(підпис)

Коверза В.С.

(прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА НОРМАТИВНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ	8
1.1 Економічна сутність оплати праці та її роль у діяльності підприємства .	8
1.2 Нормативно-правове регулювання оплати праці та оподаткування в Україні	14
1.3 Організація системи оплати праці на підприємстві	22
Висновки до розділу 1	33
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ ОБЛІКУ І ОПОДАТКУВАННЯ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	366
2.1 Загальна характеристика підприємства ТОВ «ЗАБУДОВНИК».....	36
2.2 Аналіз фінансово-економічних показників діяльності підприємства за 2022 - 2024.....	43
2.3 Діагностика оплати праці та її бухгалтерський супровід на ТОВ «ЗАБУДОВНИК».....	57
Висновки до розділу 2	64
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОПОДАТКУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОБЛІКУ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	66
3.1 Оптимізація удосконалення обліку й оподаткування розрахунків з оплати праці в ТОВ «ЗАБУДОВНИК»	66
3.2 Вдосконалення інформаційного забезпечення обліку та контролю розрахунків з оплати праці	74
Висновки до розділу 3	84
ВИСНОВКИ	86
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	88
ДОДАТКИ	95

ВСТУП

В сучасних умовах господарювання ефективна організація оплати праці та правильне оподаткування розрахунків із заробітної плати відіграють ключову роль у забезпеченні фінансової стабільності підприємства, дотриманні законодавчих вимог та підвищенні конкурентоспроможності суб'єктів господарювання. Тема дослідження є надзвичайно актуальною в умовах зростання податкового тиску, частих змін у нормативно-правовій базі, а також необхідності оптимізації витрат підприємства. Особливо це стосується малого та середнього бізнесу, для якого навіть незначні податкові порушення або помилки в обліку можуть мати суттєві наслідки у вигляді штрафів, пені та втрат репутації.

Критичний аналіз існуючих підходів до обліку та оподаткування заробітної плати, а також виявлення напрямів їх удосконалення є важливим завданням сучасного фінансового управління, що зумовлює актуальність обраної теми магістерської роботи «Облік і оподаткування розрахунків з оплати праці».

Об'єкт дослідження - процеси і механізми пов'язані з оплатою праці та оподаткуванням розрахунків з оплати праці.

Предметом дослідження - теоретичні та прикладні аспекти з обліку розрахунків оплати праці та їх оподаткування.

Мета дослідження полягає у визначенні напрямів удосконалення оподаткування оплати праці та її обліку на підприємстві.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання:

- розкрити економічну сутність оплати праці та її роль у діяльності підприємства;
- розглянути нормативно-правове регулювання оплати праці та оподаткування в Україні;
- ознайомитись з організацією системи оплати праці на підприємстві;

- здійснити загальну характеристику підприємства ТОВ «ЗАБУДОВНИК»;

- проаналізувати фінансово-економічні показники діяльності підприємства за 2022 - 2024;

- оцінити діагностику оплати праці та її бухгалтерський супровід на ТОВ «ЗАБУДОВНИК»;

- надати оптимальні рекомендації щодо удосконалення обліку й оподаткування розрахунків з оплати праці в ТОВ «ЗАБУДОВНИК»;

- визначити напрями удосконалення інформаційного забезпечення обліку та контролю розрахунків з оплати праці.

У процесі виконання роботи використано такі методи наукового дослідження:

- методи індукції та дедукції - для виявлення загальних закономірностей і формування логічних висновків щодо стану обліку та оподаткування оплати праці;

- метод порівняння - для співставлення різних методичних підходів та оцінки практики їх застосування;

- методи систематизації та узагальнення - для формування теоретичних положень та визначення напрямів удосконалення;

- системний аналіз - для оцінки організації оплати праці у взаємозв'язку з іншими аспектами діяльності підприємства;

- табличні методи та метод угруповань - для обробки, візуалізації та узагальнення економічної інформації на основі даних звітності підприємства.

Інформаційну базу дослідження становлять законодавчо-нормативні акти України, наукові праці вітчизняних і зарубіжних авторів з питань обліку, оподаткування та організації розрахунків з оплати праці, методичні рекомендації, навчальні посібники, електронні наукові видання, а також статистичні дані та фінансово-економічна звітність ТОВ «ЗАБУДОВНИК».

Практичне значення отриманих у кваліфікаційній роботі результатів апробовано на XII Міжнародній науково-практичній конференції «Особливості

інтеграції країн у світовий економічний та політико-правовий простір», що відбулася 12 грудня 2025 р., Декаді студентської науки 2026 (02 – 13 березня 2026).

Магістерська кваліфікаційна робота включає в себе вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел та додатки. Основний зміст роботи викладено на 94 сторінках друкованого тексту. Робота містить 8 таблиць, 2 рисунки, 2 схеми та 3 графіки. Список використаних джерел налічує 67 найменувань. Робота містить 11 додатків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА НОРМАТИВНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1 Економічна сутність оплати праці та її роль у діяльності підприємства

Оплата праці посідає центральне місце в системі соціально-економічних відносин сучасного суспільства, оскільки вона є основним джерелом доходів переважної більшості населення та водночас найбільш значущою статтею витрат підприємств різних форм власності та галузевої належності. У сучасних умовах розвитку ринкової економіки заробітна плата виступає не лише формою матеріальної компенсації за виконану працю, а й важливим регулятором мотиваційних процесів, продуктивності персоналу, структури витрат підприємства та його конкурентоспроможності на ринку.

Історичний аналіз теоретичних концепцій заробітної плати свідчить про еволюцію наукової думки щодо її економічної природи. Класична політична економія, представлена працями Адама Сміта, Девіда Рікардо та Джона Стюарта Мілля, розглядала заробітну плату як ціну праці, що визначається вартістю засобів існування, необхідних для відтворення робочої сили. Адам Сміт підкреслював, що розмір заробітної плати повинен забезпечувати працівникові та його сім'ї мінімальний рівень життєвого забезпечення, необхідний для підтримання здоров'я та працездатності, водночас визнаючи вплив національних традицій, культурного рівня, специфіки трудової діяльності та особливостей ринкової кон'юнктури. Девід Рікардо розвинув цю концепцію, запровадивши поняття натуральної заробітної плати, яка визначається вартістю продуктів харчування, одягу, житла та інших життєвих благ, необхідних для підтримання життєдіяльності працівника та його родини.

Марксистська економічна школа розглядала заробітну плату як перетворену форму вартості робочої сили. Карл Маркс наголошував, що заробітна плата не відображає реальної вартості продукту, створеного працівником, а є лише частиною новоствореної вартості, яка залишається після

привласнення капіталістом додаткової вартості у вигляді прибутку. Згідно з цією концепцією, заробітна плата визначається витратами на відтворення робочої сили, тобто витратами на утримання, освіту, охорону здоров'я та соціальне забезпечення працівника. Цей підхід сформував основу трудової теорії вартості, згідно з якою джерелом вартості товару є затрачена праця, а заробітна плата є грошовим вираженням частини цієї вартості.

Неокласична економічна школа, представлена Альфредом Маршаллом, Джоном Хіксом та іншими науковцями, розглядала заробітну плату як результат взаємодії попиту та пропозиції на ринку праці. Відповідно до цього підходу, рівень заробітної плати формується у процесі ринкової конкуренції між працівниками, які пропонують свою працю, та роботодавцями, які формують попит на робочу силу. Заробітна плата розглядається як ціна ресурсу праця, що максимізує вигоду як для роботодавця, так і для працівника, при цьому враховуються гранична продуктивність праці, кваліфікація працівника, складність виконуваних завдань, умови праці та інші фактори, що впливають на формування ринкового рівня оплати.

Інституціональна та соціальна економічні школи акцентують увагу на ролі заробітної плати як соціального індикатора добробуту та елемента системи колективного договірної регулювання трудових відносин. Представники цих шкіл, зокрема Джон Коммонс та Джон Гелбрейт, підкреслювали важливість професійних спілок, законодавчого регулювання мінімальної заробітної плати, соціальних гарантій та інших інституціональних механізмів у забезпеченні справедливого розподілу доходів і запобіганні соціальним конфліктам. Сучасні економічні теорії, зокрема теорія людського капіталу, представлена працями Гері Беккера та Джейкоба Мінсера, розглядають заробітну плату як віддачу від інвестицій у освіту, підвищення кваліфікації, розвиток професійних компетенцій та підтримання здоров'я працівника. Відповідно до цієї концепції, рівень заробітної плати залежить від обсягу накопиченого людського капіталу, що включає знання, вміння, досвід та інші характеристики, які підвищують продуктивність праці і створюють додану вартість для роботодавця.

Таблиця 1.1

Еволюція наукових теорій заробітної плати

Економічна школа	Представники	Сутність трактування заробітної плати
Класична політична економія	А. Сміт, Д. Рікардо, Дж. С. Мілль	Ціна праці, що забезпечує відтворення робочої сили, залежить від умов ринку
Марксистська теорія	К. Маркс	Перетворена форма вартості робочої сили; частина новоствореної вартості
Неокласична школа	А. Маршалл, Дж. Хікс	Ринкова рівновага попиту й пропозиції на працю; зв'язок з граничною продуктивністю
Інституціональна школа	Дж. Коммонс, Дж. Гелбрейт	Соціальний інститут колективного регулювання доходів, роль профспілок
Теорія людського капіталу	Г. Беккер, Дж. Мінсер	Винагорода за інвестиції в освіту, досвід, професійні компетенції

Аналіз теоретичних концепцій свідчить про багатогранність економічної природи оплати праці, яка охоплює відтворювальну, розподільчу, мотиваційну, регулюючу та соціальну функції. Для систематизації наукових підходів до визначення економічної сутності заробітної плати доцільно проаналізувати основні погляди вітчизняних та зарубіжних науковців. Вартісний підхід, представлений Ф. Бутинцем, акцентує увагу на заробітній платі як трансформованій формі вартості та ціни робочої сили. Ринковий підхід К. Брезницької розглядає заробітну плату як ціну, що визначається на ринку у результаті попиту та пропозиції на певні види праці. Правовий підхід С. Васильчака визначає заробіток, що обчислюється відповідно до трудового договору, у якому зазначається, що керівник оплачує працю робітникам за виконану роботу чи надані послуги. Мотиваційний підхід О. Дубовської підкреслює роль заробітної плати як грошового вираження вартості робочої сили, що спрямовується на збільшення мотивації для досягнення вищого рівня продуктивності праці. Компенсаційний підхід Н. Жидовської трактує заробітну плату як винагороду, що розраховується у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує за працю або послугу. Розподільчий підхід А. Калини визначає заробітну плату як одиницю доданої вартості, що виражається у грошовій

формі і розподіляється між працівниками відповідно до кількості та якості витраченої праці. Інституціональний підхід А. Колота розглядає заробітну плату як економічну категорію, яка відображає відносини між працівником і власником щодо розподілу нових цінностей. Відтворювальний підхід В. Пашуто визначає заробітну плату як обсяг грошової форми основної частини життєвих засобів, які об'єктивно необхідні для відтворення робочої сили. Договірний підхід І. Петрової акцентує увагу на винагороді, що обчислюється відповідно до трудового договору, яку власник виплачує працівникові за виконану ним роботу. Міжнародно-правовий підхід МОП згідно з Конвенцією 95 визначає заробітну плату як винагороду або заробіток, що обчислюється у грошовому виразі і встановлюється за згодою сторін або згідно з законодавством.

Таблиця 1.2

Теоретичні підходи до визначення економічної
сутності оплати праці

Економічна школа	Представники	Сутність трактування заробітної плати
Класична політична економія	А. Сміт, Д. Рікардо, Дж. С. Мілль	Ціна праці, що забезпечує відтворення робочої сили, залежить від умов ринку
Марксистська теорія	К. Маркс	Перетворена форма вартості робочої сили; частина новоствореної вартості
Неокласична школа	А. Маршалл, Дж. Хікс	Ринкова рівновага попиту й пропозиції на працю; зв'язок з граничною продуктивністю
Інституціональна школа	Дж. Коммонс, Дж. Гелбрейт	Соціальний інститут колективного регулювання доходів, роль профспілок
Теорія людського капіталу	Г. Беккер, Дж. Мінсер	Винагорода за інвестиції в освіту, досвід, професійні компетенції

Нормативне визначення заробітної плати закріплено у Законі України Про оплату праці, згідно з яким заробітна плата визначається як винагорода, обчислена, як правило, у грошовій формі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності

підприємства. Конституція України у статті 43 гарантує право кожного громадянина на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Таким чином, сучасна наукова думка трактує заробітну плату як складну багатогранну економічну категорію, що поєднує в собі елементи ціноутворення, розподілу доходів, соціального захисту, мотивації та відтворення робочої сили.

Важливим аспектом розуміння економічної сутності оплати праці є аналіз функцій, які вона виконує у сучасному суспільстві та діяльності підприємства. Відтворювальна функція полягає у забезпеченні працівникові матеріальних засобів, необхідних для відновлення його фізичних і моральних сил, підтримання здоров'я, задоволення життєвих потреб та утримання членів родини. Розмір заробітної плати повинен бути достатнім для забезпечення нормального життєвого рівня працівника, доступу до освіти, медичного обслуговування, житла та інших соціальних благ. Мотиваційна функція спрямована на стимулювання працівників до підвищення продуктивності праці, поліпшення якості виконуваних робіт, розвитку професійних компетенцій та досягнення стратегічних цілей підприємства. Заробітна плата виступає основним матеріальним стимулом, що визначає зацікавленість працівника у результатах своєї праці. Ефективна система оплати праці передбачає тісний зв'язок між розміром заробітної плати та результатами індивідуальної та колективної діяльності, використання преміальних систем, надбавок за високу кваліфікацію, винагород за досягнення встановлених показників.

Регулююча функція полягає у впливі заробітної плати на формування попиту та пропозиції на ринку праці, розподіл трудових ресурсів між галузями, регіонами та видами діяльності. Різниця у рівнях заробітної плати стимулює мобільність робочої сили, сприяє залученню працівників у сектори економіки з вищою оплатою праці та дефіцитом кадрів. Соціальна функція забезпечує справедливий розподіл доходів між працівниками та власниками капіталу, сприяє підтримці соціальної стабільності, зменшенню майнового розшарування суспільства та формуванню середнього класу. Ця функція реалізується через законодавче встановлення мінімальних гарантій оплати праці, індексацію

заробітної плати відповідно до рівня інфляції, забезпечення рівних можливостей для працівників незалежно від статі, віку, національності чи інших ознак. Обліково-контрольна функція дозволяє здійснювати облік кількості та якості праці, контролювати витрати підприємства на персонал, аналізувати ефективність використання трудових ресурсів та приймати обґрунтовані управлінські рішення щодо оптимізації витрат.

Роль оплати праці у діяльності підприємства проявляється через її вплив на продуктивність праці, мотивацію персоналу, структуру витрат та конкурентоспроможність. Продуктивність праці визначається обсягом продукції, виробленої одним працівником за одиницю часу, і є ключовим показником ефективності використання трудових ресурсів. Існує прямий зв'язок між рівнем оплати праці та продуктивністю: підвищення заробітної плати стимулює працівників до більш інтенсивної праці, підвищення якості виконуваних робіт, освоєння нових технологій і методів роботи. Дослідження показують, що найбільш ефективними є системи оплати праці, які передбачають тісний зв'язок між індивідуальними результатами працівника та його заробітною платою. Важливо зазначити, що низька заробітна плата призводить до зниження мотивації працівників, зростання плинності кадрів, зниження якості робіт та, як наслідок, до зниження продуктивності праці.

Мотиваційна роль оплати праці полягає у формуванні внутрішніх стимулів до праці, зацікавленості працівників у досягненні високих результатів, розвитку професійних компетенцій та залученості до реалізації стратегічних цілей підприємства. Ефективна мотиваційна система передбачає диференціацію оплати праці залежно від складності виконуваних завдань, рівня кваліфікації, трудового стажу, індивідуальних досягнень та внеску у загальні результати діяльності підприємства. Важливим елементом є справедливість системи оплати праці, яка забезпечується прозорістю критеріїв нарахування заробітної плати, рівними можливостями для всіх працівників та відсутністю дискримінації.

Вплив оплати праці на структуру витрат підприємства є критично важливим для фінансового планування, управління собівартістю продукції та забезпечення прибутковості діяльності. Витрати на оплату праці, включаючи заробітну плату та соціальні внески, зазвичай становлять значну частину загальних витрат підприємства, особливо у трудомістких галузях. Зростання витрат на оплату праці без відповідного підвищення продуктивності призводить до зростання собівартості продукції, зниження рентабельності та погіршення фінансових результатів підприємства. Оптимальне управління витратами на оплату праці передбачає пошук балансу між забезпеченням конкурентоспроможного рівня заробітної плати та контролем за собівартістю продукції.

Вплив оплати праці на конкурентоспроможність підприємства проявляється через декілька каналів. Рівень заробітної плати визначає здатність підприємства залучати та утримувати висококваліфікованих фахівців, що є критично важливим у наукомістких та високотехнологічних галузях. Система оплати праці впливає на продуктивність праці, якість продукції та ефективність виробничих процесів, що безпосередньо відображається на конкурентоспроможності продукції підприємства на ринку. Репутація підприємства як роботодавця значною мірою визначається рівнем оплати праці, соціальними гарантіями, умовами праці та можливостями професійного розвитку. Таким чином, роль оплати праці у діяльності підприємства є багатогранною і охоплює економічні, соціальні, організаційні та стратегічні аспекти, що вимагає системного підходу до її організації, обліку та контролю.

1.2 Нормативно-правове регулювання оплати праці та оподаткування в Україні

Нормативно-правове регулювання оплати праці та оподаткування в Україні ґрунтується на багаторівневій системі законодавчих актів, підзаконних нормативних документів та локальних положень підприємств, які у сукупності визначають правові, економічні та організаційні засади формування заробітної плати, її обліку, контролю та оподаткування. Основою правового регулювання

трудових відносин в Україні є Конституція України, прийнята 28 червня 1996 року. Стаття 43 Конституції проголошує фундаментальне право кожного громадянина на працю, що включає можливість вільно обирати професію, рід трудової діяльності та заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає або на яку добровільно погоджується. Держава зобов'язана створювати умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантувати рівні можливості у виборі професії, реалізовувати програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Кодекс законів про працю України, прийнятий ще в 1971 році, залишається основним кодифікованим актом, що регулює трудові відносини в Україні. Попри численні зміни та доповнення, КЗпП зберігає базові принципи трудового права, встановлює правові засади укладення, зміни та припинення трудових договорів, регулює робочий час і час відпочинку, заробітну плату, відпустки, дисципліну праці, охорону праці, а також відповідальність сторін трудових відносин. КЗпП встановлює обов'язковість укладення трудового договору між працівником і роботодавцем, визначає порядок оплати праці, тривалість робочого часу, гарантії трудових прав та соціального захисту працівників. Систематизований перелік основних нормативно-правових актів, що регулюють сферу оплати праці в Україні, подано у Додатку Г. В умовах 2025 року КЗпП потребує подальшої модернізації для врахування нових форм зайнятості, таких як дистанційна робота, гнучкі графіки, фриланс та проектна робота.

Закон України Про оплату праці 108/95-ВР від 24 березня 1995 року є ключовим спеціальним законом, що визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці найманих працівників. Закон встановлює принципи формування заробітної плати, визначає державні гарантії у сфері оплати праці, механізми договірного регулювання, відповідальність роботодавців за порушення законодавства та права працівників на захист своїх трудових прав. Згідно зі статтею 1 цього закону, заробітна плата визначається як винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець

виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. У 2025 році Закон включає положення про мінімальну заробітну плату, індексацію зарплати, порядок виплати заробітної плати, гарантії та компенсації, а також механізми державного та договірної регулювання оплати праці.

Податковий кодекс України (ПКУ), прийнятий 2 грудня 2010 року і введений в дію з 1 січня 2011 року, є основним нормативним актом, що регулює податкові правовідносини в Україні. ПКУ встановлює вичерпний перелік податків і зборів, що справляються на території України, визначає платників податків, об'єкти та базу оподаткування, порядок обчислення та сплати податків, відповідальність за порушення податкового законодавства. У контексті оплати праці та розрахунків із працівниками центральне значення мають положення ПКУ, що регулюють податок на доходи фізичних осіб (ПДФО), військовий збір та єдиний соціальний внесок (ЄСВ).

Податок на доходи фізичних осіб регулюється розділом IV ПКУ. Станом на 2025 рік, базова ставка ПДФО становить 18 % від об'єкта оподаткування, яким є загальний місячний (річний) оподатковуваний дохід платника податку. До об'єкта оподаткування включаються заробітна плата, премії, надбавки, доплати, винагороди за цивільно-правовими договорами та інші виплати, що здійснюються на користь працівника. Законодавство передбачає також податкову соціальну пільгу (ПСП), яка застосовується до доходів, що не перевищують певний законодавчо визначений розмір. Станом на 2025 рік розмір ПСП становить 50 % від прожиткового мінімуму для працездатної особи, встановленого законом на 1 січня звітного податкового року. ПСП дозволяє зменшити базу оподаткування для працівників із низькими доходами, забезпечуючи соціальну справедливість податкової системи. ПДФО утримується роботодавцем як податковим агентом безпосередньо при нарахуванні заробітної плати і перераховується до бюджету не пізніше дня

виплати доходу або наступного банківського дня. Важливим аспектом є те, що роботодавець зобов'язаний вести облік доходів, утримань і сплачених податків за кожним працівником у податковому реєстрі, а також подавати до органів Державної податкової служби звітність за формою 1ДФ щоквартально.

Військовий збір був введений Законом України «Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування» у зв'язку із необхідністю додаткового фінансування потреб оборони та соціального захисту військовослужбовців. Станом на 2025 рік ставка військового збору становить 1,5 % від об'єкта оподаткування, яким є доходи, що включаються до бази оподаткування ПДФО. Військовий збір утримується одночасно з ПДФО і перераховується до бюджету в тому ж порядку. Важливо, що військовий збір не передбачає застосування податкових пільг та не звільняє від оподаткування жодні категорії доходів, що підлягають обкладенню ПДФО.

Єдиний соціальний внесок (ЄСВ) регулюється Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» № 2464-VI від 8 липня 2010 року. ЄСВ є консолідованим страховим внеском, який спрямовується на формування Пенсійного фонду України, Фонду соціального страхування на випадок тимчасової втрати працездатності, Фонду соціального страхування на випадок безробіття та Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Станом на 2025 рік ставка ЄСВ для роботодавців становить 22 % від нарахованої заробітної плати, а для окремих категорій платників (зокрема, інвалідів) діють знижені ставки. ЄСВ нараховується і сплачується роботодавцем одночасно з нарахуванням заробітної плати, але не пізніше 20 числа місяця, наступного за місяцем нарахування. Важливо, що ЄСВ нараховується на всі види виплат працівникам, включаючи основну і додаткову заробітну плату, премії, надбавки, компенсації, винагороди за цивільно-правовими договорами. Мінімальна база нарахування ЄСВ не може бути меншою за мінімальну заробітну плату, встановлену законом на момент нарахування. У 2025 році мінімальна заробітна плата становить 8 000 гривень

на місяць (станом на 1 січня 2025 року відповідно до Закону України «Про Державний бюджет України на 2025 рік»), що визначає мінімальну базу для нарахування ЄСВ навіть у випадку часткової зайнятості або неповного робочого часу.

Організація бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці в Україні регламентується Законом України Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні 996-XIV від 16 липня 1999 року. Цей закон визначає правові засади регулювання, організації, ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності в Україні. Національне положення бухгалтерського обліку 26 Виплати працівникам, затверджене наказом Міністерства фінансів України 601 від 28 жовтня 2003 року, визначає методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати працівникам та її розкриття у фінансовій звітності. ПСБО 26 застосовується підприємствами, організаціями та іншими юридичними особами незалежно від форми власності. Стандарт визначає виплати працівникам як усі форми компенсацій, що надаються підприємством в обмін на послуги, надані працівниками, включаючи поточні виплати, виплати при звільненні, виплати після закінчення трудової діяльності, виплати інструментами власного капіталу підприємства та інші довгострокові виплати.

План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затверджений наказом Міністерства фінансів України № 291 від 30 листопада 1999 року, визначає систему синтетичних рахунків та субрахунків для обліку розрахунків з оплати праці. Основними рахунками обліку виплат працівникам є:

— Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» із субрахунками:

— 661 «Розрахунки за заробітною платою»

— 662 «Розрахунки з депонентами»

— 663 «Розрахунки за іншими виплатами»

— Рахунок 65 «Розрахунки за страхуванням» із субрахунками:

- 651 «Розрахунки за пенсійним страхуванням»
- 652 «Розрахунки за соціальним страхуванням»
- 653 «Розрахунки за страхуванням на випадок безробіття»
- 654 «Розрахунки за індивідуальним страхуванням»
- Рахунок 641 «Розрахунки за податками» та 642 «Розрахунки за обов'язковими платежами» для обліку утриманих з працівників ПДФО та військового збору.

Інструкція про застосування Плану рахунків, затверджена наказом Міністерства фінансів України № 291 від 30 листопада 1999 року, регламентує порядок ведення синтетичного та аналітичного обліку нарахувань, утримань і виплат заробітної плати, визначаючи типову кореспонденцію рахунків для відображення господарських операцій. Нарахування заробітної плати відображається записом Дебет рахунків витрат (23, 91, 92, 93, 94) - Кредит 661 «Розрахунки за заробітною платою», утримання ПДФО і військового збору - Дебет 661 - Кредит 641, 642, нарахування ЄСВ - Дебет рахунків витрат - Кредит 651, виплата заробітної плати - Дебет 661 - Кредит 301 або 311 відповідно до форм обслуговування. Методичні рекомендації щодо застосування регістрів журнально-ордерної форми обліку для аграрних підприємств, затверджені наказом Міністерства аграрної політики № 390 від 4 червня 2009 року, визначають порядок систематизації інформації про виплати працівникам через журнали-ордера та відомості, що забезпечує точність синтетичного та аналітичного обліку.

Закон України «Про відпустки» № 504/96-ВР встановлює гарантії на щорічні основні відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів, додаткові відпустки за шкідливі умови праці, соціальні відпустки та порядок обчислення середньої заробітної плати для оплати відпусток. У 2025 році розрахунок середньої заробітної плати здійснюється за останні два календарні місяці, що передують місяцю надання відпустки, з урахуванням премій та інших заохочувальних виплат.

Закон України «Про охорону праці» № 2694-XII визначає обов'язки роботодавця щодо створення безпечних умов праці, атестації робочих місць, медичних оглядів та навчання працівників, а також передбачає компенсації, пільги та додаткові відпустки для працівників, що працюють у шкідливих та важких умовах, впливаючи на структуру фонду оплати праці.

Закон України «Про колективні договори і угоди» № 3356-XII від 1 липня 1993 року регламентує порядок розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод, спрямованих на узгодження соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців. Колективний договір визначає умови праці, системи та розміри оплати, гарантії та пільги працівникам, режим роботи, тривалість робочого часу, охорону праці та соціально-побутові умови, що дозволяє гнучко адаптувати державні норми до специфіки підприємства, галузі чи регіону.

У зв'язку з введенням воєнного стану з 24 лютого 2022 року було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX від 15 березня 2022 року, який встановлює особливості регулювання трудових відносин у таких умовах. Закон поширюється на всіх роботодавців незалежно від форми власності і територіального розташування. Відповідно до статті 10 роботодавець має право не виплачувати заробітну плату у встановлений строк лише з причин, пов'язаних із бойовими діями, проте зобов'язаний продовжувати її нарахування та виплатити після відновлення діяльності підприємства. Закон передбачає укладення трудових договорів на невизначений строк із можливістю змін умов праці, тимчасових графіків та дистанційної роботи без додаткових угод, діючи протягом воєнного стану і трьох місяців після його завершення.

Нормативні положення також дозволяють виплату частини заробітної плати у натуральній формі, яка не може перевищувати 30 % від загальної суми та має регулюватися колективним договором або внутрішніми положеннями підприємства. Це забезпечує підприємствам гнучкість у складних економічних умовах, водночас зберігаючи права працівників та прозорість визначення

вартості натуральних виплат. У 2025 році ці норми залишаються актуальними, що вимагає від роботодавців особливої уваги до правильності нарахувань, дотримання соціальних гарантій та забезпечення прозорості оплати праці в умовах воєнного стану.

2025 році в Україні основні форми зайнятості мають різні нормативні вимоги, порядок нарахування заробітної плати та оподаткування. Повна зайнятість передбачає роботу 40 годин на тиждень із нарахуванням основної та додаткової заробітної плати, премій і надбавок, податкове навантаження складає ПДФО 18 %, ЄСВ 22 % та військовий збір 1,5 %. Працівник користується повним соціальним захистом, включно з відпустками, лікарняними та компенсаціями, а роботодавець забезпечує безпечні умови праці згідно зі статтями 50-52 КЗпП, що формує високі витрати, але стабільність доходу та соціальні гарантії є максимальними. Неповна зайнятість (part-time) передбачає скорочений робочий час і пропорційне зменшення заробітної плати та податкових внесків із збереженням всіх трудових прав відповідно до статей 56-57 КЗпП, що забезпечує гнучкість для поєднання роботи з навчанням або сімейними обов'язками, але доходи та кар'єрні перспективи знижуються.

Віддалена робота (remote work) передбачає виконання обов'язків поза офісом із використанням цифрових інструментів; робочий час зазвичай 40 годин на тиждень, але може бути гнучким, податкове навантаження аналогічне повній зайнятості, соціальні гарантії зберігаються, а роботодавець забезпечує технічну підтримку та умови для продуктивної роботи. Гнучкий графік роботи передбачає змінний робочий час за угодою сторін, податки аналогічні повній зайнятості, ЄСВ може нараховуватися пропорційно, соціальні гарантії частково зберігаються; ця форма забезпечує адаптацію до індивідуальних потреб працівника, але може ускладнювати планування для роботодавця. Цивільно-правові договори регулюються Цивільним кодексом України, робочий час та умови визначаються договором, податкове навантаження включає ПДФО 18 % і військовий збір 1,5 %, ЄСВ відсутній або мінімальний, соціальні гарантії

практично відсутні; форма вигідна для замовника низькими витратами, проте не забезпечує соціального захисту та не виключає ризику перекваліфікації в трудові відносини. Фріланс передбачає самостійну організацію роботи, робочий час визначається індивідуально, податки ПДФО 18 % і військовий збір 1,5 %, ЄСВ відсутній, соціальні гарантії та пенсійні внески здійснюються самостійно; ця форма забезпечує повну свободу та вибір проектів, проте характеризується відсутністю стабільності та самостійною відповідальністю за податкові та соціальні зобов'язання.

1.3 Організація системи оплати праці на підприємстві

Організація системи оплати праці в сучасних економічних умовах України становить складний багатокомпонентний процес, що інтегрує методологічні засади бухгалтерського обліку, нормативно-правове регулювання трудових відносин, фіскальні механізми перерозподілу доходів та управлінські підходи до стимулювання персоналу. Ефективне функціонування цієї системи забезпечує реалізацію відтворювальної, стимулюючої, регулюючої та соціальної функцій заробітної плати, що набуває особливої актуальності в умовах воєнного стану, коли традиційні механізми формування та розподілу винагороди за працю зазнають суттєвих трансформацій під впливом макроекономічної нестабільності, міграційних процесів та структурних змін на ринку праці.

Концептуальні засади обліку розрахунків із працівниками визначаються системою принципів, що формують методологічну базу для документування, систематизації та узагальнення інформації про всі види виплат персоналу.

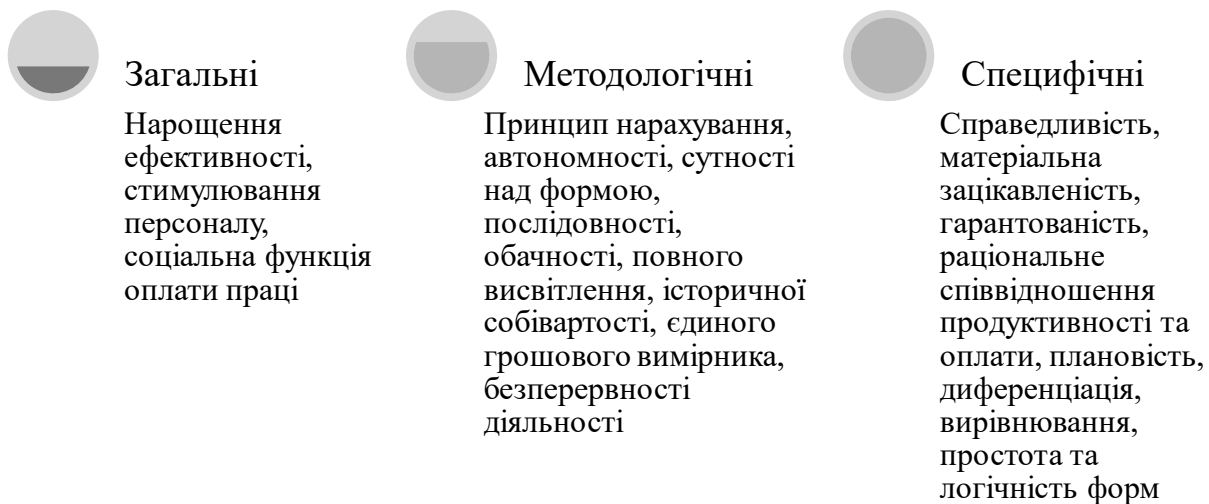


Рис. 1.1 - Принципи організації системи оплати праці на підприємстві

Принцип нарахування передбачає визнання витрат на оплату праці в періоді їх виникнення незалежно від фактичного руху грошових коштів, що корелює з основоположними вимогами міжнародних стандартів фінансової звітності та національних положень бухгалтерського обліку. Принцип автономності господарюючого суб'єкта забезпечує відокремлення особистих коштів власників від винагород, що виплачуються найманим працівникам, унеможливаючи змішування різних категорій фінансових потоків. Превалювання сутності над формою дозволяє класифікувати виплати працівникам відповідно до їх економічної природи, а не юридичного оформлення, що особливо актуально при кваліфікації премій, бонусів та інших стимулюючих платежів.

Принцип послідовності застосування облікової політики гарантує порівнянність показників фонду оплати праці у динаміці, що критично важливо для аналізу продуктивності праці, рентабельності персоналу та ефективності використання трудових ресурсів. Принцип обачності вимагає створення резервів на виплату відпускних, що дозволяє рівномірно розподіляти витрати на оплату щорічних відпусток протягом звітного періоду та уникати концентрації видатків у літні місяці. Принцип повного висвітлення забезпечує розкриття у фінансовій звітності та примітках до неї вичерпної інформації про

структуру фонду оплати праці, заборгованість перед працівниками, забезпечення майбутніх виплат та умовні зобов'язання, пов'язані з трудовими відносинами.

Принцип історичної собівартості визначає оцінку зобов'язань із оплати праці за номінальною вартістю нарахованих сум без застосування дисконтування, оскільки строки виплат зазвичай не перевищують місячного циклу. Принцип єдиного грошового вимірника передбачає відображення всіх виплат працівникам у національній валюті України, що особливо актуально в умовах воєнного стану, коли окремі категорії працівників можуть отримувати частину винагороди в іноземній валюті. Принцип безперервності діяльності обґрунтовує відображення розрахунків із персоналом виходячи з припущення, що підприємство продовжуватиме функціонувати у найближчому майбутньому, що впливає на порядок формування резервів та визнання довгострокових зобов'язань з виплати пенсій та інших відстрочених компенсацій.

Специфічні принципи організації оплати праці включають принцип справедливості, що передбачає встановлення винагороди відповідно до кількості, якості та складності виконуваних робіт, а також кваліфікації працівника. Принцип матеріальної зацікавленості реалізується через диференціацію оплати праці залежно від індивідуальних та колективних результатів діяльності, що стимулює підвищення продуктивності та якості роботи. Принцип гарантованості забезпечує встановлення мінімальних розмірів оплати праці на рівні не нижче законодавчо визначеної величини, що становить важливу соціальну гарантію для найманих працівників. Принцип раціонального співвідношення темпів зростання продуктивності та оплати праці орієнтує підприємства на забезпечення випереджаючих темпів збільшення обсягів виробництва порівняно зі зростанням фонду заробітної плати, що підвищує рентабельність використання трудових ресурсів.

Принцип плановості передбачає формування бюджету фонду оплати праці на основі прогнозованих обсягів діяльності, нормативів чисельності

персоналу та планових тарифних ставок, що дозволяє контролювати витрати на персонал та забезпечувати їх відповідність фінансовим можливостям підприємства. Принцип диференціації реалізується через встановлення різних рівнів оплати праці залежно від професії, посади, кваліфікації, умов праці та регіональних особливостей ринку праці. Принцип вирівнювання передбачає компенсаційні механізми для працівників, зайнятих у шкідливих або небезпечних умовах праці, що особливо актуально в умовах воєнного стану для підприємств, розташованих у прифронтових зонах. Принцип простоти, логічності та доступності форм і систем оплати праці забезпечує зрозумілість для працівників механізмів формування їхньої винагороди, що підвищує мотиваційний ефект заробітної плати та мінімізує трудові конфлікти.

Завдання обліку розрахунків з оплати праці формують операційну програму реалізації зазначених принципів у практичній діяльності бухгалтерської служби підприємства. Першочерговим завданням виступає точне та своєчасне документальне оформлення даних про обсяг виконаних робіт, отриманої продукції та наданих послуг, що становить базу для нарахування винагороди відповідно до прийнятих на підприємстві форм і систем оплати праці. Забезпечення кореляції між кількістю та якістю витраченої праці з розміром нарахованої винагороди реалізується через систему первинних документів, що фіксують результати трудової діяльності кожного працівника, включаючи таблиці обліку робочого часу, наряди на відрядну роботу, акти приймання виконаних робіт та інші форми документального підтвердження обсягів праці.

Правильне нарахування оплати праці кожному працівникові відповідно до діючих положень, колективного договору, трудового контракту та внутрішніх нормативних документів підприємства становить друге ключове завдання облікової системи. Це передбачає застосування затверджених тарифних ставок, посадових окладів, відрядних розцінок, коефіцієнтів та надбавок, а також врахування усіх видів доплат за роботу в нічний час, святкові дні, понаднормовий час, за суміщення професій та виконання обов'язків

тимчасово відсутнього працівника. Дотримання встановленого порядку розподілу витрат на оплату праці по об'єктах бухгалтерського обліку забезпечує коректне формування собівартості продукції, робіт і послуг та відображення адміністративних, збутових і загальновиробничих витрат у фінансовій звітності відповідно до їх економічної природи.

Повний і своєчасний розрахунок із працівниками по оплаті праці передбачає виплату заробітної плати не рідше двох разів на місяць із дотриманням встановлених термінів, що гарантується трудовим законодавством України. Інтервал між виплатами не повинен перевищувати 16 календарних днів, при цьому аванс зазвичай сплачується з 16-го по 22-ге число поточного місяця, а остаточний розрахунок здійснюється з 1-го по 7-ме число наступного місяця. Своєчасне складання та подання бухгалтерської і статистичної звітності з оплаті праці забезпечує інформаційну підтримку управлінських рішень, виконання фіскальних зобов'язань та задоволення інформаційних потреб зовнішніх користувачів, включаючи органи державної статистики, податкові органи, фонди соціального страхування та контролюючі інстанції.

Формування основних показників праці та заробітної плати становить інформаційну базу для обчислення економічних індикаторів ефективності використання трудових ресурсів. До таких показників належать чисельність працівників у розрізі категорій персоналу, професійний та кваліфікаційний склад робочої сили, витрати робочого часу у людино-годинах та людино-днях, обсяги виготовленої продукції або наданих послуг, розмір фонду оплати праці за категоріями працівників та видами нарахувань, суми премій, відпускних, допомоги з тимчасової непрацездатності, розміри відрахувань на соціальне страхування та утримання податків. На основі цих даних обчислюються рівень продуктивності праці, середній зарібок працівників, рентабельність використання персоналу, коефіцієнти обороту робочої сили, показники заборгованості із виплати заробітної плати та інші аналітичні індикатори, що характеризують стан трудових відносин на підприємстві.

Організація документального забезпечення обліку розрахунків із працівниками базується на системі первинних документів, що регламентуються чинним законодавством України про бухгалтерський облік та фінансову звітність. Кожна господарська операція, пов'язана з оплатою праці, повинна бути підтверджена первинним документом, складеним відповідно до встановлених вимог щодо реквізитів, підписів відповідальних осіб та термінів оформлення. Табелі обліку використання робочого часу за формою П-5 становить базовий документ, що фіксує кількість відпрацьованих годин кожним працівником, дні відпусток, тимчасової непрацездатності, відряджень, прогулів та інших відхилень від нормального режиму роботи. Відповідальність за ведення табельного обліку покладається на керівників структурних підрозділів або спеціально призначених табельників, які щоденно відмічають явки та неявки працівників із зазначенням причин відсутності.

Розрахунково-платіжна відомість за формою П-6 узагальнює суми нарахованої заробітної плати, премій, доплат та надбавок, а також відображає всі види утримань, включаючи податок на доходи фізичних осіб, військовий збір, аліменти, відшкодування матеріальних збитків та інші обов'язкові або добровільні відрахування. Цей документ формується бухгалтером із розрахунків заробітної плати на основі табелів обліку робочого часу, нарядів на відрядну роботу, наказів про преміювання та інших підстав для нарахування виплат. Накази про прийняття та звільнення працівників за формами П-1 та П-4 становлять юридичну основу для відкриття або закриття особових карток працівників та ініціювання відповідних розрахунків із заробітної плати.

Особова картка працівника за формою П-2 містить персональні дані, освітню та професійну кваліфікацію, історію переміщень по посадах, відомості про нарахування заробітної плати та відпрацьований час протягом усього періоду трудових відносин. Розрахунок відпускових проводиться на основі середнього заробітку за останні 12 календарних місяців або фактично відпрацьований час, якщо працівник працює менше року, при цьому враховуються всі види виплат, що включаються до фонду оплати праці, за

винятком разових матеріальних допомог та компенсацій. Листок непрацездатності є підставою для нарахування допомоги з тимчасової непрацездатності, розмір якої залежить від страхового стажу працівника та становить 50 %, 60 % або 100 % середньоденної заробітної плати відповідно до встановлених градацій.

Використання автоматизованих систем бухгалтерського обліку, зокрема програмних продуктів типу «1С:Бухгалтерія», «BAS Бухгалтерія» або інших спеціалізованих рішень, дозволяє мінімізувати ризики арифметичних помилок, автоматизувати формування проведення, забезпечити інтеграцію з банківськими системами для виплати заробітної плати на картки працівників та генерувати всі необхідні форми звітності в електронному вигляді. Електронний документообіг створює можливості для дистанційного погодження первинних документів, забезпечує зберігання цифрових копій протягом встановленого законодавством строку та полегшує процедури аудиту та перевірок контролюючими органами.

Методологія розрахунків заробітної плати диференціюється залежно від прийнятих на підприємстві форм і систем оплати праці. Погодинна форма передбачає винагороду працівника пропорційно кількості фактично відпрацьованого часу та встановленій тарифній ставці, що обчислюється за формулою множення погодинної ставки на кількість відпрацьованих годин. Ця форма застосовується переважно для адміністративного персоналу, керівників, спеціалістів та службовців, чиї трудові функції не піддаються прямому кількісному вимірюванню через обсяги виробленої продукції. Відрядна форма базується на прямому зв'язку між винагородою та обсягом виконаних робіт або виробленої продукції, при цьому зарібок обчислюється шляхом множення відрядної розцінки за одиницю роботи на кількість виконаних одиниць.

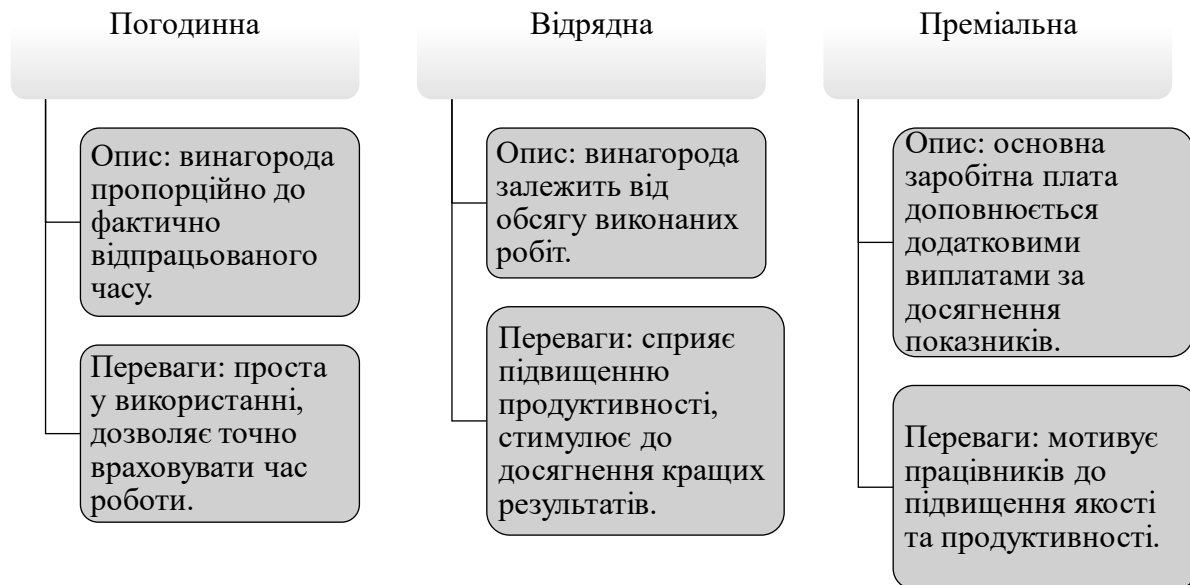


Рис. 1.2 - Формування системи оплати праці

Преміальна система поєднує основну заробітну плату з додатковими стимулюючими виплатами за досягнення встановлених показників якості, продуктивності, економії ресурсів або виконання особливо важливих завдань. Розмір премій може встановлюватися у відсотках до окладу або тарифної ставки, у фіксованій сумі або визначатися на основі індивідуальних показників ефективності роботи. Змішані системи оплати праці інтегрують елементи погодинної та відрядної форм, доповнюючи їх бонусними компонентами, комісійними винагородами або участю у прибутках підприємства, що забезпечує комплексний підхід до матеріальної мотивації персоналу.

Оподаткування виплат працівникам в Україні включає три основні фіскальні платежі, що вилучаються з фонду оплати праці або нараховуються на нього. Податок на доходи фізичних осіб за ставкою 18 % утримується безпосередньо із суми нарахованої заробітної плати працівника та перераховується роботодавцем як податковим агентом до державного бюджету протягом трьох банківських днів після виплати. База оподаткування ПДФО може коригуватися на розмір податкової соціальної пільги, що становить 50 % прожиткового мінімуму для працездатної особи та застосовується для

платників, чий місячний дохід не перевищує встановленого граничного рівня. Розширені розміри податкової соціальної пільги у 100 %, 150 % або 200 % базової величини надаються особам, які утримують двох або більше дітей, дітей-інвалідів, одиноким матерям або батькам, особам з інвалідністю, учасникам бойових дій та іншим пільговим категоріям відповідно до вимог Податкового кодексу України.

Військовий збір за ставкою 1,5 % утримується з усіх видів доходів працівників без застосування будь-яких пільг або граничних сум і спрямовується на фінансування потреб Збройних Сил України в умовах воєнного стану. На відміну від ПДФО, для військового збору не передбачено граничної суми доходу, що звільняється від оподаткування, тому він нараховується навіть на мінімальні виплати. Єдиний соціальний внесок за базовою ставкою 22 % нараховується роботодавцем на фонд оплати праці та відноситься до складу витрат підприємства, а не утримується з доходів працівника. ЄСВ спрямовується до Пенсійного фонду України та забезпечує фінансування пенсійного, медичного страхування, страхування на випадок тимчасової непрацездатності, від нещасного випадку на виробництві та у зв'язку з безробіттям.

Для окремих категорій платників передбачено знижені ставки ЄСВ, зокрема підприємства та організації громадських об'єднань інвалідів сплачують внесок за ставкою 5,3 %, а роботодавці, які використовують працю осіб з інвалідністю, застосовують ставку 8,41 % на виплати цим працівникам. База нарахування ЄСВ включає всі види оплати праці, у тому числі основну та додаткову заробітну плату, премії, бонуси, винагороди за цивільно-правовими договорами, а також допомогу з тимчасової непрацездатності та відпускні. Граничний розмір бази нарахування ЄСВ встановлюється на рівні 15-кратного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, що діє на 1 січня звітного року, проте для заробітних плат, що перевищують цей ліміт, роботодавці мають право отримати довідку-розрахунок у територіальних органах податкової служби для правомірного обмеження бази оподаткування.

Синтетичний облік розрахунків із працівниками здійснюється на пасивному рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», до якого відкриваються субрахунки 661 «Розрахунки за заробітною платою», 662 «Розрахунки з депонентами» та 663 «Розрахунки за іншими виплатами». Кредитовий оборот рахунку 66 відображає нараховані суми заробітної плати, премій, відпускних, лікарняних та інших виплат, тоді як дебетовий оборот фіксує виплачені працівникам суми, утримання з їхніх доходів та списання невитребуваної депонованої заробітної плати після закінчення термінів позовної давності. Кредитове сальдо рахунку 66 характеризує заборгованість підприємства перед працівниками, що виникає у зв'язку з нарахуванням заробітної плати на кінець місяця до моменту її фактичної виплати, тоді як дебетове сальдо може виникати у разі надмірно виплаченого авансу або помилкових перерахувань.

Нарахування заробітної плати відображається проведенням по дебету рахунків витрат та кредиту рахунку 661 залежно від функціональної належності працівників. Заробітна плата працівників основного виробництва відноситься на дебет рахунку 23 «Виробництво», адміністративного персоналу на рахунок 92 «Адміністративні витрати», працівників відділів збуту на рахунок 93 «Витрати на збут», а загальновиробничого персоналу на рахунок 91 «Загальновиробничі витрати». Нарахування ЄСВ проводиться аналогічно за дебетом відповідних рахунків витрат та кредитом субрахунку 651 «Розрахунки за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням». Утримання ПДФО та військового збору відображаються по дебету рахунку 661 та кредиту субрахунків 641 «Розрахунки за податками» і 642 «Розрахунки за обов'язковими платежами» відповідно.

Виплата заробітної плати через каси підприємства проводиться за дебетом рахунку 661 та кредитом рахунку 301 «Каса в національній валюті», тоді як безготівкові перерахування на банківські картки працівників відображаються кореспонденцією дебету рахунку 661 із кредитом субрахунку 311 «Поточні рахунки в національній валюті». Депонування невикраденої у

встановлені терміни заробітної плати проводиться внутрішнім проведенням дебет 661 кредит 662, а наступна видача депонованих сум відображається дебетом рахунку 662 і кредитом рахунків обліку грошових коштів. Створення резерву відпусток проводиться щомісячним нарахуванням за дебетом рахунків витрат та кредитом рахунку 471 «Забезпечення виплат відпусток», а використання резерву при нарахуванні відпускних відображається дебетом рахунку 471 та кредитом рахунку 661.

Аналітичний облік розрахунків з оплати праці ведеться в розрізі кожного працівника з відображенням всіх видів нарахувань, утримань та виплат за звітний період. Автоматизовані системи обліку формують особові картки працівників, розрахункові листки, розрахунково-платіжні відомості та аналітичні регістри, що забезпечують деталізацію інформації для внутрішнього контролю та прийняття управлінських рішень. Оборотно-сальдова відомість по рахунку 66 узагальнює обороти за кредитом та дебетом у розрізі субрахунків і аналітичних позицій, дозволяючи контролювати повноту нарахувань, своєчасність виплат та стан заборгованості перед працівниками на будь-яку звітну дату.

Відображення виплат працівникам у фінансовій звітності здійснюється відповідно до вимог Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», що визначає методологію визнання, оцінки та розкриття інформації про всі категорії виплат персоналу. У Балансі поточні зобов'язання з оплати праці відображаються у складі рядка «Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з працівниками», тоді як довгострокові зобов'язання, пов'язані з пенсійними програмами або відстроченими компенсаціями, класифікуються як довгострокові забезпечення. Забезпечення виплати відпусток відображається окремим рядком у складі поточних або довгострокових забезпечень залежно від очікуваних термінів використання резерву.

У Звіті про фінансові результати витрати на оплату праці розподіляються між собівартістю реалізованої продукції, адміністративними

витратами, витратами на збут та іншими операційними витратами відповідно до функціональної класифікації. Примітки до фінансової звітності розкривають інформацію про середньооблікову чисельність працівників, структуру фонду оплати праці за категоріями персоналу, розміри виплат ключовому управлінському персоналу, умови пенсійних програм та інші істотні аспекти виплат працівникам. Статистична звітність з праці включає форму 1-ПВ «Звіт з праці», що подається щомісячно або щоквартально залежно від розміру підприємства та містить дані про чисельність працівників, фонд оплати праці, відпрацьований час та середню заробітну плату у розрізі категорій персоналу.

Податкова звітність щодо виплат працівникам охоплює податковий розрахунок сум доходу, нарахованого на користь платників податку, і сум утриманого з них податку за формою 1ДФ, що подається щоквартально та містить персоніфіковану інформацію про всі види доходів кожного працівника, суми утриманого ПДФО та військового збору. Звітність з ЄСВ подається щомісячно у вигляді таблиці 6 додатку 4 до Податкової декларації з ЄСВ та містить дані про базу нарахування внеску, застосовані ставки та суми нарахованого внеску за кожним застрахованим працівником. Інтегрована система електронної звітності дозволяє формувати та подавати всі необхідні форми у форматі XML через офіційні веб-портали контролюючих органів, що прискорює процес звітування та мінімізує ризики помилок.

Висновки до розділу 1

Теоретичні та нормативні основи обліку та оподаткування розрахунків з оплати праці є важливими ключовими елементами в системі соціально-економічних відносин. Оплата праці не лише забезпечує матеріальне стимулювання працівників, а й виступає важливим регулятором продуктивності, структури витрат та конкурентоспроможності підприємства. Аналіз еволюції теоретичних концепцій заробітної плати демонструє багатогранність її економічної природи, що охоплює вартісні, ринкові, мотиваційні та соціальні аспекти.

Нормативно-правове регулювання оплати праці в Україні ґрунтується на комплексі законодавчих актів, які визначають правові, економічні та організаційні засади формування заробітної плати, її обліку та оподаткування. Конституція України, Кодекс законів про працю, Закон України «Про оплату праці» та Податковий кодекс формують правову основу для регулювання трудових відносин. У 2025 році важливість цих норм посилюється в умовах динамічних змін, викликаних воєнним станом, що вимагає від підприємств адаптації до нових реалій.

Система обліку розрахунків із працівниками вимагає чіткої організації документального забезпечення, що включає первинні документи, такі як табелі обліку робочого часу, розрахунково-платіжні відомості та особові картки працівників. Використання автоматизованих систем обліку, таких як «1С: Бухгалтерія» або «BAS Бухгалтерія», дозволяє зменшити ризики помилок, прискорити процеси нарахування заробітної плати та забезпечити прозорість у фінансових звітах.

Облікова політика підприємства повинна враховувати специфіку діяльності, передбачати гнучкість у виборі методів обліку та забезпечувати відповідність законодавству. Важливими аспектами є також контроль податкових зобов'язань, що передбачає регулярний аналіз відповідності нарахованих податків та внесків чинним нормам, а також забезпечення документального підтвердження всіх додаткових виплат. Це дозволяє уникнути податкових перевірок і санкцій, що негативно впливають на фінансовий стан підприємства.

У сучасних умовах використання інформаційних технологій є необхідною умовою для підвищення ефективності обліку та управління грошовими потоками. Автоматизація процесів нарахування заробітної плати та інтеграція з банківськими системами сприяють оперативному реагуванню на зміни в законодавстві та регуляторних вимогах, знижуючи ризик помилок і підвищуючи якість бухгалтерської звітності.

Аналіз функцій оплати праці в контексті діяльності підприємства показує, що вона є не лише економічним інструментом, а й важливим елементом соціального захисту. Справедливість, мотивація та регулювання заробітної плати є критично важливими для забезпечення стабільності трудових відносин і підвищення продуктивності праці

РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ ОБЛІКУ І ОПОДАТКУВАННЯ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

2.1 Загальна характеристика підприємства ТОВ «ЗАБУДОВНИК»

Товариство з обмеженою відповідальністю «ЗАБУДОВНИК» функціонує як приватний суб'єкт господарювання, зареєстрований 18.08.1995 року виконавчою комісією Криворізької міської ради, а з червня 2006 року внесений до Єдиного державного реєстру під номером 12271200000006440. Ідентифікаційний код 20195589 забезпечує його ідентифікацію в державній системі обліку. Підприємство розташоване за адресою: м. Кривий Ріг, вул. Криворіжсталі, 9, що забезпечує вигідне розміщення у межах промислово активного Саксаганського району. Локація характеризується розвинутою інфраструктурою, високою щільністю населення та концентрацією промислових підприємств, що створює стабільний попит на товари широкого призначення та формує сприятливі умови для збуту.

Організаційно-правова форма відповідає нормам Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» та визначає обмеження відповідальності учасників розміром їх внесків. Статутний капітал у сумі 41 525,5 грн сформований повністю майновим внеском єдиного учасника. Засновником і керівником товариства є Бендерська Ася Яківна, яка володіє 100 % статутного капіталу. Концентрація корпоративних прав у одного власника формує специфічну модель управління, що характеризується підвищеною швидкістю ухвалення рішень та цілісністю управлінської вертикалі. Єдиновладна структура дозволяє оперативно реагувати на зовнішні зміни та формує високий рівень адаптивності бізнесу, водночас підсилюючи залежність підприємства від управлінських рішень однієї особи.

Водночас повна концентрація власності та управлінських повноважень у одного суб'єкта детермінує повну залежність функціонування підприємства від рішень єдиного власника та обмежує потенціал залучення додаткового акціонерного капіталу без кардинальної зміни структури власності. Чинний

статус товариства в Єдиному державному реєстрі визначений як «zareєстровано», що засвідчує легітимність його господарської діяльності та надає повноваження для здійснення всіх видів економічної діяльності, передбачених установчими документами та дозволених чинним законодавством. Підприємство наділене повною правосуб'єктністю юридичної особи, включаючи право укладати договори від власного імені, набувати майнові та немайнові права, виконувати зобов'язання, виступати позивачем та відповідачем у судових інстанціях усіх рівнів.

За класифікаційними критеріями, встановленими статтею 55 Господарського кодексу України та положеннями Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», ТОВ «ЗАБУДОВНИК» належить до категорії малих підприємств. Відповідно до законодавчо визначених критеріїв, мале підприємство характеризується середньообліковою чисельністю працівників за звітний рік, що не перевищує 50 осіб, та річним доходом від будь-якої діяльності, який не перевищує суму, еквівалентну 10 000 000 євро за міжнародним обмінним курсом. Станом на період проведення дослідження штатна чисельність персоналу підприємства становить 6 осіб, що дозволяє класифікувати його як мікропідприємство в рамках сегменту малого бізнесу. Мінімальна чисельність персоналу визначає специфічні переваги та обмеження у функціонуванні товариства.



Рис. 2.1 Організаційна структура ТОВ «ЗАБУДОВНИК»

До переваг мікропідприємства належать спрощена організаційна структура з мінімальною кількістю управлінських рівнів, відсутність складної ієрархії управління, швидкість та ефективність комунікації між працівниками, легкість контролю за виконанням трудових функцій, можливість персоналізованого підходу до кожного співробітника та формування корпоративної культури на засадах особистих взаємовідносин. До обмежень та недоліків слід віднести обмежені можливості функціональної диверсифікації, високу залежність результатів діяльності від кваліфікації та присутності ключових працівників, відсутність кадрового резерву для заміщення критично важливих посад, складність забезпечення повного охоплення всіх функціональних напрямів діяльності, зокрема маркетингу, стратегічного планування, фінансового аналізу, управління персоналом та логістичної оптимізації.

Основна мета функціонування ТОВ «ЗАБУДОВНИК» полягає у систематичному отриманні прибутку від здійснення господарської діяльності у сфері торгівлі товарами широкого вжитку та будівельними матеріалами. Місія підприємства концентрується на забезпеченні стабільної операційної діяльності, задоволенні потреб споживачів у якісних товарах та послугах за конкурентними цінами, формуванні довгострокових партнерських відносин із постачальниками та клієнтами на засадах взаємовигідної співпраці, створенні сприятливих умов праці для персоналу з дотриманням вимог трудового законодавства та забезпеченні економічної ефективності діяльності через оптимізацію бізнес-процесів та управління витратами. Контактна інформація підприємства включає електронну адресу zabudovnik@rambler.ru та телефонні номери +380 (564) 07-12-51 і +380 (564) 07-12-58, що забезпечує оперативний зв'язок із контрагентами, державними органами, клієнтами та постачальниками.

Історія створення та розвитку товариства розпочалася у серпні 1995 року в період інтенсивної трансформації економічної системи України, що характеризувався переходом від командно-адміністративної до ринкової економіки, формуванням нових інституціональних структур підприємництва та

становленням приватного сектору як домінуючої складової національного господарства. Створення підприємства відбувалося в умовах значної економічної нестабільності, гіперінфляції, слабо розвиненої ринкової інфраструктури, правової невизначеності щодо умов ведення бізнесу та відсутності сформованих механізмів захисту прав власності. Саме у цей період спостерігалось масове виникнення малих приватних підприємств у сферах торгівлі, послуг та виробництва споживчих товарів, які намагалися заповнити інституціональний вакуум, що виник внаслідок краху державної системи розподілу товарів та послуг.

На етапі становлення, що охоплює період з 1995 по 2000 рік, основним напрямом діяльності ТОВ «ЗАБУДОВНИК» стала роздрібна торгівля товарами широкого вжитку з орієнтацією на задоволення базових потреб населення міста Кривий Ріг. Асортиментна політика підприємства у цей період включала продукти харчування, господарські товари та товари повсякденного попиту, що відповідало структурі споживчого попиту населення в умовах економічної кризи. У цей час підприємство стикалося з типовими для перехідного періоду проблемами, включаючи нестабільність постачань через розрив традиційних господарських зв'язків, високу волатильність цін внаслідок інфляційних процесів, обмеженість доступу до фінансових ресурсів через нерозвиненість банківської системи, недосконалість законодавчої бази та високі неформальні бар'єри входу на ринок через корупцію та тінізацію економічних відносин. Незважаючи на ці виклики, компанія змогла закріпитися на локальному ринку, сформувати первинну клієнтську базу та налагодити стабільні відносини з ключовими постачальниками.

Другий етап розвитку підприємства, що починаючи з 2000 року, підприємство перейшло до диверсифікації діяльності, зосередившись на включенні будівельних матеріалів та інструментів до товарної пропозиції. Зміна структури асортименту відповідала зростанню попиту на житлове будівництво в регіоні та забезпечила підприємству доступ до більш маржинальних сегментів. Стратегія диверсифікації сприяла зменшенню

залежності від коливань у торгівлі товарами повсякденного попиту та розширенню клієнтської бази за рахунок будівельних компаній та приватних забудовників. Інституційно важливою подією стало внесення підприємства у 2006 році до Єдиного державного реєстру, що підвищило рівень юридичної визначеності та полегшило співпрацю з фінансовими установами та корпоративними контрагентами.

Третій етап розвитку, що охоплює період з 2010 по 2020 рік, відбувався в умовах посилення конкуренції з боку торговельних мереж і спеціалізованих будівельних гіпермаркетів, що вимагало підвищення ефективності внутрішніх бізнес-процесів. Підприємство інвестувало в автоматизацію обліку, модернізацію матеріально-технічної бази та вдосконалення логістики. Ці заходи забезпечили підвищення швидкості обороту товарних запасів та стабілізацію операційної діяльності, при цьому акцент на персоналізованому обслуговуванні та гнучкій політиці знижок дав змогу утримувати конкурентоспроможність у сегментах, де масштабні мережі домінували за рахунок цінових переваг.

Четвертий етап, що розпочався у 2020 році та продовжується дотепер, діяльність підприємства визначається високою турбулентністю зовнішнього середовища, спричиненою пандемічними обмеженнями, падінням купівельної спроможності та руйнуванням логістичних ланцюгів, а після 2022 року - впливом війни, що посилила структурні дисбаланси та ресурсні ризики. Незважаючи на системні шоки, підприємство зберегло операційну функціональність, забезпечивши продовження торговельної діяльності завдяки гнучкому управлінню запасами, адаптації до змін у споживчій поведінці та оптимізації витрат. Накопичений досвід роботи в умовах ринкової нестабільності та ефективність управлінських рішень свідчать про високу стійкість бізнес-моделі та її здатність до подальшої еволюції в умовах мінливої економічної кон'юнктури.

Упродовж усього періоду своєї діяльності організаційно-правова форма ТОВ «ЗАБУДОВНИК» залишалася незмінною, зберігаючи статус товариства з

обмеженою відповідальністю з приватною формою власності. Така стабільність організаційно-правової структури свідчить про відповідність обраної моделі господарювання цілям, масштабам та специфіці діяльності підприємства, забезпечує наступність у прийнятті стратегічних рішень та дозволяє зберегти повний контроль власника над усіма аспектами бізнесу без необхідності узгодження з зовнішніми учасниками. Історія розвитку ТОВ «ЗАБУДОВНИК» демонструє приклад адаптивності малого підприємства до динамічних змін зовнішнього середовища, здатність ідентифікувати та використовувати ринкові можливості, диверсифікувати діяльність для зниження ризиків та зберігати економічну стійкість у кризові періоди.

Форма власності та господарювання визначає ключові характеристики функціонування підприємства у ринковому середовищі. ТОВ «ЗАБУДОВНИК» діє як товариство з обмеженою відповідальністю, що забезпечує баланс між правовим захистом учасників та гнучкістю управління, оскільки статутний капітал розподілений на частки встановленого розміру, а учасники не несуть відповідальності за зобов'язання товариства понад свої внески. Приватна форма власності надає засновнику повний контроль над стратегічними, фінансовими та організаційними рішеннями, включно з формуванням управлінської структури, розподілом прибутку та можливістю реорганізації чи ліквідації підприємства без втручання держави. Господарська діяльність підприємства комерційна, орієнтована на отримання прибутку шляхом реалізації товарів і послуг із максимізацією доходів та мінімізацією витрат, реінвестуванням прибутку та оптимізацією ресурсів.

Джерелами фінансування діяльності підприємства виступають власний капітал, що включає статутний капітал та нерозподілений прибуток минулих періодів, залучені кошти у формі банківських кредитів для фінансування оборотного капіталу та комерційного кредиту постачальників у вигляді відстрочення платежу за отримані товари, а також поточні надходження від реалізації товарів і послуг, які формують основний грошовий потік підприємства. Згідно з аналізом фінансової звітності, підприємство періодично

використовувало кредитні ресурси для забезпечення поточної діяльності, закупівлі товарних запасів, модернізації матеріально-технічної бази та підтримки ліквідності у періоди сезонного зниження обсягів реалізації. Така практика є типовою для підприємств торгівлі, діяльність яких потребує постійного обороту товарних запасів, швидкого реагування на зміни споживчого попиту та підтримки достатнього рівня товарного асортименту.

Організаційно-правова форма товариства з обмеженою відповідальністю забезпечує захист особистого майна засновників від претензій кредиторів, гнучкість управління та розподілу прибутку, можливість залучення нових учасників через продаж часток без складних процедур реорганізації, а також застосування спрощених систем оподаткування відповідно до критеріїв малих підприємств. ТОВ «ЗАБУДОВНИК» функціонує у межах загальної системи оподаткування та сплачує податок на прибуток, податок на додану вартість, єдиний соціальний внесок та інші обов'язкові платежі, передбачені законодавством України. Статут підприємства регламентує внутрішню організацію, структуру управління, права та обов'язки учасників, порядок прийняття рішень, формування статутного капіталу та розподіл прибутку, забезпечуючи юридичну легітимність діяльності та можливість диверсифікації бізнесу без необхідності внесення змін до установчих документів при зміні напрямку діяльності. Основний вид діяльності визначено кодом 47.19, що відповідає роздрібній торгівлі широким асортиментом товарів у неспеціалізованих магазинах, включаючи непродовольчі товари, будівельні матеріали, господарські товари, інструменти та супутні матеріали для ремонту, тоді як додатковий вид діяльності - код 46.90 - охоплює неспеціалізовану оптову торгівлю, що дозволяє реалізовувати продукцію іншим суб'єктам господарювання, зокрема роздрібним магазинам, будівельним організаціям та підприємствам ЖКГ. Така правова та організаційна структура забезпечує підприємству можливість гнучко адаптуватися до ринкових змін, диверсифікувати канали збуту та оптимізувати прибутковість шляхом охоплення різних сегментів ринку.

Галузева належність ТОВ «ЗАБУДОВНИК» визначається торгівлею, що виконує ключову функцію економічного посередництва між виробниками та кінцевими споживачами, забезпечує ефективний розподіл товарів у просторі та часі, формує оптимальний асортимент відповідно до структури попиту та бере участь у ціноутворенні через взаємодію попиту і пропозиції. Торгівля створює додаткову вартість за рахунок логістичних операцій, зберігання товарів, фасування, консультування та сервісного обслуговування. Як частина третинного сектору національної економіки, торгівля є динамічною та чутливою до змін у доходах населення і економічній кон'юктурі.

Функціонування торговельних підприємств характеризується високою оборотністю капіталу через короткий операційний цикл від закупівлі до реалізації, значною залежністю фінансових результатів від платоспроможності населення, сезонністю попиту на окремі товарні групи, високим рівнем конкуренції з боку роздрібних мереж та онлайн-платформ, а також необхідністю постійного моніторингу ринку та адаптації асортиментної політики.

ТОВ «ЗАБУДОВНИК», здійснюючи роздрібну та оптову торгівлю, забезпечує населення і організації необхідними товарами, підтримує зайнятість, формує податкові надходження та зміцнює зв'язки з виробниками й постачальниками, що сприяє розвитку регіональної економіки. Підприємство систематично адаптує асортимент і управлінські процеси до змін споживчих переваг і ринкової кон'юктури, що дозволяє ефективно реагувати на сезонні коливання попиту та зберігати конкурентоспроможність на ринку.

2.2 Аналіз фінансово-економічних показників діяльності підприємства за 2022 - 2024

Фінансово-економічний аналіз господарської діяльності є фундаментальним інструментом управлінського контролю, що дозволяє забезпечити комплексну оцінку результативності функціонування

підприємства, ідентифікувати потенційні ризики та можливості, обґрунтувати стратегічні рішення щодо подальшого розвитку бізнесу. Методологічною основою аналітичного дослідження виступають дані офіційної фінансової звітності ТОВ «ЗАБУДОВНИК» за період 2022 - 2024 років, зокрема баланс та звіт про фінансові результати, які складені відповідно до вимог Національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку. Аналізований період характеризується надзвичайною турбулентністю зовнішньоекономічного середовища, зумовленою повномасштабною військовою агресією російської федерації проти України, розпочатою 24 лютого 2022 року, що кардинально трансформувала умови функціонування вітчизняного бізнесу через руйнування виробничої інфраструктури, порушення логістичних ланцюгів постачання, масову міграцію населення, критичне падіння купівельної спроможності та дефіцит енергоресурсів.

Для забезпечення комплексності дослідження використано систему взаємопов'язаних аналітичних методів, що інтегрують горизонтальний аналіз для простежування абсолютних та відносних змін показників у часовій динаміці, вертикальний аналіз для вивчення структурних співвідношень окремих елементів звітності та коефіцієнтний аналіз для розрахунку відносних показників ліквідності, платоспроможності, фінансової стійкості та рентабельності. Дохідна складова діяльності підприємства виступає первинним індикатором масштабів господарських операцій та ринкових позицій компанії. У 2022 році чистий дохід ТОВ «ЗАБУДОВНИК» від реалізації становив 2571,4 тис. грн, інші операційні доходи склали 708,0 тис. грн, формуючи сукупний обсяг доходів 3279,4 тис. грн, що свідчить про диверсифіковану структуру надходжень та наявність альтернативних каналів генерації доходів. Наступний 2023 рік характеризувався негативною динамікою, коли чистий дохід від реалізації скоротився до 2363,5 тис. грн на 8,1%, що зумовлено виснаженням фінансових резервів населення, масовою трудовою міграцією та енергетичною кризою внаслідок систематичних ракетних обстрілів інфраструктури.

Проте 2024 рік приніс катастрофічне погіршення дохідної ситуації, коли чистий дохід від реалізації обвалився до 606,5 тис. грн, що на 76,4 % нижче рівня 2022 року, свідчаючи про критичне погіршення умов функціонування бізнесу через посилення воєнних дій, поглиблення демографічної кризи та загальне виснаження купівельної спроможності населення. Інші операційні доходи частково компенсували цей провал, склавши 689,2 тис. грн, проте їх частка досягла аномального рівня 53,2 % загальної структури доходів, що є нетиповим для торговельного підприємства та свідчить про фундаментальну трансформацію бізнес-моделі. Сукупний обсяг доходів у 2024 році становив лише 1295,7 тис. грн, що на 60,5 % нижче базового 2022 року.

Таблиця 2.1

Динаміка прибутку ТОВ «ЗАБУДОВНИК» за 2022 - 2024 роки

Показники	2022, тис. грн	2023, тис. грн	2024, тис. грн	Абсолютне відхилення в тис. грн			Темп зростання %		
				2023/ 2022	2024/ 2023	2024/ 2022	2023/2 022	2024/ 2023	2024/ 2022
Чистий дохід від реалізації	2571,4	2363,5	606,5	-207,9	-1757,0	-1964,9	91,9	25,7	23,6
Інші операційні доходи	708,0	735,0	689,2	+27,0	-45,8	-18,8	103,8	93,8	97,3
Інші доходи	0	0	0	0	0	0	-	-	-
Разом доходи	3279,4	3098,5	1295,7	-180,9	-1802,8	-1983,7	94,5	41,8	39,5

За даними таблиці 2.1 спостерігається, що фінансові результати підприємства демонструють стале падіння: помірне у 2023 році (- 5,5 %) та різке у 2024 році (- 58,2 %), що підтверджує накопичувальний негативний вплив воєнного стану на операційну діяльність. Структура доходів зазнала суттєвих змін: частка чистого доходу від реалізації зменшилася з 78,4 % у 2022 році до рівня близького до паритету з іншими операційними доходами у 2024 році, що свідчить про втрату можливості повноцінного здійснення основної діяльності. Сукупні доходи скоротилися більш ніж у 2,5 рази, що є критичним

сигналом погіршення фінансової стійкості та загрози припинення діяльності за збереження негативної динаміки. Відсутність надходжень за статтею «Інші доходи» протягом досліджуваного періоду підтверджує орієнтацію підприємства виключно на операційну діяльність. Для наочності змін було побудовано відповідний графік (рис 2.2).

Для наочності отриманих результатів побудовано графічне відображення.

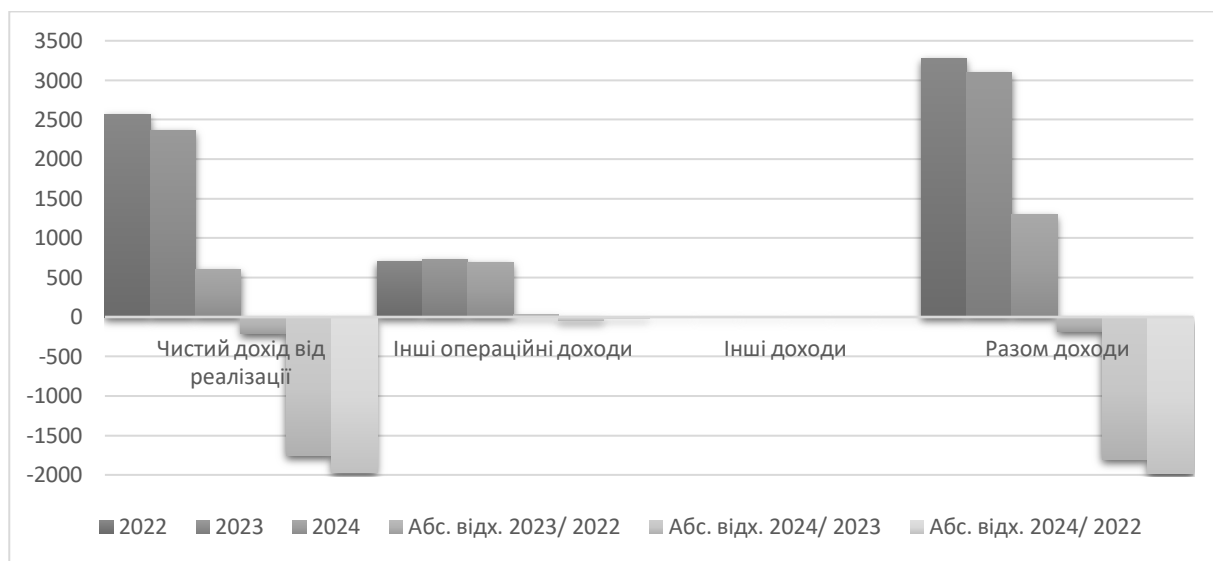


Рис. 2.2 – Динаміка прибутку ТОВ «ЗАБУДОВНИК» за 2022 - 2024 рр.

Витратна структура ТОВ «ЗАБУДОВНИК» у 2022 - 2024 роках демонструє суттєві зміни, зумовлені трансформацією обсягів операційної діяльності та зростанням впливу зовнішніх кризових факторів (табл.2.2). У 2022 році сукупні витрати становили 3132,2 тис. грн, у тому числі собівартість реалізованої продукції - 1626,2 тис. грн (63,2 % доходу), що відповідає типовій конфігурації торговельного підприємства, де домінують змінні витрати на закупівлю товарів. Інші операційні витрати досягли 1506,0 тис. грн і охоплювали адміністративні, збутові та обов'язкові витрати, формуючи майже рівномірну структуру витрат між товарною складовою та витратами на забезпечення діяльності. У 2023 році витратна база зазнала скорочення до

3087,0 тис. грн, однак динаміка окремих статей була різноспрямованою: собівартість зменшилася до 1505,5 тис. грн (- 7,4 %), тоді як інші операційні витрати зросли до 1581,5 тис. грн (+ 5,0 %). Збільшення питомої ваги останніх засвідчило посилення інфляційного тиску, зростання витрат на енергозабезпечення та підвищення обов'язкових платежів. Частка собівартості у доході зросла до 63,7 %, що свідчить про ускладнення перенесення зростаючих закупівельних витрат у кінцеву ціну.

Таблиця 2.2

Динаміка витрат ТОВ «ЗАБУДОВНИК» за 2022 - 2024 роки

Показники	2022, тис. грн	2023, тис. грн	2024, тис. грн	Абсолютне відхилення у тис. грн.			Темп зростання у %		
				2023/ 2022	2024/ 2023	2024/ 2022	2023/ 2022	2024/ 2023	2024/ 2022
Собівартість реалізованої продукції	1626,2	1505,5	407,5	-120,7	-1098,0	-1218,7	92,6	27,1	25,1
Інші операційні витрати	1506,0	1581,5	888,2	+75,5	-693,3	-617,8	105,0	56,2	59,0
Інші витрати	0	0	0	0	0	0	-	-	-
Разом витрати	3132,2	3087,0	1295,7	-45,2	-1791,3	-1836,5	98,6	42,0	41,4

У 2024 році витратна система зазнала найбільшого спаду: загальні витрати скоротилися до 1295,7 тис. грн (- 58,0 %), що прямо корелює з різким падінням обсягів реалізації. Собівартість зменшилася до 407,5 тис. грн, що на 72,9 % менше, ніж у 2023 році, тоді як інші операційні витрати, попри зниження до 888,2 тис. грн (- 43,8 %), зберегли високий рівень жорсткості, відображаючи неможливість пропорційного скорочення постійних витрат при звуженні операційної активності. Питома вага цих витрат у 2024 році сягнула 68,6 %, що є аномальним рівнем для торговельного підприємства та свідчить про посилення структурного дисбалансу між змінними та постійними витратами.

Інтерпретація даних таблиці 2.2 дозволяє виявити структурні трансформації витратної політики підприємства в умовах прогресуючої кризи.

Для наочного аналізу витратної динаміки підприємства побудовано графік (рис. 2.3).

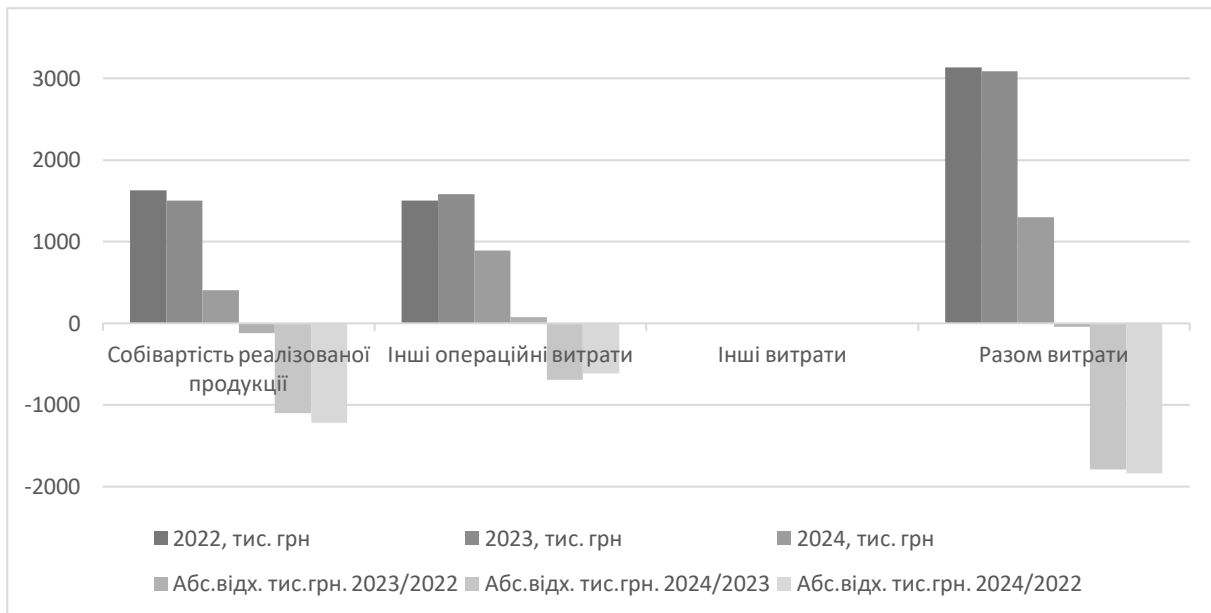


Рис. 2.3 - Динаміка витрат ТОВ «ЗАБУДОВНИК» за 2022 - 2024 рр.

По-перше, спостерігається радикальна зміна співвідношення між собівартістю та іншими операційними витратами: якщо у 2022 році вони були приблизно рівноцінними (51,9 % та 48,1 % відповідно), то у 2024 році інші операційні витрати становлять 68,6 % загальної суми витрат, що вказує на критичне зростання питомої ваги постійних витрат, які не можуть бути оперативно скорочені пропорційно зменшенню обсягів діяльності.

По-друге, динаміка інших операційних витрат демонструє жорсткість витратної структури: зростання у 2023 році на 5,0 % при падінні доходів на 5,5 % та лише часткове скорочення у 2024 році на 43,8 % при обвалі доходів на 58,2 %, що є типовою проблемою малих підприємств у кризових умовах, коли фіксовані витрати на оренду, мінімальний персонал, комунальні послуги та обов'язкові платежі не можуть бути усунені без повного припинення діяльності.

По-третє, собівартість реалізованої продукції демонструє більш високу еластичність, скорочуючись майже пропорційно зменшенню обсягів реалізації, що є природним для торговельного підприємства, де основну частину цього показника становлять змінні витрати на закупівлю товарів.

По-четверте, відсутність позицій у статті «Інші витрати» протягом усього періоду вказує на те, що підприємство не мало витрат від участі в капіталі, фінансових витрат за кредитами, витрат від переоцінки активів чи інших нетипових витрат, що підтверджує виключну концентрацію на операційній діяльності та відсутність зовнішнього боргового фінансування.

Фінансові результати ТОВ «ЗАБУДОВНИК» у 2022 - 2024 роках демонструють погіршення ефективності під впливом кризових макроекономічних та галузевих чинників. У 2022 році підприємство залишалося прибутковим: фінансовий результат до оподаткування - 147,2 тис. грн, чистий прибуток - 142,9 тис. грн, рентабельність продажів - 5,56 %, активів - 26,95 %, власного капіталу - 34,70 %. У 2023 році спостерігалось різке падіння прибутковості: фінансовий результат до оподаткування - 11,5 тис. грн (- 92,2 %), чистий прибуток - 9,7 тис. грн, рентабельність продажів - 0,41 %, активів - 1,67 %, власного капіталу - 2,21 %. Зниження ефективності зумовлене зменшенням купівельної спроможності, енергетичною нестабільністю, зростанням витрат на персонал та інфляційним тиском на операційні витрати.

У 2024 році фінансовий стан підприємства досяг межі нульової рентабельності: фінансовий результат до оподаткування становив 0,0 тис. грн, чистий прибуток - 0,0 тис. грн, що свідчить про повну нейтралізацію прибуткового потенціалу та відсутність приросту власного капіталу. Рентабельність продажів, активів і власного капіталу дорівнює нулю, що в умовах інфляції означає фактичну втрату вартості активів і відсутність економічної віддачі від залучених ресурсів. Скорочення персоналу до 6 осіб підтверджує вимушену адаптацію до падіння обсягів діяльності та спробу зменшити витратний тиск.

Дані таблиці 2.3 дозволяють сформулювати критичні висновки щодо прибутковості підприємства в умовах тривалого воєнного стану. Спостерігається прогресуюча деградація всіх показників рентабельності з повним їх знищенням у 2024 році. Рентабельність продажів скоротилася з 5,56 % у 2022 році до нульового рівня у 2024 році, що означає втрату будь-якої прибуткової маржі від основної діяльності.

Таблиця 2.3

Динаміка фінансових результатів ТОВ «ЗАБУДОВНИК»
за 2022 - 2024 роки

Показники	2022, тис. грн	2023, тис. грн	2024, тис. грн	Абсолютне відхилення в тис. грн.		
				2023/ 2022	2024/ 2023	2024/ 2022
Фінансовий результат до оподаткування	147,2	11,5	0,0	-135,7	-11,5	-147,2
Податок на прибуток	4,3	1,8	0,0	-2,5	-1,8	-4,3
Чистий прибуток (збиток)	142,9	9,7	0,0	-133,2	-9,7	-142,9
Рентабельність продажів, %	5,56	0,41	0,00	-5,15	-0,41	-5,56
Рентабельність активів (ROA), %	26,95	1,67	0,00	-25,28	-1,67	-26,95
Рентабельність власного капіталу (ROE), %	32,92	2,19	0,00	-30,73	-2,19	-32,92

Рентабельність активів демонструє аналогічну динаміку падіння з 26,95 % до нуля, вказуючи на повну неефективність використання наявної ресурсної бази підприємства. Рентабельність власного капіталу знизилася з 32,92 % до нульового рівня, що свідчить про повну відсутність віддачі для власників від інвестованого капіталу та фактичну втрату інвестиційної привабливості бізнесу. Накопичувальний ефект трирічного періоду демонструє повну елімінацію прибутковості із втратою 147,2 тис. грн чистого прибутку, що становить 100% показника базового 2022 року.

Для наочності динаміки фінансових результатів підприємства побудовано графік 2.3.

Для комплексного розуміння фінансового стану підприємства необхідним є аналіз динаміки та структури активів як базового ресурсного

забезпечення господарської діяльності. Активи підприємства формують матеріальну основу функціонування бізнесу та визначають потенціал генерування доходів у майбутніх періодах.

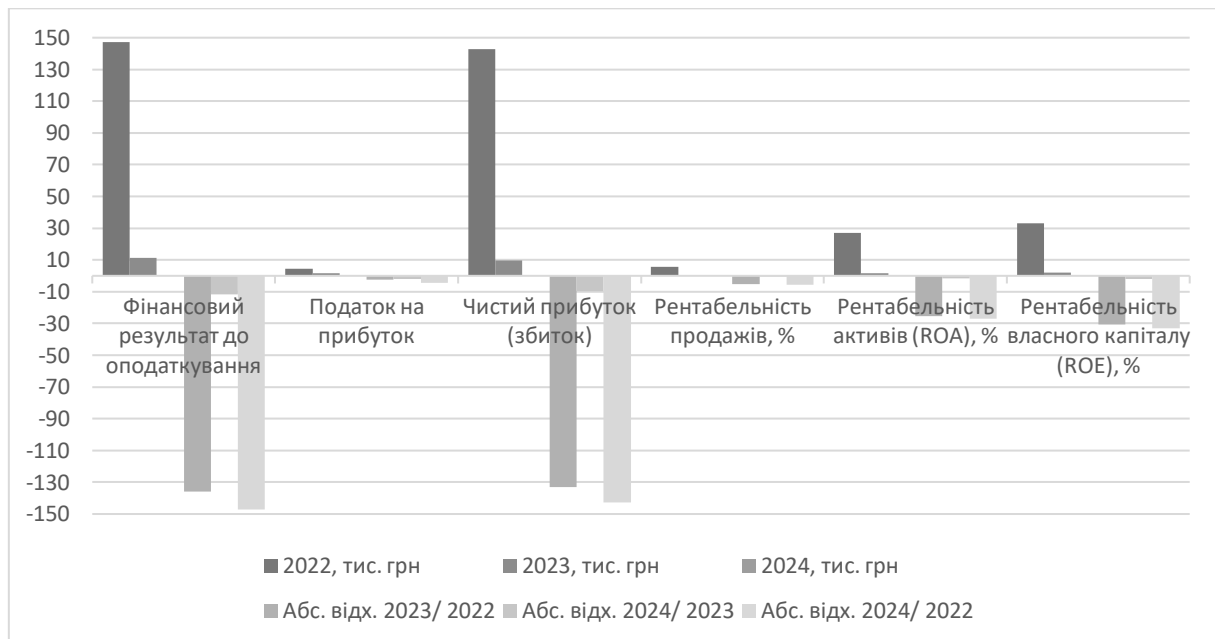


Рис. 2.3 - Динаміка фінансових результатів ТОВ «ЗАБУДОВНИК» за 2022 - 2024 роки

Структурний аналіз активів дозволяє ідентифікувати інвестиційні пріоритети підприємства, оцінити ефективність розміщення ресурсів та виявити потенційні резерви оптимізації. Вивчення динаміки окремих компонентів активів забезпечує розуміння трансформаційних процесів у ресурсній базі підприємства під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів.

Аналітичні дані щодо динаміки та структури активів ТОВ «ЗАБУДОВНИК» за 2022 - 2024 роки наведені у Додатку Д.

Проведений аналіз свідчить про парадоксальну ситуацію: загальна вартість активів підприємства зростає з 530,2 тис. грн у 2022 році до 704,6 тис. грн у 2024 році (+32,90 %), незважаючи на різке скорочення операційної діяльності. Таке зростання не може інтерпретуватися як позитивна тенденція, оскільки воно зумовлене накопиченням переважно неліквідних активів і порушенням нормального операційного циклу.

Структурний аналіз показує повну втрату необоротних активів: їх вартість зменшилася з 4,5 тис. грн у 2022 році до нуля у 2023 - 2024 роках унаслідок повної амортизації основних засобів. Первісна вартість основних засобів залишалася незмінною (332,4 тис. грн), проте накопичений знос досяг 100 %, що свідчить про фізичне та моральне зношення матеріально-технічної бази без належного оновлення.

Оборотні активи, навпаки, зросли на 34,02 %, забезпечивши їх домінування у структурі балансу (100 % у 2023 - 2024 роках). Така конфігурація є типовою для підприємств, що діють в умовах високої невизначеності й змушені максимально підвищувати ліквідність за рахунок скорочення довгострокових інвестицій.

Запаси збільшилися на 10,29 % (із 300,4 до 331,3 тис. грн), однак частка їх у структурі активів знизилася. Накопичення запасів на тлі падіння обсягів реалізації майже на 76 % свідчить про погіршення оборотності, формування надлишкових товарних залишків і зростання ризику втрати їх ліквідності.

У структурі оборотних активів підприємства спостерігається суттєве зростання дебіторської заборгованості при одночасному різкому скороченні грошових коштів. Обсяг дебіторської заборгованості збільшився з 186,3 тис. грн у 2022 р. до 373,0 тис. грн у 2024 р., або на 100,16 %, що зумовило приріст її питомої ваги у активах з 35,15 % до 52,94 %. Така динаміка свідчить про зниження платіжної дисципліни контрагентів та посилення ризику формування прострочених боргів.

Паралельно грошові кошти скоротилися з 39,0 тис. грн до 0,3 тис. грн (-99,23 %), а їх частка у структурі активів знизилась з 7,36 % до 0,04 %, що характеризує критичне погіршення абсолютної ліквідності підприємства та залежність від конвертації інших активів для забезпечення поточних платежів.

Таким чином, у 2024 р. активи підприємства сформовані переважно за рахунок дебіторської заборгованості (52,94 %) та товарних запасів (47,02 %), тоді як частка найбільш ліквідних активів є незначною (0,04 %), що вказує на втрату фінансової стійкості та високий рівень ризику неплатоспроможності.

Аналіз пасивної частини балансу дозволяє оцінити джерела формування активів та фінансову стійкість підприємства. Структура капіталу визначає ступінь фінансової незалежності від зовнішніх кредиторів та характеризує рівень фінансових ризиків, асоційованих із діяльністю підприємства. Співвідношення власного капіталу та зобов'язань є ключовим індикатором фінансової автономії та здатності підприємства протистояти негативним шокам без загрози банкрутства.

Аналіз структури пасивів Додаток Д виявляє прогресуючу деградацію фінансової стійкості підприємства з поступовим зростанням залежності від зовнішніх джерел фінансування. Власний капітал підприємства залишався практично незмінним протягом 2023 - 2024 років на рівні 443,8 тис. грн після незначного збільшення на 9,7 тис. грн у 2023 році порівняно з 2022 роком, що відповідає отриманому чистому прибутку 9,7 тис. грн за 2023 рік. Нульовий приріст власного капіталу у 2024 році кореспондує з нульовим фінансовим результатом, що означає повну відсутність внутрішніх джерел розвитку та фінансування діяльності. Статутний капітал залишався незмінним на рівні 41,5 тис. грн протягом усього досліджуваного періоду, вказуючи на відсутність додаткових внесків власників або реінвестування капіталу. Нерозподілений прибуток становив 402,3 тис. грн у 2023 - 2024 роках після приросту на 9,7 тис. грн у 2023 році, демонструючи консервативну дивідендну політику з повним реінвестуванням прибутку в операційну діяльність.

Водночас питома вага власного капіталу в структурі пасивів прогресуючо знижувалася з 81,87 % у 2022 році до 76,22 % у 2023 році та 62,99 % у 2024 році, що свідчить про систематичне послаблення фінансової автономії підприємства. Таке зниження відбувається не внаслідок скорочення абсолютної величини власного капіталу, а через інтенсивне нарощування зобов'язань, які зростають швидшими темпами. Коефіцієнт автономії знизився з 0,819 у 2022 році до 0,762 у 2023 році та 0,630 у 2024 році, наближаючись до критичної межі 0,5, нижче якої підприємство вважається фінансово залежним та ризиковим з погляду платоспроможності. Водночас навіть за таких умов коефіцієнт

автономії залишається вище нормативного мінімуму 0,5, що формально вказує на збереження фінансової незалежності, проте динаміка його погіршення викликає серйозні занепокоєння щодо перспектив підтримання цього рівня у майбутньому.

Довгострокові зобов'язання повністю відсутні протягом усього досліджуваного періоду, що свідчить про неспроможність або небажання підприємства залучати довгостроковий борговий капітал. Така ситуація може бути зумовлена недоступністю банківського кредитування для малих підприємств в умовах воєнного стану, високими процентними ставками, відсутністю ліквідного застави або свідомою стратегією уникнення боргового навантаження через високі фінансові ризики. Відсутність довгострокового фінансування обмежує інвестиційні можливості підприємства та унеможливорює реалізацію стратегічних проєктів модернізації або розширення діяльності.

Поточні зобов'язання демонструють інтенсивне зростання з 96,1 тис. грн у 2022 році до 138,5 тис. грн у 2023 році та 260,8 тис. грн у 2024 році, що становить приріст 164,7 тис. грн або 171,38 % за двохрічний період. Їх питома вага збільшилася з 18,13 % до 37,01 % валюти балансу, що свідчить про зростаючу залежність підприємства від короткострокового кредиторського фінансування. Найбільший компонент поточних зобов'язань представлений кредиторською заборгованістю за товари, роботи, послуги, яка зросла з 96,1 тис. грн у 2022 році до 183,6 тис. грн у 2024 році, що становить приріст 87,5 тис. грн або 91,05 %. Така динаміка вказує на використання товарного кредиту постачальників як основного джерела фінансування оборотного капіталу в умовах дефіциту власних грошових коштів. Підприємство фактично функціонує за рахунок відстрочок платежів постачальникам, що є типовою стратегією виживання для підприємств у фінансовій кризі, проте створює значні ризики припинення постачання та погіршення умов співпраці.

Особливо тривожним є поява та зростання заборгованості перед бюджетом, фондами соціального страхування та працівниками у 2023 - 2024

роках. Заборгованість з бюджетом виникла у 2023 році в розмірі 33,2 тис. грн та частково скоротилася до 19,8 тис. грн у 2024 році, що може свідчити про використання податкових відстрочок або неспроможність своєчасно виконувати фіскальні зобов'язання. Заборгованість зі страхування з'явилася у 2024 році в розмірі 12,8 тис. грн, вказуючи на затримки у сплаті єдиного соціального внеску. Найбільш критичною є поява заборгованості з оплати праці у 2024 році в розмірі 44,6 тис. грн, що становить 6,33 % валюти балансу та свідчить про неспроможність підприємства своєчасно виплачувати заробітну плату персоналу. Така ситуація є однозначною ознакою глибокої фінансової кризи та створює юридичні ризики для керівництва підприємства, оскільки затримка виплати заробітної плати є порушенням трудового законодавства та може призвести до адміністративної та кримінальної відповідальності.

Співвідношення поточних зобов'язань та власного капіталу погіршилося з 0,221 у 2022 році до 0,312 у 2023 році та 0,588 у 2024 році, демонструючи майже трикратне зростання відносного боргового навантаження. Коефіцієнт фінансової залежності, який показує частку зобов'язань у загальній сумі пасивів, зріс з 0,181 у 2022 році до 0,238 у 2023 році та 0,370 у 2024 році, підтверджуючи прогресуюче послаблення фінансової стійкості. Водночас необхідно відзначити, що навіть у найгіршому 2024 році власний капітал перевищує зобов'язання в 1,7 рази, що формально зберігає фінансову стабільність підприємства та віддаляє загрозу неплатоспроможності.

Інтегральна оцінка динаміки активів та пасивів виявляє фундаментальну суперечність між формальними показниками фінансової стійкості та реальним економічним станом підприємства. З одного боку, коефіцієнт автономії 0,630 та переважання власного капіталу над зобов'язаннями формально свідчать про збереження фінансової незалежності. З іншого боку, структура активів з домінуванням сумнівної дебіторської заборгованості (52,94%), неліквідних запасів (47,02%) та мізерними грошовими залишками (0,04%), поєднана з появою заборгованості з оплати праці та нульовою прибутковістю, однозначно вказує на глибоку системну кризу, яка не відображається у статичних

коефіцієнтах фінансової стійкості. Підприємство формально залишається платоспроможним за рахунок накопиченого власного капіталу минулих років, проте втрачає здатність генерувати позитивні грошові потоки та забезпечувати нормальний операційний цикл.

Для поглибленого аналізу фінансового стану необхідно розрахувати систему коефіцієнтів ліквідності, платоспроможності та ділової активності, які дозволяють оцінити здатність підприємства виконувати короткострокові зобов'язання та ефективність використання ресурсів. Коефіцієнти ліквідності характеризують здатність підприємства перетворювати активи на грошові кошти для погашення поточних зобов'язань. Коефіцієнт поточної ліквідності розраховується як відношення оборотних активів до поточних зобов'язань та показує, скільки гривень оборотних активів припадає на одну гривню короткострокових зобов'язань. У 2022 році цей показник становив 5,47, що значно перевищує нормативне значення 1,5 - 2,5 та свідчить про високу здатність підприємства покривати поточні зобов'язання за рахунок оборотних активів. У 2023 році коефіцієнт знизився до 4,20, залишаючись на комфортному рівні вище нормативу. Водночас у 2024 році відбулося різке падіння до 2,70, що хоча й залишається в межах нормативного діапазону, проте демонструє прогресуюче погіршення ліквідності на 50,9 % порівняно з базовим 2022 роком.

Коефіцієнт швидкої ліквідності, який розраховується як відношення високоліквідних активів (оборотні активи мінус запаси) до поточних зобов'язань, демонструє більш реалістичну картину платоспроможності. У 2022 році він становив 2,34, у 2023 році знизився до 2,08, а у 2024 році впав до 1,43. Такий рівень формально залишається вище критичного мінімуму 1,0, проте слід враховувати, що понад половину високоліквідних активів представлена сумнівною дебіторською заборгованістю, реальна стягуваність якої може бути значно нижчою за балансову вартість. Скоригований коефіцієнт швидкої ліквідності з урахуванням лише грошових коштів демонструє катастрофічне погіршення з 0,41 у 2022 році до 0,28 у 2023 році та мізерних 0,001 у 2024 році,

що в 1000 разів нижче нормативного значення та однозначно свідчить про повну відсутність абсолютної ліквідності.

2.3 Діагностика оплати праці та її бухгалтерський супровід на ТОВ «ЗАБУДОВНИК»

Для малого підприємства торговельної сфери, що функціонує в умовах воєнного стану, ефективна організація обліку розрахунків з персоналом набуває особливого значення через необхідність мінімізації адміністративних витрат, забезпечення прозорості фінансових операцій, своєчасного виконання податкових зобов'язань та утримання кваліфікованих кадрів в умовах критичного дефіциту трудових ресурсів. Методологічною основою бухгалтерського обліку оплати праці в ТОВ «ЗАБУДОВНИК» виступають Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», затверджене наказом Міністерства фінансів України від 28.10.2003 № 601, яке визначає методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати працівникам та її розкриття у фінансовій звітності, а також Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Державного комітету статистики України від 13.01.2004 № 5. Нормативно-правову базу також формують Кодекс законів про працю України, Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР, Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 № 2464-VI, Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI, які в сукупності створюють комплексну регуляторну систему обліку та оподаткування виплат персоналу.

Організація оплати праці поєднує почасову та відрядну системи, що дозволяє адаптувати винагороду до специфіки обов'язків. Адміністративний персонал отримує посадові оклади, скориговані за фактично відпрацьований час, тоді як торговельні працівники - за змішаною моделлю: базова ставка + відсоток від обсягу реалізації. Така диференціація стимулює збутові результати

та контролює витрати на персонал. Структура фонду оплати праці стабільна: 82 - 85% - основна зарплата, решта - виплати за невідпрацьований час та одноразові компенсації, що характерно для торговельних підприємств з обмеженою рентабельністю.

Первинний облік праці базується на документах, що регламентують трудові відносини та фіксують фактичну діяльність. Прийом на роботу оформлюється наказом за формою № П-1, відкривається особова картка (№ П-2), робітник заноситься до табеля обліку робочого часу та трудової книжки. Трудовий договір у письмовій формі визначає права, обов'язки та умови оплати. Табелі ведеться за формою № П-5 і є основою розрахунку заробітної плати при почасовій оплаті, фіксуючи відпрацьовані години, відсутності, понаднормову роботу та роботу у вихідні. На підприємстві застосовується метод реєстрації відхилень, коли фіксуються лише неявки, запізнення та понаднормові години, а присутність за графіком враховується за замовчуванням. Відповідальність за ведення табелів покладена на керівників підрозділів, які щоденно фіксують відхилення та передають табелі до бухгалтерії до 28 числа місяця.

Документальне оформлення додаткових виплат здійснюється на підставі спеціальних документів залежно від характеру виплати. Оплата щорічної відпустки проводиться на основі наказу про надання відпустки форми № П-3 та записки-розрахунку про надання відпустки працівникові форми № П-4, в якій бухгалтер розраховує середньоденну заробітну плату виходячи з фактично нарахованої заробітної плати за 12 календарних місяців, що передують місяцю надання відпустки, та середньомісячного показника кількості календарних днів 29,3 згідно з методикою, встановленою Порядком обчислення середньої заробітної плати, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100. Виплата допомоги по тимчасовій непрацездатності оформляється на підставі листка непрацездатності, виданого закладом охорони здоров'я, при цьому перші п'ять днів непрацездатності оплачуються за рахунок роботодавця, а наступні дні - за рахунок Фонду соціального

страхування України через механізм електронного відшкодування. Преміювання працівників здійснюється на підставі наказу директора про преміювання, в якому зазначаються прізвища працівників, розміри премій, підстави для преміювання та джерело фінансування. Наказ про звільнення працівника форми № П-4 є підставою для проведення остаточного розрахунку, який включає заробітну плату за фактично відпрацьований час у місяці звільнення, компенсацію за невикористану відпустку, вихідну допомогу у випадках, передбачених законодавством.

Синтетичний облік розрахунків з оплати праці на ТОВ «ЗАБУДОВНИК» організований на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», що відповідно до Плану рахунків функціонує як пасивний і узагальнює всі види нарахувань та утримань. Кредитовий оборот цього рахунку відображає суму нарахованої заробітної плати та інших виплат, дебетовий - їх виплату та утримання, а кредитове сальдо характеризує заборгованість підприємства перед персоналом. Аналітичний облік розподілений за субрахунками 661 «Розрахунки за заробітною платою» та 663 «Розрахунки за іншими виплатами», що охоплюють відповідно нарахування основної, додаткової заробітної плати та виплат соціального характеру. Субрахунок 662 не застосовується через повністю безготівкову форму виплат, що виключає виникнення депонованої заробітної плати та підвищує фінансову дисципліну.

Методика нарахування заробітної плати диференційована залежно від застосовуваної форми оплати праці. Для працівників з почасовою оплатою праці застосовується формула: $ЗП = ПО * ДФ / ДН$, де ЗП - заробітна плата за місяць, ПО - посадовий оклад згідно зі штатним розписом, ДФ - кількість днів, фактично відпрацьованих працівником у звітному місяці згідно з табелем обліку робочого часу, ДН - нормативна кількість робочих днів у звітному місяці згідно з виробничим календарем. При неповному відпрацюванні місяця через відпустку, хворобу або інші причини заробітна плата пропорційно зменшується. Для працівників зі змішаною системою оплати застосовується формула: $ЗП = БС * ДФ / ДН + ВР * К\%$, де БС - базова ставка, ВР - вартість

реалізованих працівником товарів за звітний місяць згідно з даними товарного обліку, К% - коефіцієнт відсоткової винагороди, встановлений положенням про оплату праці. Коефіцієнт відсоткової винагороди диференційований залежно від категорії товарів та встановлюється в діапазоні від 0,5 відсотка до 2,5 відсотка від вартості реалізації, причому вищі ставки застосовуються до товарів з більшою торговельною націнкою та складністю реалізації. Нарахування відпускних здійснюється за формулою: $ВП = СЗП * КДВ$, де ВП - сума відпускних, СЗП - середньоденна заробітна плата, КДВ - кількість календарних днів відпустки. Середньоденна заробітна плата розраховується як $СЗП = ФЗП / (КМ * 29,3)$, де ФЗП - фактично нарахована заробітна плата за 12 календарних місяців, що передують місяцю надання відпустки, КМ - кількість повністю відпрацьованих місяців у розрахунковому періоді, 29,3 - середньомісячна кількість календарних днів, встановлена законодавством.

Таблиця 2.6

Бухгалтерське відображення операцій із нарахування заробітної плати

Господарська операція	Бухгалтерське проведення	Економічний зміст
Нарахування заробітної плати адміністративному персоналу	Дт 92 «Адміністративні витрати» Кт 661 «Розрахунки за заробітною платою»	Відображає збільшення адміністративних витрат та формування заборгованості перед працівниками
Нарахування заробітної плати торговельному персоналу	Дт 93 «Витрати на збут» Кт 661 «Розрахунки за заробітною платою»	Формує витрати, пов'язані зі збутовою діяльністю
Нарахування відпускних за рахунок сформованого резерву	Дт 471 «Забезпечення виплат відпусток» Кт 661 «Розрахунки за заробітною платою»	Зменшує резерв та формує заборгованість з виплати відпускних
Нарахування відпускних без резерву або понад суму резерву	Дт 92 / 93 «Адміністративні витрати» / «Витрати на збут» Кт 661 «Розрахунки за заробітною платою»	Витрати на відпускні відносяться на витратні рахунки періоду
Нарахування допомоги з тимчасової непрацездатності за перші 5 днів (за рахунок підприємства)	Дт 949 «Інші витрати операційної діяльності» Кт 663 «Розрахунки за іншими виплатами»	Відображає витрати підприємства, не пов'язані з виконанням трудових функцій
Нарахування допомоги з	Дт 377 «Розрахунки з	Формує дебіторську

тимчасової непрацездатності за рахунок Фонду соцстрахування	іншими дебіторами» Кт 663 «Розрахунки за іншими виплатами»	заборгованість Фонду перед підприємством
--	--	---

Утримання із заробітної плати формуються відповідно до імперативних норм законодавства та включають податок на доходи фізичних осіб та військовий збір. ПДФО утримується за ставкою 18 % від бази оподаткування, зменшеної на суму ЄСВ та податкової соціальної пільги, яка застосовується лише за умови, що місячний дохід працівника не перевищує встановленого законодавством порогу: 3 130 грн у 2022 р., 3 470 грн у 2023 р. та 3 770 грн у 2024 р. Розмір пільги становив відповідно 1 118, 1 239 та 1 348 грн. Для окремих соціальних категорій передбачено підвищені розміри пільги та розширені межі доходу для її застосування. Військовий збір утримується за ставкою 1,5 відсотка від суми нарахованого доходу без будь-яких зменшень на підставі Закону України «Про військовий збір» від 03.07.2014 № 1621-VII, запровадженого як тимчасовий захід для фінансування Збройних Сил України в період проведення антитерористичної операції та збереженого в умовах повномасштабної війни.

Таблиця 2.7

Бухгалтерське відображення утримань із заробітної плати працівників

Господарська операція	Бухгалтерське проведення	Економічний зміст
Утримання податку на доходи фізичних осіб (ПДФО)	Дт 661 «Розрахунки за заробітною платою» Кт 641 «Розрахунки за податками»	Зменшення заборгованості перед працівником та виникнення зобов'язання перед бюджетом
Утримання військового збору	Дт 661 «Розрахунки за заробітною платою» Кт 642 «Розрахунки за обов'язковими платежами»	Перетворення частини виплати працівнику у заборгованість перед бюджетом
Утримання за виконавчими документами (аліменти, відшкодування збитків тощо)	Дт 661 «Розрахунки за заробітною платою» Кт 685 «Розрахунки з іншими кредиторами»	Формування зобов'язань перед третіми особами, на користь яких проводиться утримання

Інші утримання за заявою працівника (профспілкові внески, добровільні пенсійні внески тощо)	Дт 661 «Розрахунки за заробітною платою» Кт відповідних рахунків	Відображення заборгованості перед організаціями, до яких перераховуються утримані кошти
---	---	---

Варто зауважити, що Загальне обмеження розміру утримань встановлене статтею 128 Кодексу законів про працю України: при кожній виплаті заробітної плати загальний розмір всіх відрахувань не може перевищувати 20 відсотків заробітної плати, що підлягає виплаті працівникові, а у випадках, окремо передбачених законодавством, - 50 відсотків.

Нарахування та сплата єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування є обов'язком роботодавця і здійснюється за ставкою 22 відсотки від фактичних витрат на оплату праці найманих працівників згідно зі статтею 8 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування». База нарахування єдиного соціального внеску включає всі види виплат, нарахованих найманому працівникові, зокрема основну та додаткову заробітну плату, премії та винагороди, компенсаційні виплати, вартість натуральних виплат, за винятком окремих виплат, перелік яких встановлено статтею 7 зазначеного Закону (допомога по тимчасовій непрацездатності, допомога по вагітності та пологах, допомога при народженні дитини, компенсація вартості путівок, вихідна допомога при звільненні тощо). Мінімальна база нарахування єдиного соціального внеску встановлюється у розмірі мінімальної заробітної плати, що означає обов'язок нарахування внеску принаймні з мінімальної заробітної плати навіть у випадку, коли фактична заробітна плата є меншою або працівник відпрацював неповний місяць. У 2022 році мінімальна заробітна плата становила 6 500 гривень, у 2023 році - 6700 гривень, у 2024 році - 7100 гривень, що відповідно визначало мінімальний розмір єдиного соціального внеску на одного штатного працівника. Максимальна база нарахування єдиного соціального внеску обмежена 15-кратним розміром мінімальної заробітної

плати, встановленої законом на місяць, за який нараховується заробітна плата, що у 2024 році становить 106 500 гривень.

Бухгалтерське відображення нарахування єдиного соціального внеску здійснюється одночасно з нараховуванням заробітної плати типовими проведеннями, що збільшують витрати підприємства та формують зобов'язання перед органами соціального страхування. Для узагальнення інформації про порядок відображення таких операцій в обліку складено таблицю.

Виплата заробітної плати в ТОВ «ЗАБУДОВНИК» здійснюється виключно безготівковим шляхом на банківські платіжні картки працівників відповідно до договору про розрахунково-касове обслуговування з комерційним банком.

Таблиця 2.8

Бухгалтерське відображення операцій з нарахування та сплати
єдиного соціального внеску (ЄСВ)

Господарська операція	Бухгалтерське проведення	Економічний зміст
Нарахування ЄСВ на заробітну плату адміністративного персоналу	Дт 92 «Адміністративні витрати» Кт 651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування»	Включення сум внеску до адміністративних витрат підприємства та формування зобов'язання перед Пенсійним фондом
Нарахування ЄСВ на заробітну плату торговельного персоналу	Дт 93 «Витрати на збут» Кт 651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування»	Віднесення внеску на витрати, пов'язані зі збутовою діяльністю підприємства
Нарахування ЄСВ на відпускні	Дт 92 / 93 / 471 * Кт 651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування»	Формування витрат або списання з резерву на суми ЄСВ, пов'язані з оплатою відпусток
Сплата ЄСВ до бюджету	Дт 651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування» Кт 311 «Поточні рахунки в національній валюті»	Погашення зобов'язань підприємства перед органами соціального страхування

Така форма розрахунків забезпечує прозорість фінансових операцій для податкового контролю, знижує ризики, пов'язані з обігом готівки, мінімізує можливість помилок та крадіжок, а також скорочує адміністративне навантаження на бухгалтерію за рахунок відсутності необхідності ведення видаткових касових документів та касової книги. Строки виплати визначені внутрішнім положенням про оплату праці та колективним договором відповідно до вимог статті 115 Кодексу законів про працю України, яка регламентує регулярність виплат не рідше двох разів на місяць з інтервалом не більше 16 календарних днів та обов'язковим остаточним розрахунком протягом семи днів після закінчення розрахункового періоду. На підприємстві встановлено два строки виплати: аванс у розмірі 40 % посадового окладу виплачується 20 числа поточного місяця, остаточний розрахунок за місяць здійснюється 5 числа наступного місяця після проведення всіх нарахувань та утримань.

Бухгалтерське відображення виплати заробітної плати здійснюється проведенням Дебет 661 «Розрахунки за заробітною платою» Кредит 311 «Поточні рахунки в національній валюті», що зменшує зобов'язання перед працівниками та зменшує залишок коштів на поточному рахунку підприємства. Виплата відображається в обліку на дату фактичного перерахування коштів банком на картки працівників згідно з випискою банку, а не на дату формування платіжного доручення.

Висновки до розділу 2

Оплата праці в ТОВ «ЗАБУДОВНИК» є важливим елементом, який впливає на фінансову стабільність підприємства, продуктивність праці та мотивацію персоналу. Аналіз показників діяльності підприємства за 2022 - 2024 роки свідчить про значні зміни в умовах функціонування, зокрема про критичне зниження доходів і прибутковості, що викликане військовим станом та

економічною кризою. У 2022 році чистий дохід від реалізації становив 2571,4 тис. грн, тоді як у 2024 році цей показник впав до 606,5 тис. грн, що свідчить про 76,4 % зниження. Таке падіння є наслідком не лише зниження купівельної спроможності населення, а й порушення логістичних ланцюгів, що негативно вплинуло на операційну діяльність підприємства.

Правильна організація обліку та оподаткування розрахунків з оплати праці є критично важливою для забезпечення дотримання законодавства та уникнення фінансових санкцій. Впровадження автоматизованих систем обліку, таких як BAS або 1С:Підприємство, дозволяє зменшити ризики помилок, підвищити ефективність управлінських рішень і забезпечити прозорість фінансових операцій. Оптимізація документообігу, зокрема впровадження електронного табелювання та цифрових розрахунково-платіжних відомостей, також сприяє підвищенню точності нарахувань і зменшенню адміністративних витрат.

Контроль податкових зобов'язань важливий для уникнення штрафів і перевірок, оскільки своєчасне подання звітності та документальне підтвердження виплат забезпечує фінансову дисципліну. З огляду на значну частку витрат на оплату праці, підприємству необхідно планувати фонд оплати, контролювати витрати та адаптувати стратегію до ринкових змін.

Удосконалення облікової політики передбачає перегляд методів нарахування зарплати, формування резервів на відпустки та уточнення відображення премій і компенсацій у фінансовій звітності. Прозора система преміювання сприяє підвищенню продуктивності та зниженню плинності кадрів.

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОПОДАТКУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОБЛІКУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

3.1 Оптимізація удосконалення обліку й оподаткування розрахунків з оплати праці в ТОВ «ЗАБУДОВНИК»

Система обліку й оподаткування розрахунків з оплати праці в ТОВ «ЗАБУДОВНИК» функціонує в умовах надзвичайної турбулентності зовнішнього економічного середовища, спричиненої повномасштабною військовою агресією російської федерації проти України. Аналіз фактичних даних за 2022 - 2024 роки виявив критичні деформації у структурі витрат на оплату праці, що потребують комплексного вдосконалення облікових процедур, оптимізації податкового адміністрування та трансформації методологічних підходів до відображення трудових відносин у системі бухгалтерського обліку підприємства.

Правильне ведення обліку розрахунків із заробітної плати має не лише бухгалтерське, а й податкове значення для ТОВ «ЗАБУДОВНИК». Недотримання законодавчих вимог може призвести до штрафів, пені та додаткового податкового навантаження, що в умовах критичного фінансового стану підприємства може стати фактором остаточної втрати платоспроможності. Основні податки та внески, що пов'язані з нарахуванням і виплатою зарплати, формують стабільну частку 41,5 % від фонду оплати праці протягом усього досліджуваного періоду, незважаючи на радикальні зміни абсолютних величин базових показників. Податок на доходи фізичних осіб утримується з кожного працівника за ставкою 18 % від оподатковуваної бази, військовий збір становить 1,5 % від нарахованої заробітної плати, а єдиний соціальний внесок сплачується підприємством у розмірі 22 % від нарахованої зарплати та є обов'язковим соціальним страхуванням працівників. Недотримання строків або неправильно нараховані суми цих податків призводять до фінансових санкцій, що негативно впливає на фінансовий стан підприємства, яке вже перебуває на межі беззбитковості.

Податкове навантаження на фонд оплати праці ТОВ «ЗАБУДОВНИК» демонструє стабільність відносних показників при катастрофічному скороченні абсолютних величин. У 2022 році фонд оплати праці становив 1 506,0 тис. грн, у 2023 році - 1581,5 тис. грн, проте у 2024 році відбулося різке скорочення до 888,2 тис. грн, що на 41,0 % менше показника 2022 року. Відповідно скоротилися й абсолютні суми податкових платежів: ПДФО, військовий збір та ЄСВ. Детальна динаміка фонду оплати праці та податкового навантаження за 2022 - 2024 роки наведена у таблиці 3.1 в Додатку Е.

Для податкового контролю на підприємстві ТОВ «ЗАБУДОВНИК» критично важливо вести точний облік нарахувань і утримань, що відповідає фактичним виплатам, своєчасно подавати звітність до контролюючих органів та забезпечувати документальне підтвердження всіх додаткових виплат. Невідповідність між бухгалтерським обліком і податковими деклараціями може призвести до податкових перевірок і штрафних санкцій, які підприємство у його нинішньому фінансовому стані не зможе погасити без критичної загрози ліквідності. Відображення розрахунків у фінансовій звітності здійснюється за стандартними процедурами: у балансі розрахунки з працівниками відображаються у складі поточних зобов'язань на субрахунку 1695, у звіті про фінансові результати витрати на оплату праці включаються до складу інших операційних витрат, у статистичній звітності подаються дані про середньооблікову кількість працівників, фонд заробітної плати та середню зарплату. Аналіз структури кредиторської заборгованості за 2024 рік виявив критичне явище - появу заборгованості з оплати праці у розмірі 44,6 тис. грн, що становить 17,1 % від загальної суми поточних зобов'язань підприємства та свідчить про неспроможність підприємства своєчасно виконувати зобов'язання перед працівниками навіть за умови радикального скорочення їх чисельності.

Методологічна організація обліку розрахунків з оплати праці на ТОВ «ЗАБУДОВНИК» базується на використанні рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» з відповідними субрахунками.

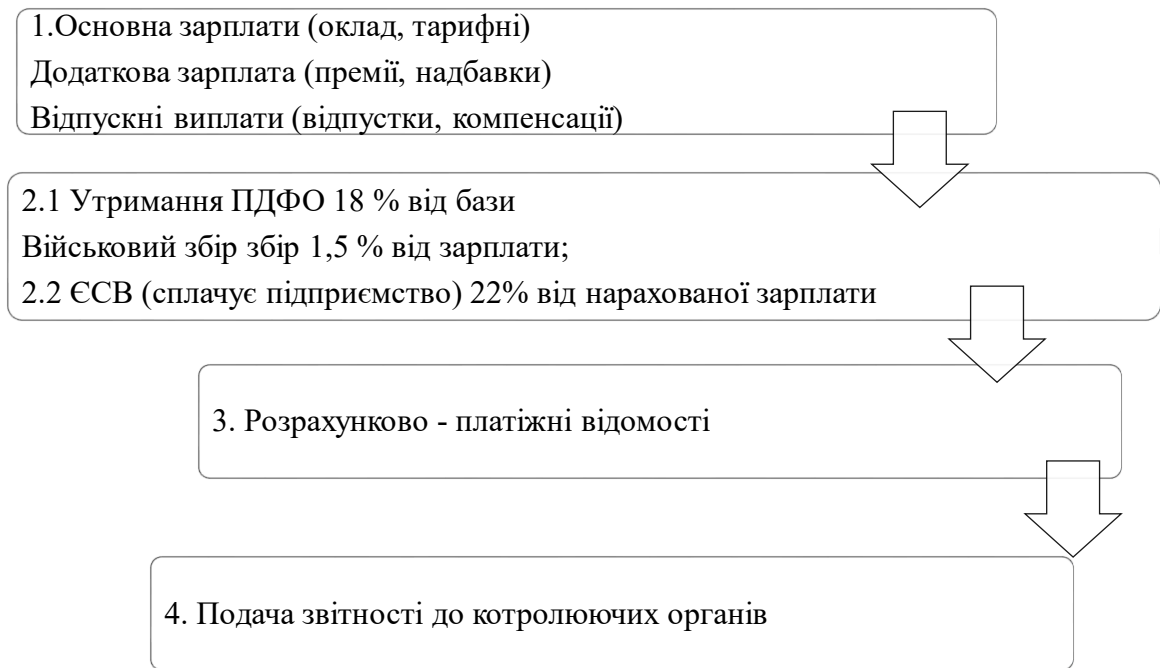


Рис. 3.1 - Структура обліку та нарахування заробітної плати

Синтетичний облік розрахунків з оплати праці ведеться на субрахунок 661 «Розрахунки за заробітною платою», який відображає нараховану основну та додаткову зарплату працівникам, а також премії та інші виплати. За дебетом цього субрахунку фіксуються виплати, а також утримання податку на доходи фізичних осіб, військового збору та інших сум, які утримуються з виплат працівникам. Субрахунок 662 «Розрахунки з депонентами» використовується для реєстрації заборгованості підприємства щодо виплат працівникам у випадку, коли готівка була отримана через касу підприємства для виплати, але працівники не отримали її у встановлений строк, хоча за аналізований період такі випадки не фіксувалися. Субрахунок 663 «Розрахунки за іншими виплатами» використовується для реєстрації інших виплат, які не враховуються у фонді оплати праці, таких як допомога з тимчасової непрацездатності за перші 5 днів або матеріальна допомога соціального характеру.

Нарахована заробітна плата розглядається як витрата підприємства відповідно до пункту 23 НП(С)БО 16 «Витрати» та відображається на відповідних витратних субрахунках бухгалтерського обліку, переважно на рахунку 92 «Адміністративні витрати», оскільки ТОВ «ЗАБУДОВНИК» є

торговельним підприємством з обмеженою чисельністю персоналу управлінського характеру. Вибір конкретних рахунків залежить від категорії працівників, яким нараховано зарплату, проте в умовах мікропідприємства з 6 працівниками станом на 2024 рік така деталізація втрачає практичне значення. Утримання податків із зарплати реєструються за дебетом субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою», а кредитом - на відповідних субрахунках: 641 «Розрахунки за податками» для податку на доходи фізичних осіб та 642 «Розрахунки за обов'язковими платежами» для військового збору. Оскільки сума єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування нараховується на зарплату, а не утримується з неї, то нарахування ЄСВ відображається за кредитом субрахунку 651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування», одночасно нараховану суму ЄСВ відображають за дебетом на витратних субрахунках, на яких відображається заробітна плата.

Аналіз ефективності використання фонду оплати праці ТОВ «ЗАБУДОВНИК» за 2022 - 2024 роки виявив критичну деградацію результативності трудових ресурсів. Кількість працівників скоротилася з 7 осіб у 2022 - 2023 роках до 6 осіб у 2024 році, що становить зменшення на 14,3 %. Фонд оплати праці демонстрував зростання з 1 506,0 тис. грн у 2022 році до 1 581,5 тис. грн у 2023 році, проте у 2024 році відбулося катастрофічне скорочення до 888,2 тис. грн. Виручка на 1 працівника склала 367,3 тис. грн у 2022 році, 337,6 тис. грн у 2023 році та лише 215,9 тис. грн у 2024 році, демонструючи падіння продуктивності на 41,2 % порівняно з 2022 роком. Прибуток на 1 працівника становив 20,4 тис. грн у 2022 році, критично низькі 1,4 тис. грн у 2023 році та нульову позначку у 2024 році, що свідчить про повну втрату економічної ефективності використання трудових ресурсів. Податкове навантаження на 1 працівника склало 89,3 тис. грн у 2022 році, 93,8 тис. грн у 2023 році та 61,4 тис. грн у 2024 році, демонструючи, що навіть при скороченні абсолютних сум податкових платежів їх питома вага у структурі витрат на персонал залишається критично високою.

Для підвищення ефективності та законності обліку зарплати на підприємстві ТОВ «ЗАБУДОВНИК» необхідно запровадити комплекс взаємопов'язаних заходів організаційного, методологічного та технологічного характеру. Першочерговим напрямом є автоматизація розрахунків заробітної плати через використання спеціалізованих програмних продуктів для обліку погодинної та відрядної оплати з інтеграцією облікової системи з банківськими платіжними сервісами для автоматичної виплати заробітної плати. Враховуючи, що підприємство використовує програмне забезпечення «1С: Бухгалтерія 8.2», яке є продуктом російського виробництва, доцільно розглянути можливість міграції на вітчизняні аналоги, такі як BAS Бухгалтерія, MASTER: Бухгалтерія, BookKeeper або Дебет Плюс, що забезпечить не лише політичну коректність, а й краще налаштування під специфіку українського законодавства та оперативне оновлення відповідно до змін нормативної бази в умовах воєнного стану.

Оптимізація системи документування передбачає впровадження електронного табелювання та цифрових розрахунково-платіжних відомостей, що зменшить ризик помилок при розрахунках і прискорить процес нарахування, особливо критичний в умовах обмеженого кадрового ресурсу бухгалтерської служби. Дисципліноване дотримання виробничо-облікової дисципліни є ключем до неупередженого та своєчасного формування вхідних інформаційних потоків, їх обробки та отримання вихідної інформації, необхідної для потреб управління, аудиту, аналізу та стратегічного планування. Для забезпечення своєчасності формування первинних документів і систематизованості їх обігу і обробки важливо дотримуватися графіка документообігу, який розробляє головний бухгалтер, і виконання якого є обов'язковим для відповідальних осіб. Враховуючи мікромасштаб підприємства та обмежену кількість господарських операцій, доцільно розробити спрощений графік документообігу з оплати праці, який би включав мінімально необхідний перелік документів: наказ про прийняття на роботу або звільнення, табель обліку робочого часу, розрахунково-платіжну відомість, платіжне доручення на перерахування заробітної плати на банківські картки працівників, розрахунок

ПДФО та військового збору, розрахунок ЄСВ та відповідні платіжні документи на їх сплату до бюджету.

Контроль податкових зобов'язань потребує регулярного аналізу відповідності нарахованих податків та внесків законодавчим нормам і проведення внутрішніх аудиторських перевірок для уникнення штрафів і пені. В умовах ТОВ «ЗАБУДОВНИК», де відсутній спеціалізований підрозділ внутрішнього контролю, організаційна та методична робота із контролю може бути доручена головному бухгалтеру або керівнику підприємства. Доцільно розробити Положення про систему внутрішнього контролю, яке б визначало об'єкти контролю, періодичність контрольних процедур, відповідальних осіб та форми документування результатів контролю. Важливо здійснити аналіз ризиків для кожного процесу та операції, які фокусуються навколо оплати праці, виокремлюючи ризики, пов'язані з недотриманням вимог законодавства про оплату праці, ризики невідображення результатів операцій на рахунках бухгалтерського обліку та ризик несвоєчасності подання документів до контролюючих органів. Після ідентифікації ризиків їх слід проаналізувати та створити реєстр ризиків для подальшої імплементації в систему внутрішнього контролю з визначенням комплексу заходів з метою їх мінімізації.

Мотиваційні механізми для працівників в умовах критичного фінансового стану підприємства набувають особливого значення для утримання кваліфікованих кадрів та запобігання їх відтоку. Використання прозорої системи преміювання та надбавок, що закріплена у внутрішніх документах підприємства, та забезпечення своєчасного інформування працівників про всі нарахування та утримання може частково компенсувати неможливість підвищення абсолютного рівня заробітної плати. Враховуючи, що у 2024 році підприємство досягло нульового фінансового результату та сформувало заборгованість з оплати праці у розмірі 44,6 тис. грн, пріоритетним завданням є не стільки стимулювання через додаткові виплати, скільки забезпечення своєчасної та повної виплати нарахованої заробітної плати для збереження мінімальної мотивації персоналу. Система контрактів з ключовими

працівниками може дозволити привабити і утримати найбільш кваліфікованих фахівців, гнучко регулювати чисельність і склад управлінського персоналу, підвищити відповідальність і творче ставлення до роботи найманого фахівця на вказаних у контракті умовах, проте в умовах мікропідприємства з обмеженими фінансовими ресурсами практична реалізація цього інструменту є проблематичною.

Навчання персоналу бухгалтерії та кадрової служби через регулярні семінари та курси підвищення кваліфікації для співробітників, що відповідають за нарахування та виплату зарплаті, а також вивчення змін у податковому законодавстві для своєчасної адаптації обліку є критично важливим в умовах частих законодавчих змін воєнного періоду. Враховуючи обмежений бюджет підприємства, доцільно використовувати безкоштовні онлайн-ресурси, вебінари від Державної податкової служби України, Пенсійного фонду України та професійних асоціацій бухгалтерів, які регулярно проводять консультації щодо змін у законодавстві. Особливу увагу слід приділити вивченню специфічних норм воєнного часу, таких як особливості оподаткування виплат працівникам, які перебувають у відпустках у зв'язку з військовою агресією, порядок нарахування та оподаткування компенсацій працівникам за пошкодження або знищення житла внаслідок воєнних дій, специфіка обліку виплат працівникам, які призвані на військову службу під час мобілізації.

Вдосконалення облікової політики у сфері обліку оплати праці передбачає внесення коригувань до облікової політики підприємства стосовно цього конкретного об'єкта обліку. Оскільки облікова політика є детальною інструкцією для обліково-економічної служби суб'єкта бізнесу, то її вдосконалення є ключовим етапом оптимізації облікових процесів. Облікова політика визначається як набір принципів, методів і процедур, які підприємство використовує для ведення бухгалтерського обліку, а також підготовки та подання фінансової звітності відповідно до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні». Розробка облікової політики залежить від численних факторів, зокрема форми власності (ТОВ

«ЗАБУДОВНИК» є товариством з обмеженою відповідальністю), галузевої належності (торгівля будівельними матеріалами), організаційної структури управління (проста лінійна структура з мінімальною кількістю управлінських рівнів), наявності структурних підрозділів (відсутні), особливостей виробничої структури (торговельне підприємство без власного виробництва), обсягу діяльності (мікропідприємство з доходом 1 295,7 тис. грн у 2024 році), системи інформаційного забезпечення (автоматизована система на базі «1С: Бухгалтерія 8.2» з перспективою міграції на BAS Бухгалтерія).

Елементи облікової політики, які стосуються оплати праці та виплат працівникам, мають включати лише ті аспекти, що передбачають вибір між альтернативними варіантами обліку та звітності. До них можна віднести вибір рахунків, субрахунків, рахунків другого та третього порядку для деталізованого обліку різних видів виплат працівникам, затвердження переліку власних розроблених форм первинних документів для управлінської звітності, розробку плану документообігу з чітким визначенням термінів подання документів та відповідальних осіб, створення або відмову від створення резерву для покриття витрат на оплату відпусток. Для ТОВ «ЗАБУДОВНИК» доцільно розробити деталізовану структуру субрахунків до рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», яка б включала субрахунки: 611 «Основна заробітна плата» для обліку нарахування окладів та тарифних ставок, 612 «Додаткова заробітна плата» для обліку премій, надбавок, доплат, 613 «Відпускні виплати» для обліку оплати щорічних та додаткових відпусток, 621 «Депонована заробітна плата» для обліку невиплаченої у строк заробітної плати, 631 «Лікарняні» для обліку виплат за перші 5 днів тимчасової непрацездатності, 632 «Матеріальна допомога» для обліку одноразових виплат соціального характеру.

Розбивка субрахунків забезпечує послідовний аналіз витрат на оплату праці, дозволяє коригувати фонд, визначати фактори його зміни та напрями підвищення продуктивності. Важливим є своєчасне створення первинних документів та їх систематизація за планом документообігу, затвердженим головним бухгалтером. Дисципліна ведення обліку забезпечує точне

формування інформації для управління, аудиту, аналізу та стратегічного планування. Оплата праці є ключовим елементом бухгалтерського обліку, що охоплює фінансовий, управлінський та податковий облік.

Мета облікової політики - створення єдиної методики ведення бухгалтерського, управлінського обліку та податкових розрахунків, що підвищує достовірність звітності. Політика інтегрує всі види обліку, контролю, аналізу та бюджетування, забезпечуючи комплексну обробку обліково-аналітичних даних за встановленим порядком.

3.2 Вдосконалення інформаційного забезпечення обліку та контролю розрахунків з оплати праці

Інформаційне забезпечення обліку та контролю розрахунків з оплати праці являє собою комплексну систему взаємопов'язаних елементів, що формують інформаційну базу для прийняття управлінських рішень щодо використання трудових ресурсів підприємства. Ефективність функціонування системи обліку розрахунків з персоналом ТОВ «ЗАБУДОВНИК» критично залежить від якості, повноти, достовірності та своєчасності інформаційних потоків, що циркулюють між структурними підрозділами підприємства, бухгалтерською службою, керівництвом та зовнішніми контролюючими органами. В умовах воєнного стану, що спричинив катастрофічне скорочення операційної діяльності підприємства з обвалом чистого доходу від реалізації на 76,4 % за період 2022 - 2024 років, оптимізація інформаційного забезпечення набуває стратегічного значення для виживання бізнесу та формування передумов для його відновлення у післявоєнний період.

Концептуальна структура інформаційного забезпечення обліку розрахунків з оплати праці на ТОВ «ЗАБУДОВНИК» складається з трьох взаємопов'язаних компонентів: інформаційної системи як сукупності методів і засобів збирання, обробки, зберігання та передачі інформації про об'єкти обліку, комунікативного середовища як сукупності каналів і технологій

інформаційної взаємодії між суб'єктами облікового процесу, інформаційних технологій як сукупності технічних і програмних засобів автоматизації облікових процедур. Інтеграція цих компонентів у єдину систему формує інформаційний простір обліку оплати праці, що забезпечує трансформацію первинних даних про трудові відносини та виплати працівникам у структуровану облікову інформацію, придатну для аналітичних процедур, прийняття управлінських рішень та формування звітності для внутрішніх і зовнішніх користувачів.

Інформаційна система обліку розрахунків з оплати праці ТОВ «ЗАБУДОВНИК» функціонує на основі програмного забезпечення «1С: Бухгалтерія 8.2», що забезпечує автоматизацію базових облікових процедур, проте не повною мірою відповідає сучасним вимогам інформаційного забезпечення управління в умовах кризового функціонування підприємства. Критичними недоліками існуючої системи є недостатній рівень деталізації аналітичного обліку, що не дозволяє ідентифікувати специфічні категорії виплат та проводити поглиблений аналіз структури фонду оплати праці, обмежені можливості формування управлінської звітності за довільними аналітичними розрізами без додаткової ручної обробки даних, відсутність інтеграції з системами обліку робочого часу та кадрового обліку, що призводить до дублювання інформації та зростання ризику помилок при перенесенні даних між різними обліковими регістрами, недостатній рівень захисту інформації та обмежені можливості розмежування прав доступу різних користувачів до конфіденційної інформації про виплати працівникам. Додатковим фактором, що актуалізує необхідність трансформації інформаційної системи, є політичний аспект використання програмного забезпечення російського виробництва в умовах військової агресії російської федерації проти України, що створює не лише етичні, а й потенційні безпекові ризики для інформаційної безпеки підприємства.

Стратегічним напрямом вдосконалення інформаційного забезпечення обліку розрахунків з оплати праці ТОВ «ЗАБУДОВНИК» є міграція на

вітчизняне програмне забезпечення, що забезпечить не лише політичну коректність та економічний патріотизм, а й суттєві функціональні переваги у контексті адаптації до специфіки українського законодавства та оперативного реагування на зміни нормативної бази в умовах воєнного стану. Аналіз ринку вітчизняних програмних продуктів для автоматизації бухгалтерського обліку виявив декілька конкурентоспроможних альтернатив, що можуть бути розглянуті як базис для формування нової інформаційної системи підприємства. Програмний продукт BAS Бухгалтерія є універсальним рішенням для автоматизації бухгалтерії на підприємствах різного масштабу та різних системах оподаткування, дозволяє працювати з кількома організаціями одночасно, забезпечує можливість налаштування інтерфейсу під користувача та працює через веб-інтерфейс, що значно підвищує зручність використання та дозволяє здійснювати облік дистанційно з будь-якого пристрою з доступом до мережі Інтернет. Система має розширені можливості для обліку заробітної плати, дозволяє вести облік розрахунків з персоналом на субрахунках рахунку 66 «Розрахунки з оплати праці» з необхідним рівнем деталізації, здійснювати нарахування зарплати за окладом та іншими виплатами з автоматичним розрахунком усіх передбачених законодавством утримань, автоматизувати взаєморозрахунки з працівниками через інтеграцію з банківськими системами, депонувати заробітну плату з автоматичним формуванням відповідних проводок, розраховувати податки та збори, регламентовані законодавством, з автоматичним формуванням звітності по ПДФО та ЄСВ у форматах, що приймаються контролюючими органами.

Критично важливою функціональною перевагою BAS Бухгалтерія є те, що система враховує специфіку підприємства, зокрема наявність інвалідів і пенсіонерів серед працівників, що дозволяє враховувати їхні особливі умови під час розрахунку заробітної плати та податкових пільг, автоматично застосовувати законодавчо встановлені пільги з оподаткування для різних категорій працівників, враховувати специфічні виплати соціального характеру та їх вплив на податкові зобов'язання підприємства. Для ТОВ

«ЗАБУДОВНИК», яке станом на 2024 рік має лише 6 працівників, функціональність системи BAS Бухгалтерія є надлишковою з точки зору обсягу операцій, проте забезпечує необхідний рівень деталізації обліку та формує резерв масштабування системи у разі відновлення операційної діяльності та розширення штату персоналу у післявоєнний період. Вартість впровадження BAS Бухгалтерія для мікропідприємства є доступною та суттєво нижчою порівняно з еквівалентними рішеннями на базі міжнародних ERP-систем, що є критичним фактором для підприємства, яке у 2024 році досягло нульового фінансового результату та сформувало заборгованість з оплати праці у розмірі 44,6 тис. грн.

Альтернативним варіантом вітчизняного програмного забезпечення є MASTER: Бухгалтерія, що є спеціалізованим рішенням для ведення бухгалтерії на підприємствах малого та середнього бізнесу. Система складається з різних модулів, які покривають усі аспекти бухгалтерського обліку, зокрема облік заробітної плати, кадрів, продажів, закупівель, банківських операцій, каси, складу, виробництва, основних засобів та нематеріальних активів, а також облік ПДВ. Модульна архітектура системи дозволяє підприємству впроваджувати лише ті функціональні блоки, які є необхідними для його специфічних потреб, що оптимізує вартість впровадження та експлуатації системи. Для ТОВ «ЗАБУДОВНИК» доцільним є впровадження базового модуля бухгалтерського обліку з розширеними функціями обліку заробітної плати та кадрів, що забезпечить автоматизацію всіх критичних облікових процедур при мінімізації витрат на придбання програмного забезпечення. MASTER: Бухгалтерія розроблена з урахуванням вимог українського законодавства і доступна як у хмарній, так і в стаціонарній версії, що дозволяє підприємству обрати оптимальний варіант розгортання системи залежно від наявної ІТ-інфраструктури та бюджетних обмежень.

Перспективним напрямом розвитку інформаційних систем бухгалтерського обліку є впровадження хмарних технологій, що забезпечують суттєві переваги порівняно з традиційними стаціонарними системами.

Використання хмарних рішень для ведення бухгалтерського обліку має низку значних переваг: зменшення витрат на купівлю серверного обладнання та програмного забезпечення завдяки моделі оплати за фактичне використання ресурсів, гнучкість в налаштуванні корпоративної IT-інфраструктури відповідно до змінюваних потреб підприємства з можливістю оперативного масштабування ресурсів при зростанні обсягів операцій, можливість доступу до системи з будь-якого місця за умови наявності Інтернету, що критично важливо в умовах воєнного стану, коли працівники можуть бути вимушені працювати дистанційно або переміщуватися у безпечніші регіони, автоматичне резервне копіювання даних з розміщенням резервних копій на географічно розподілених серверах, що мінімізує ризик втрати облікової інформації внаслідок воєнних дій або техногенних катастроф, регулярне оновлення програмного забезпечення постачальником хмарних послуг без необхідності ручної інсталяції оновлень користувачем, що забезпечує постійну відповідність системи актуальним вимогам законодавства.

Однак хмарні технології не позбавлені недоліків, що необхідно враховувати при прийнятті рішення про міграцію інформаційної системи ТОВ «ЗАБУДОВНИК» в хмарне середовище. Критичним недоліком є залежність від стабільності Інтернет-з'єднання, що в умовах воєнного стану та систематичних атак на енергетичну інфраструктуру України може призводити до тривалих періодів неможливості доступу до облікової системи та блокування облікових процедур. Потенційні ризики щодо безпеки та надійності зберігання даних пов'язані з тим, що конфіденційна інформація про виплати працівникам розміщується на серверах постачальника хмарних послуг, що теоретично створює можливості несанкціонованого доступу третіх осіб до цієї інформації, хоча сучасні технології шифрування та багаторівневого захисту мінімізують ці ризики до прийняттого рівня. Обмеження у самостійній настройці обладнання та ресурсів означають, що підприємство втрачає повний контроль над технічною конфігурацією системи та залежить від політики постачальника

хмарних послуг щодо параметрів доступності, продуктивності та надійності системи.

Незважаючи на існуючі виклики, хмарні технології мають великий потенціал для трансформації бухгалтерського обліку малих підприємств, до яких належить ТОВ «ЗАБУДОВНИК». Для підприємства з 6 працівниками та обмеженим бюджетом на ІТ-інфраструктуру хмарна модель розгортання системи обліку є оптимальним рішенням, що дозволяє отримати доступ до функціональності професійних облікових систем при мінімізації початкових капітальних витрат на придбання обладнання та програмного забезпечення. BookKeeper є сучасною онлайн-бухгалтерією, що працює виключно у хмарному форматі та дозволяє здійснювати облік і формувати звітність з будь-якого пристрою з веб-браузером. Дана система розроблена з урахуванням досвіду користувачів, що робить її зручною та зрозумілою навіть для широкого кола споживачів, які не мають спеціалізованої бухгалтерської освіти. Для ТОВ «ЗАБУДОВНИК», де функції бухгалтерського обліку може виконувати керівник підприємства або працівник, який суміщає бухгалтерські функції з іншими обов'язками, інтуїтивно зрозумілий інтерфейс BookKeeper є критично важливою перевагою, що мінімізує потребу у тривалому навчанні персоналу та зменшує ризик помилок при введенні та обробці облікової інформації.

Для спеціалізованого обліку заробітної плати використовуються програми MASTER: Зарплата і кадри та М.Е.Дос. Зарплата, що автоматизують розрахунок зарплати, кадровий облік та управління персоналом на малих і середніх підприємствах. MASTER: Зарплата і кадри забезпечує повний цикл обліку трудових відносин - від прийняття до звільнення, включає ведення особових карток, наказів, табель робочого часу, розрахунок зарплати з урахуванням складних систем оплати, нарахування внесків, формування платіжних відомостей та звітності для контролюючих органів. М.Е.Дос. Зарплата виконує аналогічні функції і дозволяє подавати звітність через електронний документообіг.

Недоліком таких систем є їхня обмежена інтеграція з комплексними обліковими або управлінськими програмами, що створює ризики дублювання даних, несумісності форматів і ускладнює консолідацію звітності.

Для ТОВ «ЗАБУДОВНИК» оптимальним рішенням є впровадження комплексної системи бухгалтерського обліку, що включає модуль обліку заробітної плати як інтегровану складову загальної облікової системи, а не використання спеціалізованих програм, що потребують додаткової інтеграції. З огляду на обмежену кількість працівників (6 осіб станом на 2024 рік), обсяг операцій з обліку оплати праці є відносно невеликим та не потребує надскладних функціональних можливостей спеціалізованих HRM-систем. Базової функціональності модуля обліку заробітної плати у комплексних системах на кшталт BAS Бухгалтерія, MASTER: Бухгалтерія або BookKeeper є цілком достатньо для забезпечення всіх облікових процедур, пов'язаних з розрахунками з персоналом, при цьому інтеграція цього модуля з іншими модулями системи (облік касових операцій, банківські операції, облік розрахунків з бюджетом, формування фінансової звітності) забезпечує автоматичний обмін даними між різними ділянками обліку та формує цілісну картину фінансового стану підприємства без необхідності ручного перенесення інформації між різними програмними продуктами.

Вдосконалення інформаційного забезпечення обліку розрахунків з оплати праці на ТОВ «ЗАБУДОВНИК» передбачає не лише технологічну модернізацію програмного забезпечення, а й оптимізацію організаційних процедур формування, обробки та передачі облікової інформації. Критично важливим елементом інформаційного забезпечення є система первинних документів, що фіксують факти трудових відносин та є юридичною основою для здійснення бухгалтерських проводок. Чинна система первинних документів на підприємстві включає стандартний набір форм, затверджених наказами Державного комітету статистики України: наказ про прийняття працівника на роботу за формою П-1, особова картка працівника за формою П-2, наказ про надання відпустки працівникові за формою П-3, наказ про припинення

трудового договору за формою П-4, табель обліку робочого часу за формою П-5, розрахунково-платіжна відомість, довідка про доходи і суми нарахованого єдиного внеску. Ці форми забезпечують мінімально необхідний рівень документування трудових відносин, проте не повною мірою відповідають інформаційним потребам управління персоналом та аналізу ефективності використання трудових ресурсів в умовах кризового функціонування підприємства.

Доцільним є розширення системи первинних документів шляхом впровадження додаткових форм управлінської звітності, що забезпечать деталізацію інформації про структуру фонду оплати праці та її динаміку. Рекомендується розробити та затвердити у складі облікової політики підприємства наступні форми внутрішньої управлінської звітності: звіт про використання фонду оплати праці з деталізацією за категоріями персоналу та видами виплат, що формується щомісячно та дозволяє відстежувати відхилення фактичних виплат від планових показників, звіт про продуктивність праці з розрахунком виручки на одного працівника, прибутку на одного працівника та інших показників ефективності використання трудових ресурсів, що формується щоквартально та є основою для прийняття рішень про коригування чисельності персоналу, звіт про заборгованість з оплати праці з деталізацією за працівниками та термінами виникнення заборгованості, що формується щотижнево в умовах наявності такої заборгованості та є інструментом моніторингу ліквідності підприємства, звіт про податкове навантаження на фонд оплати праці з розрахунком абсолютних та відносних величин податків і внесків, що формується щомісячно та дозволяє контролювати повноту і своєчасність виконання податкових зобов'язань підприємства перед бюджетом та фондами соціального страхування.

Оптимізація документообігу як елемента інформаційного забезпечення обліку розрахунків з оплати праці передбачає розробку та затвердження графіка документообігу, що регламентує терміни подання первинних документів до бухгалтерії, терміни їх обробки та терміни формування облікових регістрів і

звітності. Для ТОВ «ЗАБУДОВНИК» доцільно розробити спрощений графік документообігу, що враховує обмежену кількість працівників та відносно невелику кількість господарських операцій. Рекомендується наступна структура графіка документообігу з обліку оплати праці: таблиць обліку робочого часу за поточний місяць подається відповідальною особою до бухгалтерії не пізніше останнього робочого дня місяця, розрахунково-платіжна відомість формується бухгалтерією на основі таблиць обліку робочого часу та затверджених окладів не пізніше 2-го числа наступного місяця, платіжні доручення на перерахування заробітної плати на банківські картки працівників формуються не пізніше 5-го числа наступного місяця відповідно до графіку виплати заробітної плати, розрахунок ПДФО та військового збору формується на основі розрахунково-платіжної відомості не пізніше 3-го числа наступного місяця, платіжні доручення на перерахування ПДФО та військового збору до бюджету формуються не пізніше терміну виплати заробітної плати відповідно до вимог податкового законодавства, розрахунок ЄСВ формується щомісячно не пізніше 10-го числа наступного місяця, платіжне доручення на перерахування ЄСВ формується не пізніше 20-го числа наступного місяця відповідно до законодавчо встановленого терміну сплати внеску.

Критичною проблемою, виявленою в ході аналізу інформаційного забезпечення обліку розрахунків з оплати праці ТОВ «ЗАБУДОВНИК», є відсутність чіткого розмежування функціональних обов'язків між працівниками підприємства щодо формування, обробки та контролю облікової інформації про виплати персоналу. В умовах мікропідприємства з обмеженою кількістю працівників функції кадрового обліку, обліку робочого часу, нарахування заробітної плати, формування звітності та здійснення виплат можуть бути зосереджені в руках однієї особи, що створює суттєві ризики для достовірності облікової інформації та відкриває можливості для зловживань. Принцип розподілу обов'язків є фундаментальним принципом побудови системи внутрішнього контролю та передбачає, що жодна особа не повинна мати повний контроль над всіма етапами здійснення господарської операції від її

ініціювання до відображення у бухгалтерському обліку та звітності. Для ТОВ «ЗАБУДОВНИК» доцільно розподілити функції наступним чином: функції кадрового обліку (оформлення наказів про прийняття, переведення, звільнення, надання відпусток) виконує керівник підприємства, функції обліку робочого часу (заповнення табелю) виконує призначений відповідальний працівник або керівник підприємства, функції нарахування заробітної плати та розрахунку податків і внесків виконує головний бухгалтер або працівник бухгалтерії, функції затвердження розрахунково-платіжної відомості та підписання платіжних документів на виплату заробітної плати виконує керівник підприємства, функції здійснення виплат через систему «клієнт-банк» виконує особа, яка має право електронного підпису платіжних документів.

Такий розподіл обов'язків забезпечує мінімально необхідний рівень розмежування функцій при збереженні працездатності системи в умовах обмеженої кількості персоналу. Критично важливим є те, що особа, яка здійснює нарахування заробітної плати, не повинна мати можливості самостійно затверджувати розрахунково-платіжну відомість та здійснювати виплати, що забезпечується обов'язковим затвердженням відомості керівником підприємства та використанням системи електронного цифрового підпису для авторизації платіжних документів. Додатковим елементом розподілу обов'язків є періодична ротація функцій або взаємоперевірка результатів роботи різними працівниками, що дозволяє виявляти систематичні помилки або навмисні спотворення облікової інформації, проте реалізація цього елементу на мікропідприємстві з 6 працівниками є проблематичною через відсутність працівників з необхідною кваліфікацією для виконання бухгалтерських функцій.

Інформаційне забезпечення контролю розрахунків з оплати праці на ТОВ «ЗАБУДОВНИК» потребує формування системи контрольних показників, що дозволяють оперативно виявляти відхилення фактичних значень від нормативних або планових параметрів та ідентифікувати потенційні ризики порушення законодавчих вимог. Ключовими контрольними показниками, що

мають розраховуватися щомісячно на основі даних обліку розрахунків з оплати праці, є: співвідношення фактичного фонду оплати праці до планового показника, що дозволяє контролювати дотримання бюджетних обмежень та виявляти несанкціоновані виплати, співвідношення суми нарахованої заробітної плати до суми фактично виплаченої заробітної плати, що дозволяє ідентифікувати формування заборгованості підприємства перед працівниками на ранніх етапах, співвідношення суми утриманого ПДФО та військового збору до суми фактично перерахованих до бюджету податків, що дозволяє контролювати повноту виконання функцій податкового агента, співвідношення суми нарахованого ЄСВ до суми фактично сплаченого внеску, що дозволяє контролювати своєчасність виконання зобов'язань перед Пенсійним фондом України, середня заробітна плата одного працівника у порівнянні з мінімальною заробітною платою, встановленою законодавством, що дозволяє виявляти потенційні факти виплати заробітної плати нижче законодавчо встановленого мінімуму.

Висновки до розділу 3

Удосконалення обліку та оподаткування розрахунків з оплати праці в ТОВ «ЗАБУДОВНИК» є ключовим фактором для забезпечення фінансової стабільності підприємства в умовах сучасних економічних викликів. Аналіз облікових процесів показав, що існуюча система потребує комплексного вдосконалення, яке базується на впровадженні сучасних інформаційних технологій, оптимізації документального супроводу та підвищенні ефективності управлінських рішень.

Запровадження автоматизованих систем обліку, таких як BAS або інші вітчизняні рішення, дозволить зменшити ризики помилок, підвищити точність нарахувань і забезпечити прозорість фінансових потоків. Важливим елементом оптимізації є впровадження електронного документообігу, зокрема електронного табелювання та цифрових розрахунково-платіжних відомостей,

що значно зменшить адміністративні витрати та прискорить процеси нарахування заробітної плати. Це дозволить підприємству зосередитися на основних бізнес-процесах і зменшити навантаження на бухгалтерську службу.

Контроль податкових зобов'язань потребує регулярного аналізу відповідності нарахованих податків і внесків чинному законодавству. Внутрішній контроль має включати аналіз ризиків, пов'язаних з оплатою праці, та створення реєстру ризиків для подальшої імплементації в систему внутрішнього контролю. Чіткий розподіл обов'язків між працівниками підприємства забезпечить достовірність облікової інформації та запобігне можливим зловживанням.

Мотиваційні механізми для працівників в умовах фінансових труднощів підприємства потребують особливої уваги. Використання прозорої системи преміювання та своєчасне інформування працівників про всі нарахування є критично важливими для підтримання мотивації персоналу.

Вдосконалення облікової політики у сфері оплати праці передбачає внесення коригувань до облікової політики підприємства, що стосується обліку виплат працівникам. Облікова політика повинна бути адаптована до специфіки діяльності підприємства, враховувати зміни в законодавстві та забезпечувати гнучкість у виборі методів обліку. Це дозволить підприємству не лише відповідати законодавчим вимогам, а й підвищити ефективність управління фінансовими ресурсами.

Загалом, оптимізація обліку та оподаткування розрахунків з оплати праці в ТОВ «ЗАБУДОВНИК» є складним, але необхідним процесом для забезпечення фінансової стабільності. Реалізація запропонованих заходів, включаючи автоматизацію облікових процесів, вдосконалення системи документування, контроль податкових зобов'язань та розвиток мотиваційних механізмів, дозволить підприємству адаптуватися до сучасних викликів, зберегти конкурентоспроможність і забезпечити стійке зростання в умовах динамічного економічного середовища.

ВИСНОВКИ

Дослідження обліку й оподаткування розрахунків з оплати праці ТОВ «ЗАБУДОВНИК» дозволило сформулювати науково обґрунтовані висновки щодо організації обліково-аналітичного забезпечення виплат персоналу малого торговельного підприємства в умовах воєнного стану.

Розкриваючи економічну сутність оплати праці, встановлено, що заробітна плата є складною економічною категорією, що інтегрує ціноутворення на ринку праці, механізми розподілу доходів, соціальний захист працівників та мотивацію персоналу. Еволюція теоретичних концепцій від класичної політекономії до сучасних неокласичних та інституціональних підходів демонструє поступове ускладнення розуміння природи оплати праці та розширення спектру її функцій в економічній системі.

Вивчаючи нормативно-правове регулювання оплати праці та оподаткування в Україні, встановлено, що законодавча база функціонує як багаторівнева система з конституційними нормами про право на працю та гідну винагороду, кодифікованими актами трудового й податкового законодавства та локальними положеннями підприємств. Податковий кодекс формує фіскальний механізм через ПДФО 18 %, військовий збір 1,5 % та ЄСВ 22 %, що створює податкове навантаження 41,5 % на виплати працівникам станом на 2024 рік.

Досліджуючи організацію системи оплати праці, встановлено, що методологічна структура обліку базується на системі принципів, що інтегрують загальні принципи бухобліку зі специфічними принципами організації оплати праці. Синтетичний облік здійснюється на рахунку 66 з субрахунками 661 - 663, що забезпечує систематизацію інформації про всі категорії виплат персоналу.

Аналізуючи фінансово-економічні показники ТОВ «ЗАБУДОВНИК» за 2022 - 2024 роки, встановлено катастрофічну деградацію під впливом воєнного стану. Чистий дохід обвалився з 2571,4 тис. грн до 606,5 тис. грн (зниження 76,4 %). Фінансовий результат деградував від прибутку 147,2 тис. грн у 2022 році до нульового у 2024 році. Фонд оплати праці скоротився з 1506,0 тис. грн до 888,2 тис. грн (зниження 41,0 %) при скороченні персоналу з 7 до 6 осіб.

Критичною проблемою стала поява заборгованості з оплати праці 44,6 тис. грн, що свідчить про неспроможність підприємства своєчасно виконувати зобов'язання перед працівниками.

Визначаючи напрями удосконалення обліку, обґрунтовано необхідність модернізації через впровадження вітчизняного ПЗ (BAS Бухгалтерія, MASTER: Бухгалтерія) на заміну «1С: Бухгалтерія 8.2», що забезпечить політичну коректність та функціональні переваги. Оптимізація облікової політики передбачає деталізацію субрахунків до рахунку 66, розробку графіка документообігу та впровадження системи внутрішнього контролю для мінімізації ризиків порушення законодавчих вимог.

Формулюючи напрями вдосконалення інформаційного забезпечення, обґрунтовано доцільність впровадження хмарних технологій, що забезпечить зменшення витрат, гнучкість інфраструктури та доступ до системи з будь-якого місця. Розробка системи управлінської звітності та контрольних показників дозволить оперативно виявляти відхилення та ідентифікувати ризики порушення законодавства на ранніх етапах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бачевська І.Л. Теоретичні аспекти заробітної плати в умовах ринкової економіки. Актуальні проблеми економіки. 2005. № 1. С. 10-16.
2. Безверхий К. Облік і звітність розрахунків за податком на доходи фізичних осіб. Бухгалтерський облік і аудит. 2015. № 5. С. 27-37.
3. Білик В. В. Діагностика ризиків фінансової безпеки підприємств в умовах воєнного стану. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Економіка. 2023. Вип. 4 (63). С. 89–95.
4. Бутинець Ф. Ф., Малюга Н. М., Петренко Н. І. Бухгалтерський облік: навчальний посібник. 4-те вид., доп. і перероб. Житомир: ПП «Рута», 2019. 672 с.
5. Васьковська К.О., Пчелянська Г.Б., Кохан О.О. Облік розрахунків з оплати праці в системі управління підприємством. Економіка харчової промисловості, том 10. Випуск 3/2018. С. 66–72. URL: <http://oaji.net/articles/2019/3396-1555228774.pdf>
6. Верхоглядова Н. І., Ільєнко О. В. Облік і аудит розрахунків з оплати праці: теорія та практика: монографія. Дніпро: Пороги, 2020. 240 с.
7. Водолазська Н. Б., Шеремет В. В. Фінанси підприємств України під час війни та завдання їх повоєнного відновлення. Проблеми економіки. 2022. № 3 (53). С. 13–18.
8. Гайдажирська О.М., Степанюк А.О. Відображення інформації про виплати працівникам у звітності підприємства. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. Випуск 21, ч. І. 2018. С. 41–45. URL: http://www.visnykeconom.uzhnu.uz.ua/archive/21_1_2018ua/11.pdf
9. Гайдажирська О.М., Степанюк А.О. Відображення інформації про виплати працівникам у звітності підприємства. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. Випуск 21, ч. І. 2018. С. 41 – 45.

10. Гарасим П.М., Журавель Г.П., Бруханський Р.Ф., Хомин П.Я. Первинний та аналітичний облік на підприємстві. Навчальний посібник. Тернопіль: Астон, 2005. – 464 с.
11. Гарасим П.М., Журавель Г.П., Бруханський Р.Ф., Хомин П.Я. Первинний та аналітичний облік на підприємстві. Навчальний посібник – Тернопіль: Астон, 2005. – 464 с.
12. Гелбрейт Дж.К. Економічні теорії та цілі суспільства. К.: Основи, 1999. 540 с.
13. Герасимчук Л.С. Шляхи вдосконалення обліку оплати праці. Економіка і суспільство. 2017. № 8. С. 762-767.
14. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15>
15. Грабова Н. М., Добровольська О. В. Облік і оподаткування розрахунків з оплати праці: навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2020. 248 с.
16. Дерій В. А., Замазій О. В. Облік і аудит оплати праці: монографія. Київ: ННЦ «ІАЕ», 2019. 248 с.
17. Дутчак , І., Гордієнко, М., & Коверза, В. (2024). ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ МЕТОДІВ ОЦІНКИ ЗАПАСІВ В БУХГАЛТЕРСЬКОМУ ОБЛІКУ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ. Економіка та суспільство . <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-63>
18. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 № 996-XIV (зі змінами) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14>
19. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>
20. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 № 2464-VI (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17>

21. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-ХІІ (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>
22. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
23. Іванова Н. Ю., Петренко О. М. Бухгалтерський облік на підприємстві: практикум. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 312 с.
24. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: затверджена наказом Міністерства фінансів України від 30.11.1999 № 291 (зі змінами та доповненнями). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99>
25. Калина А. В. Організація і нормування праці : навч. посіб. К.: Знання, 2006. 374 с.
26. Кіндрацька Л. М., Орищенко М. С., Подмешальська Ю. В. Бухгалтерський облік у бюджетних установах: підручник. Київ: Каравела, 2019. 528 с.
27. Коверза В. Облікова політика в умовах міжнародних стандартів фінансової звітності. Проблеми та перспективи розвитку сучасної науки в країнах Європи та Азії: Матеріали XXXVI Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. Переяслав, 2021 р. 211 с., С. 45 – 47
28. Коверза В.С., Тарасенко О.Ю., Заграднікова А.Ю. Шляхи вирішення питань обліку і контролю в системі управління підприємством. Економіка та суспільство. 2023. № 52. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2613> DOI: 10.32782/2524-0072/2023-52-90
29. Коверза В.С., Шендригоренко М.Т., Шевченко, Л.Я., Тарасенко О.Ю. Financial sustainability of enterprises in conditions of economic turbulence: modern challenges and ways to overcome them. Актуальні питання економічних наук. 9 (Бер 2025). DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15181896>. URL: <https://a-economics.com.ua/index.php/home/article/view/387>

30. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
31. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
32. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник. К.: КНЕУ, 2007. 337 с.
33. Конвенція Міжнародної організації праці № 95 про охорону заробітної плати, 1949 р. URL: https://www.google.com/search?q=https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_045
34. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
35. Кривов'язюк І. В. Фінансовий аналіз : навчальний посібник. Луцьк : Вежа-Друк, 2021. 368 с.
36. Кушнір Н. В. Проблеми підприємств торгівлі в умовах воєнного стану та шляхи їх вирішення. Економіка та суспільство. 2024. Вип. 55. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3454>
37. Лишиленко О. В. Бухгалтерський облік: підручник. 3-тє вид., перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2019. 670 с.
38. М.Т. Шендригоренко, О.В. Неізнєсна, Л.Я. Шевченко, В.С. Коверза, О.А. Ємельянова, В.А. Янковський, А.О. Медун.Фінанси, облік, контроль та оподаткування: актуальні проблеми та перспективи розвитку: монографія. Кривий Ріг: Вид. ДонНУЕТ, 2021. 99 с. URL: <http://elibrary.donnuet.edu.ua/2315/>
39. Малюга Н. М., Замазій О. В. Облік і аналіз оплати праці: навчальний посібник. Київ: Київський національний торговельно-економічний університет, 2020. 312 с.
40. Машевська А.А. Наукові та теоретичні аспекти реформування оплати праці. Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка», №6, 2019.
41. Мельник Т. Г. Облік розрахунків з оплати праці: теорія та практика: монографія. Київ: ННЦ «ІАЕ», 2019. 276 с.

42. Методичні рекомендації щодо застосування реєстрів журнально-ордерної форми обліку в сільськогосподарських підприємствах: затверджені Наказом Міністерства аграрної політики України від 4.06.2009 року №390. URL: http://zakon.nau.ua/doc/?doc_id=478874.
43. Методичні рекомендації щодо виконання та захисту кваліфікаційних робіт здобувачами вищої освіти ОПП «Облік і оподаткування» ОС «Магістр» галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності 071 «Облік і оподаткування» усіх форм навчання/ Л.Я. Шевченко, М.Т. Шендригоренко. Київ: МДУ, 2024. 43 с.
44. Михайлов М. Г., Кириленко О. П. Оподаткування заробітної плати в Україні: навчальний посібник. Тернопіль: ТНЕУ, 2020. 228 с.
45. Неизвестная О., Иванова Н., Коверза В., Котковский В., Тригубченко Е.; Иванова Н., Кожухова Т. Эконометрическое моделирование управленческих решений на макро- и микроуровне. Харьков: РС ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ЦЕНТР, 2021. Дои: <http://doi.org/10.15587/978-617-7319-37-4.ch2> ISBN 978-617-7319-37-4 (online), ISBN 978-617-7319-38-1 (print)
46. Осмятченко В. О., Юдіна О. С. Облік і звітність підприємства: навчальний посібник. Київ: Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2019. 390 с.
47. Пантелєєв В. П., Гудзь Н. В. Облік розрахунків з працівниками: методологія та організація: монографія. Полтава: ПолтНТУ, 2020. 185 с.
48. Пашкевич М. С. Управління фінансовою стійкістю підприємства в умовах воєнного стану. Економіка та суспільство. 2023. Вип. 52. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3233>
49. Пилипенко А. А., Чернелевський Л. М. Організація обліку: підручник. Київ: ВД «Професіонал», 2019. 536 с.
50. Податковий кодекс України № 2755-VI від 02.12.2010. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17/page20>.
51. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>

52. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: затверджено наказом Міністерства фінансів України від 28.10.2003 № 601 (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>
53. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» : Наказ Міністерства фінансів України від 28.10.03 р. № 601. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0168-95#Text>
54. Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» від 28 жовтня 2003 року № 601. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text>
55. Рікардо Д. Начала політичної економії та оподаткування. К.: Наш час, 2008. 480 с.
56. Сміт А. Дослідження про природу і причини багатства народів. К.: Наш час, 2018. 744 с.
57. Ткаченко Н.М. Бухгалтерський фінансовий облік, оподаткування і звітність: Підручник. 5 – те вид. допов. і перероб. – К.: Алерта, 2011 р. - 976 с.
58. Управління проектами : навч. посібник (для здобувачів вищої освіти всіх спеціальностей) / В. Я.Омельченко, Д. Л. Тарасенко, В. М. Мацука, М. О. Горбашевська, О. Г. Ткаченко, В. С. Коверза. – Київ: МДУ, 2025. – 301 с. URL:<http://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/9286>
59. Хаустова Є. Б., Маринченко І. В. Проблеми заробітної плати в Україні та шляхи їх вирішення. International scientific journal. 2015. № 9. С. 159-163. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnj_2015_9_37.
60. Хікс Дж.Р. Вартість і капітал. М.: Прогресс, 1993. 488 с.
61. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>
62. Шевченко, Л.Я., Шендригоренко М.Т., Коверза В.С. Аспекти та методологія інтегрованого обліку та звітності: виклики сьогодення. Актуальні питання економічних наук, (10). URL:<https://a->

economics.com.ua/index.php/home/article/view/484

DOI:<https://doi.org/10.5281/zenodo.15467856> Article ID 484

63. Шендригоренко М. Т., Шевченко Л. Я., Коверза В. С., Ямбаршев К. О. Аудит розрахунків із постачальниками та підрядниками в умовах криз: виклики, ризики та методи їх мінімізації. Бізнес- навігатор, 2025. Вип. 6 (83). С.517-521. URL: https://www.business-navigator.ks.ua/journals/2025/83_2025/86.pdf

DOI:

<https://doi.org/10.32782/business-navigator.83-84>

64. Шендригоренко М.Т., Шевченко Л.Я., Коверза В.С. Виробничі запаси: актуальні питання обліку і оподаткування. Колективна монографія «SCIENCE IN THE CONTEXT OF INNOVATIVE CHANGES» UDC 001.1 ISBN – 979-8-89589-184-3 URL:

<https://drive.google.com/file/d/1VLkmaEvI3KvQOhMe1sUNaMyKmf5Vo0y/view>

65. Шепель І. В. Організація обліку і контролю оплати праці на аграрних підприємствах та запропоновані шляхи їх удосконалення. Причорноморські економічні студії. 2018. Вип. 35(2). С. 151-158. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2018_35\(2\)__30](http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2018_35(2)__30)

66. Омелянович Л.О., Вожжов А.П., Хараман В.С. Формування банківських ресурсів з урахуванням трансформаційних процесів: монографія. Донецьк: Східний видавничий дім, 2013. 281с.

67. Шепель І.В. Організація обліку і контролю оплати праці на аграрних підприємствах та запропоновані шляхи їх вдосконалення. // Бухгалтерський облік, аналіз та аудит. Причорноморські економічні студії. С. 151–158. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2018_35%282%29__30

ДОДАТКИ

Додаток А

Додаток 2
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку
25 "Спрощена фінансова звітність" (пункт 4 розділу І)

Фінансова звітність мікропідприємства



Підприємство	Дата(рік,місяць,число)	Коди
ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ЗАБУДОВНИК"	за ЄДРПОУ	2023 01 01
Територія МЕТАЛУРГІЙНИЙ р-н, м. КРИВИЙ РІГ, ДНІПРОПЕТРОВСЬКА обл.	за КАТОТТГ	20195589
Організаційно-правова форма господарювання Товариство з обмеженою відповідальністю	за КОПФГ	UA120601700103786
Вид економічної діяльності Інші види роздрібної торгівлі в неспеціалізованих магазинах	за КВЕД	70
Середня кількість працівників, осіб 7		240
Одиниця виміру: тис. грн. з одним десятковим знаком		47.19
Адреса, телефон вулиця КРИВОРІЖСТАЛІ, буд. 9, МЕТАЛУРГІЙНИЙ р-н, м. КРИВИЙ РІГ, ДНІПРОПЕТРОВСЬКА обл., 50051		

1. Баланс на **31 грудня 2022** р. Форма № 1-мс Код за ДКУД **1801006**

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Основні засоби :	1010	15,4	4,5
первісна вартість	1011	332,4	332,4
знос	1012	(317,0)	(327,9)
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	15,4	4,5
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	353,1	300,4
Поточна дебіторська заборгованість	1155	14,7	186,3
Гроші та їх еквіваленти	1165	140,5	39,0
Інші оборотні активи	1190	-	-
Усього за розділом II	1195	508,3	525,7
Баланс	1300	523,7	530,2

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Капітал	1400	41,5	41,5
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	348,0	392,6
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Усього за розділом I	1495	389,5	434,1
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595	-	-
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
товари, роботи, послуги	1615	117,7	96,1
розрахунками з бюджетом	1620	-	-
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	16,5	-
Усього за розділом III	1695	134,2	96,1
Баланс	1900	523,7	530,2

2. Звіт про фінансові результати
за _____ Рік 2022

Форма № 2-мс
Код за ДКУД

1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	2 571,4	2 210,8
Інші доходи	2160	708,0	528,7
Разом доходи (2000 +2160)	2280	3 279,4	2 739,5
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(1 626,2)	(1 458,3)
Інші витрати	2165	(1 506,0)	(1 379,5)
Разом витрати (2050 +2165)	2285	(3 132,2)	(2 837,8)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	147,2	(98,3)
Податок на прибуток	2300	(4,3)	(-)
Витрати (доходи), які зменшують (збільшують) фінансовий результат після оподаткування	2310	-	-
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300 – (+) 2310)		142,9	(98,3)

Керівник

(підпис)

Головний бухгалтер

(підпис)



Троїцький Дмитро Віталійович
(підпис)

1 Асст. Яківна

Троїцький Дмитро Віталійович
(ініціали, прізвище)

¹ Кодифікація адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад

Додаток 2
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку
25 "Спрощена фінансова звітність" (пункт 4 розділу I)

Фінансова звітність мікропідприємства



Підприємство	Дата(рік,місяць,число)		Коди
ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ЗАБУДОВНИК"			2024 01 01
Територія	за ЄДРПОУ	за КАТОТТГ	20195589
МЕТАЛУРГІЙНИЙ р-н, м. КРИВИЙ РІГ, ДНІПРОПЕТРОВСЬКА обл.	1		UA120601700103786
Організаційно-правова форма господарювання	Товариство з обмеженою відповідальністю	за КОПФГ	70
Вид економічної діяльності	Інші види роздрібної торгівлі в неспеціалізованих магазинах	за КВЕД	240
Середня кількість працівників, осіб	7		47.19
Одиниця виміру:	тис. грн. з одним десятковим знаком		
Адреса, телефон	вулиця КРИВОРІЖСТАЛІ, буд. 9, МЕТАЛУРГІЙНИЙ р-н, м. КРИВИЙ РІГ, ДНІПРОПЕТРОВСЬКА обл., 50051	1500890	

на **1. Баланс на**
31 грудня 2023 р.

Форма № 1-мс

Код за ДКУД **1801006**

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Основні засоби :	1010	4,5	-
первісна вартість	1011	332,4	332,4
знос	1012	(327,9)	(332,4)
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	4,5	-
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	300,4	294,7
Поточна дебіторська заборгованість	1155	186,3	248,3
Гроші та їх еквіваленти	1165	39,0	39,3
Інші оборотні активи	1190	-	-
Усього за розділом II	1195	525,7	582,3
Баланс	1300	530,2	582,3

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Капітал	1400	41,5	41,5
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	392,6	402,3
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Усього за розділом I	1495	434,1	443,8
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595	-	-
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
товари, роботи, послуги	1615	96,1	105,3
розрахунками з бюджетом	1620	-	33,2
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	-	-
Усього за розділом III	1695	96,1	138,5
Баланс	1900	530,2	582,3

2. Звіт про фінансові результати
за **Рік 2023**

Форма № 2-мс
Код за ДКУД

1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	2 363,5	2 571,4
Інші доходи	2160	735,0	708,0
Разом доходи (2000 +2160)	2280	3 098,5	3 279,4
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(1 505,5)	(1 626,2)
Інші витрати	2165	(1 581,5)	(1 506,0)
Разом витрати (2050 +2165)	2285	(3 087,0)	(3 132,2)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	11,5	147,2
Податок на прибуток	2300	(1,8)	(4,3)
Витрати (доходи), які зменшують (збільшують) фінансовий результат після оподаткування	2310	-	-
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300 – (+) 2310)		9,7	142,9

Керівник

Головний бухгалтер

(підпис)

(підпис)

Троїцький Дмитро Віталійович

з Ася Яківна

(підпис, прізвище)

Троїцький Дмитро Віталійович

(ініціали, прізвище)

¹ Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад



Фінансова звітність за 2024 рік

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ЗАБУДОВНИК"
ДНІПРОПЕТРОВСЬКА ОБЛ., М. КРИВИЙ РІГ, ВУЛ. КРИВОРІЖСТАЛІ, БУД. 9
(НЕМАЄ)

Код за ЄДРПОУ: [20195589](#)

Дата звіту	28.02.2025
Період	2024 рік, 12 міс
Бухгалтер	Троїцький Дмитро Віталійович
КАТОТТГ	UA12060170010378670
Кількість працівників	6

Фінансова звітність мікропідприємства

Актив

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного року, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
I. Необоротні активи Основні засоби:	1010	0.00	0.00
первісна вартість	1011	332.40	332.40
знос	1012	332.40	332.40
Інші необоротні активи	1090	0.00	
Усього за розділом I	1095	0.00	0.00
II. Оборотні активи Запаси	1100	294.70	331.30
Поточна дебіторська заборгованість	1155	248.30	373.00
Гроші та їх еквіваленти	1165	39.30	0.30
Інші оборотні активи	1190	0.00	

Назва рядка	Код рядка	На початок звітнього року, тис. грн	На кінець звітнього періоду, тис. грн
Усього за розділом II	1195	582.30	704.60
Баланс	1300	582.30	704.60

Пасив

Назва рядка	Код рядка	На початок звітнього року, тис. грн	На кінець звітнього періоду, тис. грн
Капітал	1400	41.50	41.50
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	402.30	402.30
Неоплачений капітал	1425	0.00	
Усього за розділом I	1495	443.80	443.80
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595	0.00	
III. Поточні зобов'язання Короткострокові кредити банків	1600	0.00	
Поточна кредиторська заборгованість за: товари, роботи, послуги	1615	105.30	183.60
розрахунками з бюджетом	1620	33.20	19.80
розрахунками зі страхування	1625	0.00	12.80
розрахунками з оплати праці	1630	0.00	44.60
Інші поточні зобов'язання	1690	0.00	
Усього за розділом III	1695	138.50	260.80
Баланс	1900	582.30	704.60

Звіт про фінансові результати

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За попередній період, тис. грн
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	606.50	2 363.50
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	407.50	1 505.50
Інші доходи	2160	689.20	735.00
Інші витрати	2165	888.20	1 581.50
Разом доходи (2000 + 2160)	2280	1 295.70	3 098.50
Разом витрати (2050 + 2165)	2285	1 295.70	3 087.00
Фінансовий результат до оподаткування (2280 - 2285)	2290	0.00	11.50
Податок на прибуток	2300		1.80
Витрати (доходи), які зменшують (збільшують) фінансовий результат після оподаткування	2310		0.00
Чистий прибуток (збиток) (2290 - 2300 - (+) 2310)	2350	0.00	9.70

Основні нормативно - правові акти, що регулюють оплату праці в Україні

Нормативний акт	Рік прийняття	Що регулює	Ключові положення щодо оплати праці
Конституція України	1996	Загальні трудові права	Право на працю, на гідну оплату, рівні можливості
КЗпП України	1971	Трудові відносини	Прийом/звільнення, робочий час, зарплата, відпустки, відповідальність сторін
Закон «Про оплату праці»	1995	Формування та гарантії зарплати	Мінімальна зарплата, індексація, порядок виплат, соціальні гарантії
Податковий кодекс України	2010	Податки з доходів працівників	ПДФО 18 %, Військовий збір 1,5 %, податкові пільги
Закон про ЄСВ (№ 2464-VI)	2010	Єдиний соціальний внесок	ЄСВ 22 % на фонд оплати праці, мінімальна база на рівні мін. зарплати
Закон «Про бухгалтерський облік...»	1999	Облік виплат працівникам	Порядок ведення бухгалтерського обліку зарплати в організаціях
П(С)БО 26 «Виплати працівникам»	2003	Методологія відображення зарплати в обліку	Поточні, відстрочені, компенсаційні виплати
План рахунків (Наказ №291)	1999	Рахунки для обліку зарплати	Рахунки 66, 65, 641–642
Закон «Про відпустки»	1996	Соціальні гарантії	24 дні щорічної відпустки, порядок нарахування середньої ЗП
Закон «Про охорону праці»	1992	Безпечні умови праці	Компенсації та надбавки за шкідливі умови праці
Закон «Про колективні договори і угоди»	1993	Договірне регулювання	Умови оплати праці на рівні підприємства
Закон про трудові відносини у воєнний стан (№2136-IX)	2022	Особливості трудових відносин під час війни	Відстрочка виплат у разі бойових дій, дистанційність, зміна умов праці

Динаміка та структура активів ТОВ «ЗАБУДОВНИК»
за 2022 - 2024 роки

Показник		необоротні активи	оборотні активи	у тому числі: запаси	дебіторська заборгованість	грошові кошти	Баланс
2022, тис. грн		4,5	525,7	300,4	186,3	39,0	530,2
Питома вага, %		0,85	99,15	56,66	35,15	7,36	100,00
2023, тис. грн		0,0	582,3	294,7	248,3	39,3	582,3
Питома вага, %		0,00	100,00	50,62	42,65	6,75	100,00
2024, тис. грн		0,0	704,6	331,3	373,0	0,3	704,6
Питома вага, %		0,0	100,00	47,02	52,94	0,04	100,00
Абсолютне відхилення в грн.	2023/ 2022	-4,5	+56,6	-5,7	+62,0	+0,3	+52,1
	2024/ 2023	0,0	+122,3	+36,6	+124,7	-39,0	+122,3
	2024/ 2022	-4,5	+178,9	+30,9	+186,7	-38,7	+174,4
Темп зростання %	2023/ 2022	0,00	110,76	98,10	133,28	100,77	109,83
	2024/ 2023	-	121,00	112,42	150,22	0,76	121,00
	2024/ 2022	0,00	134,02	110,29	200,16	0,77	132,90

Динаміка та структура пасивів ТОВ «ЗАБУДОВНИК»

за 2022 - 2024 роки

Показник	2022		2023		2024		Абсолютне відхилення тис.грн			Темп зростання %		
	тис. грн	Питом а вага, %	тис. грн	Питом а вага, %	тис. грн	Питом а вага, %	2023/2022	2024/2023	2024/2022	2023/2022	2024/2023	2024/2022
Власний капітал	434,1	81,87	443,8	76,22	443,8	62,99	+9,7	0,0	+9,7	102,23	100,00	102,23
у тому числі: статутний капітал	41,5	7,83	41,5	7,13	41,5	5,89	0,0	0,0	0,0	100,00	100,00	100,00
нерозподілений прибуток	392,6	74,05	402,3	69,10	402,3	57,10	+9,7	0,0	+9,7	102,47	100,00	102,47
Довгострокові зобов'язання	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,0	0,0	-	-	-
Поточні зобов'язання	96,1	18,13	138,5	23,78	260,8	37,01	+42,4	+122,3	+164,7	144,12	188,34	271,38
у тому числі: кредиторська заборгованість за товари	96,1	18,13	105,3	18,08	183,6	26,06	+9,2	+78,3	+87,5	109,57	174,36	191,05
заборгованість з бюджетом	0,0	0,00	33,2	5,70	19,8	2,81	+33,2	-13,4	+19,8	-	59,64	-
заборгованість зі страхування	0,0	0,00	0,0	0,00	12,8	1,82	0,0	+12,8	+12,8	-	-	-
заборгованість з оплати праці	0,0	0,00	0,0	0,00	44,6	6,33	0,0	+44,6	+44,6	-	-	-
Баланс	530,2	100,00	582,3	100,00	704,6	100,00	+52,1	+122,3	+174,4	109,83	121,00	132,90

Додаток Е

Таблиця 3.1

Динаміка фонду оплати праці та
податкового навантаження (2022 - 2024 рр.)

Показник	2022 рік	2023 рік	2024 рік	Зміна 2024/2022, %
Кількість працівників, осіб	7	7	6	- 14,3
Фонд оплати праці, тис. грн	1506,0	1581,5	888,2	- 41,0
ПДФО, тис. грн	271,1	273,7	159,9	- 41,0
Військовий збір, тис. грн	22,6	23,7	13,3	- 41,2
ЄСВ, тис. грн	331,3	348,0	195,4	- 41,0
Загальна сума податків та внесків, тис. грн	625,0	645,4	368,6	- 41,0
Прибуток на 1 працівника, тис. грн	20,4	1,4	0	- 100
Виручка на 1 працівника, тис. грн	367,3	337,6	215,9	- 41,2
Податкове навантаження на 1 працівника, тис. грн	89,3	93,8	61,4	- 31,2