

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

Факультет обліку та податкового менеджменту

Кафедра аудиту

ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА «Диджитал-облік»

Галузь знань: 07 «Управління та адміністрування»

Спеціальність: 071 «Облік і оподаткування»

Форма навчання: _____ очна (денна) _____

КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

**на тему: «Облік заробітної плати ТОВ АК «Кроу Україна» з
використанням цифрових технологій»**

здобувача _____ Санченка Ігоря Костянтиновича _____

Науковий керівник: к.е.н., доцент

Булкот Ганна Вікторівна

**Робота допущена до захисту перед
екзаменаційною комісією з атестації
здобувачів вищої освіти (ЕК)**

Завідувач кафедри: д.е.н., професор О.А. Петрик

Київ 2024

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна бакалаврська робота містить 85 сторінок, 15 рисунків, список використаних джерел з 48 найменувань, додатки.

«Облік заробітної плати ТОВ АК «Кроу Україна» з використанням цифрових технологій»

Об'єктом дослідження є фінансово-господарська діяльність підприємства ТОВ АК «Кроу Україна» в частині розрахунків з оплати праці з використанням цифрових технологій.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, організаційних та практичних аспектів обліку заробітної плати підприємства, який здійснюється з використанням цифрових технологій

Мета дослідження полягає у дослідженні обліку заробітної плати ТОВ АК «Кроу Україна», визначення її ефективності та надійності, можливості удосконалення на основі цифрових технологій.

Відповідно до поставленої мети були визначені такі *завдання*:

- визначити основні поняття та принципи обліку заробітної плати підприємства;
- ознайомитись з законодавчою базою обліку заробітної плати в Україні;
- дослідити вплив цифрових технологій на формування системи обліку заробітної плати підприємства;
- проаналізувати облікову політику ТОВ АК «Кроу Україна» щодо заробітної плати та її відповідність вимогам НП(С)БО;
- дослідити документування операцій з заробітною платою на ТОВ АК «Кроу Україна» з використанням цифрових технологій;

- розкрити інформацію про програмне забезпечення для обліку заробітної плати на ТОВ АК «Кроу Україна»;
- проаналізувати та виявити переваги використання цифрових технологій для обліку заробітної плати ТОВ АК «Кроу Україна»;
- запропонувати шляхи подальшого розвитку та вдосконалення обліку заробітної плати ТОВ АК «Кроу Україна» з використанням цифрових технологій;

Теоретична, методична та практична значущість отриманих результатів.

У кваліфікаційній бакалаврській роботі досліджено особливості формування та функціонування системи обліку заробітної плати з використанням цифрових технологій. Розкрито особливості формування та функціонування системи заробітної плати з використанням цифрових технологій. Здійснено практичне аналітичне дослідження економічної сутності оплати праці та регулювання її обліку.

Рік виконання кваліфікаційної бакалаврської роботи: 2024.

Рік захисту роботи: 2024.

Ключові слова: заробітна плата, компанія, підприємства, надбавки, доплати, винагороди, оплачувана відпустка, платіжна відомість, цифрові технології, інформаційна база, первинні документи, програмний комплекс «Облік Saas», ІАС «Інформаційна система обліку заробітної плати», економічні показники.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 ОРГАНІЗАЦІЙНІ ТА ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПІДПРИЄМСТВА З ВИКОРИСТАННЯМ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ.....	7
1.1 Основні поняття та принципи обліку заробітної плати підприємства	7
1.2 Законодавча база обліку заробітної плати в Україні	13
1.3 Вплив цифрових технологій на формування системи обліку заробітної плати підприємства	23
1.4 Облікова політика ТОВ АК «Кроу Україна» щодо заробітної плати та її відповідність вимогам НП(С)БО	24
РОЗДІЛ 2 СТАН ТА ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОВЕДЕННЯ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТОВ АК «КРОУ УКРАЇНА» З ВИКОРИСТАННЯМ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ	27
2.1 Документування операцій з заробітною платою на ТОВ «АК «Кроу Україна» з використанням цифрових технологій.....	27
2.2 Розкриття інформації про програмне забезпечення для обліку заробітної плати на ТОВ АК «Кроу Україна»	38
2.3 Переваги використання цифрових технологій для обліку заробітної плати ТОВ АК «Кроу Україна»	51
2.4 Шляхи подальшого розвитку та вдосконалення обліку заробітної плати ТОВ АК «Кроу Україна» з використанням цифрових технологій	53
ВИСНОВКИ	58
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	62
ДОДАТКИ	68

ВСТУП

Актуальність теми. Розрахунки з оплати праці ведуться на кожному підприємстві, де здійснюється виробництво і використовуються працівники. Ці розрахунки є складним аспектом бухгалтерського обліку, який охоплює значний набір платежів, кожен з яких має свої відмінні характеристики з точки зору бухгалтерського обліку та включення до фінансових звітів компанії. Рівень оплати праці та склад виплат персоналу мають важливе соціальне значення і суттєво впливають не тільки на поточну, але й на перспективу діяльності підприємства. Внаслідок бойових дій, що тривають, різні аспекти життя в Україні, зокрема трудові відносини та розрахунок заробітної плати, зазнали змін. Отже, доречним є усвідомлення фундаментального характеру нарахування заробітної плати, структури виплат працівникам, їх належного обліку та аудиту. Це вкрай важливо для того, щоб забезпечити їх достовірне відображення в бухгалтерському обліку підприємства, а також у його фінансовій та податковій звітності, особливо в умовах воєнного стану.

Сучасні економічні обставини, які виникають у зв'язку з обмеженням праці та її оплати внаслідок збройної агресії Російської Федерації, породжують об'єктивні умови, що впливають на виплату заробітної плати. Ці умови призводять до коливань заробітної плати через переміщення працівників з відповідних робочих місць під час евакуації, а також через брак можливостей працевлаштування чи фінансових ресурсів для належної винагороди працівників.

У світлі цих обставин підвищене значення надається отриманню відповідної інформації щодо розрахунку заробітної плати в організації та її включення до бухгалтерського обліку. Виняткова роль інформаційного забезпечення в управлінських процесах зумовлює посилення уваги до включення розрахунків із заробітної плати в бухгалтерський облік, оскільки вони є вагомим засобом отримання інформації про фінансовий стан підприємства та його фінансово-економічні показники для даної звітності.

Поточні зміни в системі бухгалтерського обліку в Україні зумовлені вимогами зацікавлених сторін до актуальної та достовірної інформації. Ступінь, до якої бухгалтерська фінансова звітність сприяє ефективному прийняттю рішень, залежить від її здатності неупереджено задовольняти потреби цих зацікавлених сторін.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У науковій літературі широко досліджено теоретичні та практичні аспекти включення розрахунків із заробітної плати в бухгалтерський облік, значний внесок яких зробили відомі науковці М. Т. Білуха, Ф. Ф. Бутинець, Б. Ф. Усач, В. М. Мурашко, В. О. Мец, А. А. Мазаракі, В. П. Завгородній та ін. Тим не менш, існуючі теоретичні та методологічні основи для включення розрахунків із заробітної плати в бухгалтерський облік є недостатніми, і необхідні подальші дослідження для вирішення практичних наслідків змін у правовому ландшафті.

Мета роботи – дослідити облік заробітної плати ТОВ АК «Кроу Україна», визначити її ефективність та надійність, можливості удосконалення на основі цифрових технологій.

Завдання дослідження:

- визначити основні поняття та принципи обліку заробітної плати підприємства;
- ознайомитись з законодавчою базою обліку заробітної плати в Україні;
- дослідити вплив цифрових технологій на формування системи обліку заробітної плати підприємства;
- проаналізувати облікову політику ТОВ АК «Кроу Україна» щодо заробітної плати та її відповідність вимогам НП(С)БО;
- дослідити документування операцій з заробітною платою на ТОВ АК «Кроу Україна» з використанням цифрових технологій;
- розкрити інформацію про програмне забезпечення для обліку заробітної плати на ТОВ АК «Кроу Україна»;
- проаналізувати та виявити переваги використання цифрових технологій для обліку заробітної плати ТОВ АК «Кроу Україна»;

- запропонувати шляхи подальшого розвитку та вдосконалення обліку заробітної плати ТОВ АК «Кроу Україна» з використанням цифрових технологій.

Об’єкт дослідження – фінансово-господарська діяльність підприємства ТОВ АК «Кроу Україна» в частині розрахунків з оплати праці з використанням цифрових технологій.

Предмет дослідження – сукупність теоретичних, організаційних та практичних аспектів обліку заробітної плати підприємства, який здійснюється з використанням цифрових технологій.

Методи дослідження. У роботі використовувалися загальнонаукові (спостереження, порівняння, формалізація, аналіз і синтез, індукція та дедукція) та специфічні методи дослідження. За допомогою історичного методу досліджено походження, формування та розвиток категорії основні засоби у системі обліку. Документальне оформлення операцій з основними засобами розглянуто за допомогою системного вивчення господарських процесів. Результати досліджень зображенні з використанням схематичних та графічних методів.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в обґрунтуванні шляхів покращення обліку заробітної плати, розробці теоретичних і практичних рекомендацій щодо оптимізації обліку заробітної плати з використанням цифрових технологій на досліджуваному підприємстві.

Інформаційною базою бакалаврської роботи стали законодавчі акти, наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених із питань обліку й аудиту, нормативно-правові документи з питань обліку заробітної плати засобів, матеріали науково-практичних конференцій, дані обліку і звітності ТОВ АК «Кроу Україна».

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості застосування наданих пропозицій щодо вдосконалення обліку заробітної плати з використанням комп’ютерної обробки даних у практиці ТОВ АК «Кроу Україна».

Структура та обсяг дослідження. Дипломна робота складається із вступу, двох розділів, висновків і пропозицій, списку використаних джерел і додатків.

РОЗДІЛ 1

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ТА ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПІДПРИЄМСТВА З ВИКОРИСТАННЯМ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

1.1 Основні поняття та принципи обліку заробітної плати підприємства

Національна система регулювання соціально-економічних процесів ґрунтується на підвищенні якості добробуту населення та забезпеченні стабільного обороту фінансово-розрахункових відносин в економіці країни. Для підвищення ефективності системи державного регулювання економіки необхідним є ретельне дослідження всіх складових господарського механізму, включаючи ідентифікацію, відображення в бухгалтерському обліку та аудит розрахунків за оплату праці працівників на підприємствах.

Для точної оцінки стану економіки держави вкрай важливо аналізувати та порівнювати економічні показники, які відображають вплив економічної діяльності окремих підприємств та різних галузей національної економіки. Серед цих показників важливе значення має нарахування заробітної плати, оскільки воно є невід'ємною складовою діяльності будь-якого суб'єкта господарювання.

ТОВ «КРОУ УКРАЇНА» є юридично сформованим товариством з обмеженою відповідальністю відповідно до нормативно-правової бази України.

Станом на кінець 2022 року засновниками компанії є Потопальська Олена Вікторівна, яка володіє мажоритарною часткою 70% компанії та Карпов Леонід Миколайович, якому належить 30% акцій компанії.

Після державної реєстрації компанія набуває юридичного статусу як окрема юридична особа з правами та обов'язками, визначеними законом. Необхідно вести окрему фінансову документацію, яка включає баланси, рахунки та активи, що зберігаються в кількох фінансових установах. Крім того, підприємство має печатки, штампи, документацію з повним

найменуванням і логотипом. Його діяльність здійснюється відповідно до законодавства України, і він працює під брендом Crowe згідно TRADEMARK LICENSE AGREEMENT, укладеної 20 червня 2018 року.

Основним напрямком діяльності компанії є надання різноманітних послуг, включаючи аудит, бухгалтерський облік та консалтинг. Ці послуги класифікуються за кодом КВЕД 69.20, який відноситься до діяльності, пов'язаної з бухгалтерським обліком, аудитом та податковим консультуванням.

З 8 серпня 2016 року компанія є членом міжнародної мережі Crowe Global, яка керується (Amended and Restated By-Laws and Agreement of Association of Crowe Horwath International Association (a Verein formed pursuant to the laws of the Confederation of Switzerland)).

Основною метою АТ «КРОУ УКРАЇНА» є виконання різноманітних завдань із надання впевненості, включаючи проведення аудиту фінансової звітності, перегляд консолідованої фінансової звітності та виконання інших завдань із надання впевненості, таких як оцінка ефективності систем внутрішнього контролю, оцінка ефективності виробничих потужностей, оцінка ефективності систем матеріального стимулювання та оплати праці, оцінка загальної ефективності, перевірка ефективності систем управління персоналом. Крім того, АТ «КРОУ УКРАЇНА» пропонує інші професійні послуги відповідно до міжнародних стандартів аудиту та здійснює аудиторську діяльність.

Управління ТОВ АК «КРОУ УКРАЇНА» згідно статутних вимог здійснюють наступні ланки, представлені на рис. 1.1.



Рисунок 1.1 – Структура управління ТОВ АК «КРОУ УКРАЇНА»

Джерело: сформовано автором на основі [27].

Аналізуючи ТОВ «КРОУ УКРАЇНА» АТ, важливо зазначити, що компанія формує фінансову звітність відповідно до вказівок, викладених у НП(С)БО 25, яка стосується спрощеної фінансової звітності [21].

На підприємствах малого підприємництва допускається, щоб керівник підприємства брав на себе обов'язки головного бухгалтера щодо контролю за бухгалтерським обліком.

Національні нормативні акти зобов'язують суб'єктів малого підприємництва та представництв іноземних суб'єктів господарювання дотримуватись скорочених стандартів фінансової звітності, приділяючи особливу увагу основним показникам, що включаються до балансу та звіту про фінансові результати. Міністерство фінансів України у співпраці з Державною службою статистики України визначає конкретні форми фінансової звітності для підприємств (крім банків) та визначає порядок їх заповнення.

Малі та середні підприємства (МСП) відіграють дедалі важливішу роль в економічній та соціальній структурі сучасного суспільства. Ці суб'єкти відрізняються та розвиваються в рамках ринкової економіки, і їхнє суспільне та економічне значення неможливо переоцінити. МСП сприяють підтримці соціальної та політичної стабільності, мають здатність пом'якшувати наслідки структурних перетворень, швидко адаптуватися до динамічних вимог ринку та роблять значний внесок у регіональний розвиток.

Малі підприємства становлять найбільшу групу підприємців і становлять значну частину населення за своїм соціально-економічним

статусом. Вони відіграють вирішальну роль як у виробництві, так і в споживанні різноманітних товарів, послуг і робіт. Крім того, малі підприємства вносять значну кількість ресурсів, які впливають на ріст і успіх великих і середніх підприємств [17].

У ході реалізації заходів державної підтримки малого та середнього підприємництва було проведено ряд досліджень, які виявили помітну тенденцію до зростання. Тим не менш, існують певні бар'єри, які заважають їх просуванню. Ці перешкоди охоплюють надмірний регулятивний нагляд за економічною діяльністю підприємств, неналежну координацію між суб'єктами підтримки малого та середнього бізнесу, недостатнє інформаційне забезпечення, проблеми у вирішенні фінансових та кредитних проблем, обмежену підтримку з боку державних органів та недоліки правової бази, що регулює бухгалтерський облік, звітність та оподаткування.

Для оцінки фінансового стану ТОВ АК «КРОУ УКРАЇНА» розглянемо основні показники його фінансово-господарської діяльності.

Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) у 2022 році порівняно з 2020 роком суттєво збільшився на 23 478,5 тис. грн. Цей приріст у відсотках становить 77,73 %. Так само у 2022 році доходи зросли на 2836,3 тис. грн порівняно з 2021 роком, що у відсотковому відношенні зросло на 5,57%. Важливо зазначити, що ці зміни можуть бути пов'язані з коливаннями чистого доходу ТОВ АК «КРОУ УКРАЇНА» в результаті надання бухгалтерських та аудиторських послуг, а також консультування з питань оподаткування.

Витрати на реалізовану продукцію у 2022 році порівняно з 2020 роком суттєво зросли на 23733,8 тис. грн, або на 84,55%. Так само у 2022 році відбулося зростання собівартості на 3 008,5 тис. грн порівняно з 2021 роком, що на 6,17% більше. Ці зміни можна пояснити насамперед ескалацією витрат на робочу силу внаслідок збільшення робочої сили в організації. Як наслідок, це призвело до зростання витрат, пов'язаних із соціальною діяльністю, таких як відрахування на соціальне страхування на виплати працівникам.

Валовий прибуток за 2022 рік порівняно з показниками 2020 року зменшився на 255,3 тис. грн, що у відсотковому вираженні становить 11,96%. Так само порівняно з 2021 роком валовий прибуток зменшився на 202,2 тис. грн, що еквівалентно зменшенню на 9,71%. Це зниження валового прибутку можна пояснити коливаннями чистого доходу від продажів і відповідних витрат на продані товари.

Загалом важливо визнати, що найвищий рівень чистого доходу, отриманого від продажу товарів, був зафіксований у 2022 році, перевищивши показники 2020 та 2021 років. Цей результат можна пояснити ефективними методами управління. Крім того, зміну цього показника можна пояснити підвищенням компетентності та продуктивності персоналу компанії, вдосконаленням організації роботи та більш ефективним використанням трудових ресурсів ТОВ АК «КРОУ УКРАЇНА».

У 2022 році відбулося зменшення інших операційних доходів порівняно з 2020 роком на суму 661,7 тис. грн або зменшення на 62,35%. Однак у порівнянні з 2021 роком відбулося зростання надходжень на 331,1 тис. грн.

У 2022 році відбулося зменшення інших операційних витрат порівняно з 2020 роком на 1486,6 тис. грн., що становить зменшення на 55,43%. Так само у 2022 році відбулося зменшення цих видатків на 936,6 тис. грн порівняно з 2021 роком, тобто на 43,93%.

Фінансові результати операційної діяльності (прибуток) у 2022 році порівняно з відповідним показником 2020 року суттєво зросли на 569,6 тис. грн. Це становить 110,73% зростання. Так само порівняно з 2021 роком цей же показник суттєво зріс на 1065,5 тис. грн, що у понад 57 разів. Слід зазначити, що на фінансові результати від операційної діяльності впливають операційні доходи та операційні витрати підприємства.

Підприємство протягом досліджуваного періоду не обліковувало жодних додаткових джерел доходів чи витрат, внаслідок чого фінансовий результат від операційної діяльності був еквівалентним фінансовому результату до оподаткування.

Чистий прибуток у 2022 році порівняно з 2021 роком суттєво зріс на 466,5 тис. грн. Це зростання у відсотковому відношенні становить 110,6%. Крім того, у 2022 році суттєво зріс чистий прибуток – 873,8 тис. грн, перевищивши показник попереднього року більш ніж у 60 разів. Варто зазначити, що чистий прибуток залежить від фінансового результату до оподаткування та виплати податку на прибуток.

Зазначається, що прибутковість компанії спостерігала помірне зростання на 0,3% у 2022 році порівняно з 2020 роком і більш значне зростання на 1,67% порівняно з 2021 роком. Незважаючи на ці покращення, загальна прибутковість компанії залишалася відносно низькою на рівні 1,7% у 2022 році.

Дохідність фонду у 2022 році значно зросла порівняно з 2020 роком на 154 тис. грн., що у відсотковому відношенні зросло на 150,98%. Порівняно з 2021 роком прибутковість зросла на 70 тис. грн, у відсотковому відношенні зросла на 37,63%. Рентабельність капіталу - це показник, який вказує на ефективність використання трудових ресурсів у бізнесі. Зміну цього показника можна частково пояснити зростанням чистого доходу від продажів у поєднанні зі зниженням середньорічних витрат на основні засоби.

Протягом усього досліджуваного періоду спостерігалось значне зростання продуктивності праці. Зокрема, у 2022 році порівняно з 2020 роком цей показник зріс на 91 тис. грн, тобто на 17,77%. Так само у 2022 році порівняно з 2021 роком спостерігався ріст на 11 тис. грн, що дорівнює збільшенню на 1,86% у відсотковому вираженні. Зростання продуктивності праці можна пояснити підвищенням рівня кваліфікації робочої сили.

Виходячи з вищезазначених показників, можна зробити висновок, що ТОВ АК «КРОУ УКРАЇНА» є фінансово спроможним суб'єктом господарювання, оскільки його дохід перевищує витрати, понесені в досліджуваний період. Проте слід докладати зусиль для підвищення прибутковості його фінансово-господарської діяльності.

Загальна організація Товариства визначається взаємозалежністю та взаємовідносинами між її підрозділами на основі таких факторів, як розмір фізичного простору, який вони займають, і кількість персоналу, який вони наймають.

Станом на 31 грудня 2021 року в Компанії було 77 співробітників. Це включало 54 професійних співробітників, 28 з яких були професійними аудиторами, і 22 адміністративних співробітників. Станом на 31 грудня 2022 року кількість працівників зросла до 82 осіб, з них 63 особи професійного персоналу, з них 28 сертифікованих аудиторів та 19 осіб адміністративного персоналу.

Товариство має дочірні компанії і філії:

- ФІЛІЯ АУДИТОРСЬКОЇ КОМПАНІЇ «КРОУ УКРАЇНА» М. ОДЕСА
- ФІЛІЯ АУДИТОРСЬКОЇ КОМПАНІЇ «КРОУ УКРАЇНА» М.ХАРКІВ
- ТОВ «КРОУ ЕККАУНТІНГ УКРАЇНА»
- ТОВ «КРОУ ЕЙВІАР»

Розглянемо, яким чином регламентується облік заробітної плати згідно чинного законодавства України.

1.2 Законодавча база обліку заробітної плати в Україні

Основними НПА, згідно яких обліковується заробітна плата, є Кодекс законів про працю та Податковий кодекс України, а також ряд інших нормативно-правових актів, що стосуються бухгалтерського обліку та звітності. У поточному стані бухгалтерського дискурсу значна увага приділяється точному визначенню виплат працівникам, при цьому заробітна плата є ключовим аспектом, але не єдиним компонентом, який розглядається.

Розвиток соціальних і трудових зв'язків значною мірою залежить від обсягу угод про оплату праці та посилення цих зв'язків. Політика доходів населення повинна ґрунтуватися на реальних витратах праці. Основний

конфлікт полягає в економічно невиправданій і соціально несправедливій недооцінці праці робітників. Поліпшення умов оплати праці є головним завданням у рамках соціально-економічних відносин держави.

Заробітна плата має важливе значення в сфері економіки, займаючи чільне місце серед нагальних проблем суспільства. Протягом століть заробітна плата широко вивчалася вченими в галузі економіки та застосовувалася в практиці бізнесу. На сучасному етапі економічного розвитку це питання набуває особливої актуальності через загострення конкуренції, глобалізацію бізнесу та підвищення ризиків, пов'язаних із триваючим конфліктом в Україні. Ці ризики потенційно можна зменшити шляхом найму кваліфікованих і кваліфікованих працівників.

Видатні економісти Д. Рікардо, Дж. Кейнс, К. Маркс, Дж. С. Мілль, К.Р. Макконнелл і А. Сміт добре відомі своїм внеском у сферу економіки. В українському науковому середовищі група вчених-економістів, серед яких Ф.Ф. Бутинець, А.В. Басилюк, Д.П. Богиня, А.С. Гальчинський, В.М. Данюк, О.Ф. Златопольський, М.Б. Ільченко, А.А. Калина, М.І. Карлін, А.М. Колот, Г.Т. Куліков, В.Д. Лагутін, В.М. Новікова провели дослідження практики бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці. Крім того, історичні передумови розвитку обліку заробітної плати досліджували такі вчені, як Я. В. Соколов та ін.

Враховуючи делегування основних прав і обов'язків, пов'язаних із структуруванням переговорів щодо заробітної плати, від уряду до бізнесу, вкрай важливо запровадити керівні принципи, різноманітні структури заробітної плати та прийнятні тарифні умови, щоб гарантувати їхню ефективність.

Вирішенню конкретних проблем, які виникають у контексті ринкових реформ у сфері бухгалтерського обліку та аудиту розрахунків заробітної плати персоналу, може сприяти вивчення теоретичних питань, що стосуються визначення та тлумачення таких термінів, як «заробітна плата», «оплата праці», «компенсація персоналу», і «виплати працівникам», а також вивчення

взаємозв'язку між цими поняттями та більш широкою категорією «робоча сила».

Для того, щоб з'ясувати фундаментальну природу поняття «заробітна плата», необхідно вивчити точне визначення товару, який обмінюється на ринку праці (рис. 1.2).

1	Заробітна плата - категорія, що відображає відносини між власником підприємства і найманим працівником стосовно розподілу новоствореної вартості (доходу)
2	Заробітна плата – винагорода, що за трудовим договором сплачує власник або уповноважений ним орган робітнику за здійснену роботу
3	Заробітна плата – елемент ринку праці, вартість за якою найманий персонал продає послуги робочої сили. Через це заробітна плата відображає ринкову вартість застосування робочої сили
4	Для найманого персоналу заробітна плата – це його дохід, який він отримує за результатом реалізації здатності до праці та який повинен забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили
5	Для підприємства заробітна плата – це елемент витрат на виробництво, що включаються до складу собівартості продукції, робіт, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості персоналу у досягненні достойних розрахунків з оплати праці

Рисунок 1.2 – Сутність заробітної плати компанії

Джерело: побудовано автором на основі [24]

Такі економісти, як С.Д. Анікеев концептуалізувати заробітну плату як грошову вартість, приписану робочій силі. Інші вчені, зокрема Л.П. Владимирова, А.П. Єгоршин, Ю.П. Кокін, В.Д. Ракоті, також досліджували цей зв'язок.

Колектив шановних авторів у складі Г. Гендлер, А.Л.Жуков, Ю.М. Осіпов, А.І. Рофе і П. Самуельсон досліджують складний зв'язок між заробітною платою та витратами на робочу силу.

У сучасній неокласичній політичній економії заробітна плата розглядається як винагорода, що обмінюється на використання праці. Ця точка зору спирається на теорію граничної продуктивності, спочатку викладену американським економістом Дж. Б. Кларком.

Декілька дослідників стверджують, що терміни «ціна робочої сили», «заробітна плата за робочу силу» і «ціна за послуги робочої сили» по суті є синонімами. Стверджується, що з точки зору економічного значення поняття «робоча сила» та «трудові послуги» є взаємозамінними, оскільки вони обидва стосуються здатності працівника виконувати конкретні завдання у вигляді товарів або послуг [24].

Виходячи з наведених вище аргументів, ми приєднуємося до вчених, які виступають за чітке розмежування цих понять. Ми стверджуємо, що заробітна плата та визначення винагороди за працю залежать від вартості робочої сили, яка визначається на ринку праці до її використання у процесі виробництва. Вкрай важливо підкреслити взаємозв'язок між такими економічними термінами, як «ціна робочої сили», «вартість робочої сили» та «заробітна плата», а не розглядати їх як взаємозамінні.

Відповідно до Конвенції № 95 Міжнародної організації праці (МОП) від 1 липня 1949 р. заробітна плата визначається як винагорода, що надається працівникові у формі грошової винагороди, яка встановлюється та санкціонується офіційною угодою або законодавством на рівні національний рівень. Ця заробітна плата виплачується роботодавцем в обмін на вже виконану роботу або роботу, яка буде виконана, або за послуги, які вже були надані або будуть надані [12]. У вітчизняній економічній теорії відсутнє розгорнуте визначення категорії «заробітна плата», у зв'язку з чим виникає ціла низка ракурсів і підходів до визначення її значення.

Виплата заробітної плати між роботодавцями та найманими працівниками відбувається на двох окремих етапах: по-перше, на зовнішньому ринку праці, коли залучається необхідна робоча сила до початку виробництва, і по-друге, всередині організації протягом усього процесу виробництва та на основі результатів роботи. Цю точку зору підтримують такі вчені, як В.В. Адамчук, Ю.П. Кокін, Р.Я. Подовалова, Р.А. Яковлев та ін. Закуповуючи робочу силу працівників на ринку праці, роботодавці розраховують вартість їхніх трудових послуг. Початкове визначення вартості робочої сили на ринку

Деякі дослідники стверджують, що неправильно змішувати терміни «оплата» та «винагорода», оскільки винагорода конкретно стосується компенсації, що надається працівникам за час і зусилля, витрачені на виконання поставлених завдань [6].

Заробітна плата є дуже складним компонентом і складовою економічної системи, що охоплює взаємодію різноманітних суб'єктів в рамках економічних відносин, інтересів виробництва та розподілу, рівня розвитку продуктивних сил та інших аспектів суспільного існування. У сучасній ринковій економіці, яка базується на різноманітних формах власності, результат праці можна розглядати як форму продукту.

Компенсація в ринковій економіці означає винагороду, отриману за виконану роботу, яка визначається вартістю праці. На заробітну плату в першу чергу впливає взаємодія попиту та пропозиції на ринку праці, що диктується фундаментальними принципами ринкової економіки. В економіці змішаного типу з соціальною спрямованістю очікується, що рівень заробітної плати підтримуватиме гідний рівень життя для працівників та їхніх сімей, крім того, що на нього впливатимуть ринкові сили. Проте в нинішніх економічних умовах в Україні заробітна плата покриває лише невелику частину (20%) витрат, пов'язаних із утриманням робочої сили, що не стимулює працівників працевлаштовуватися в ключових секторах. Ролі та обов'язки працівників у цьому контексті проілюстровано на рисунку 1.4.



Рисунок 1.4 – Функції заробітної плати підприємства

Джерело: побудовано автором на основі [24]

Заробітна плата виконує кілька важливих ролей на ринку праці, включаючи забезпечення стабільності зайнятості та пом'якшення ризику безробіття через практику зниження заробітної плати. Роботодавці мають можливість коригувати свої витрати на робочу силу, наймаючи осіб із нижчою кваліфікацією та пропонуючи, як наслідок, нижчу заробітну плату.

З появою ринкової економіки динаміка трудових договорів змінилася, що призвело до більшої співпраці та рівноправних відносин між роботодавцями та працівниками. Ця зміна потребує зміцнення правової бази для забезпечення справедливості та захисту для обох сторін.

Стимулююча роль заробітної плати знижується, якщо вона не прив'язана до продуктивності праці. Продуктивність і кваліфікація працівників безпосередньо пов'язані з продуктивністю. Якщо ця вимога не виконується, фіксовані зарплати та єдина структура заробітної плати перешкоджають зростанню виробництва.

Доплати, премії та надбавки також втрачають здатність стимулювати працівників і стають звичайними надбавками до посадових окладів, без прив'язки до результатів роботи.

Один із найефективніших підходів у цьому випадку передбачає встановлення системи винагороди для працівників, яка охоплює компонент, який називається сегментом «над тарифом», який визначається відповідно до показників продуктивності.

Обговорюючи ролі функцій, очевидно, що всі вони можуть бути приписані окремій особі в організації. Однак при дослідженні походження цих функцій стають очевидними різні взаємозв'язки. Роботодавці та профспілки, а іноді й держава, несуть відповідальність за виконання продуктивних і мотиваційних функцій, у той час як регулятивна функція є не лише відповідальністю держави, але й належить до компетенції роботодавців і профспілок. Крім того, соціальна функція, яку виконують профспілки, держава, а часом і роботодавці, також може бути охоплена цими колективними рамками.

Перевірка заробітної плати для цілей обліку, аналізу та нагляду ґрунтується на економічній теорії та принципах, включаючи закони вартості та закони, що регулюють компенсацію праці за витрати на підтримку її продуктивності.

Аналізуючи чинне законодавство, можна визначити фундаментальні принципи структури оплати праці в рамках ринкової економіки (Додаток А).

Дослідники визначають різні рівні аналізу, щоб дослідити кореляцію між доходом працівника та продуктивністю виробництва. Вони включають оцінку того, як на заробітну плату працівника впливають такі фактори, як кваліфікація, досвід і зусилля, а також як заробітна плата та фонд оплати праці компанії пов'язані із загальною продуктивністю організації. Крім того, дослідники також розглядають вплив макроекономічних факторів, таких як ВВП і національний дохід, на заробітну плату працівників.

В Україні регулювання виплат працівникам регулюється НП(С)БО 26 [22], яка передбачає, що виплати працівникам охоплюють різні категорії, такі як поточна заробітна плата, вихідна допомога, компенсація при звільненні, винагорода за допомогою інструментів власного капіталу компанії, та інші форми довгострокової компенсації (рис. 1.5).

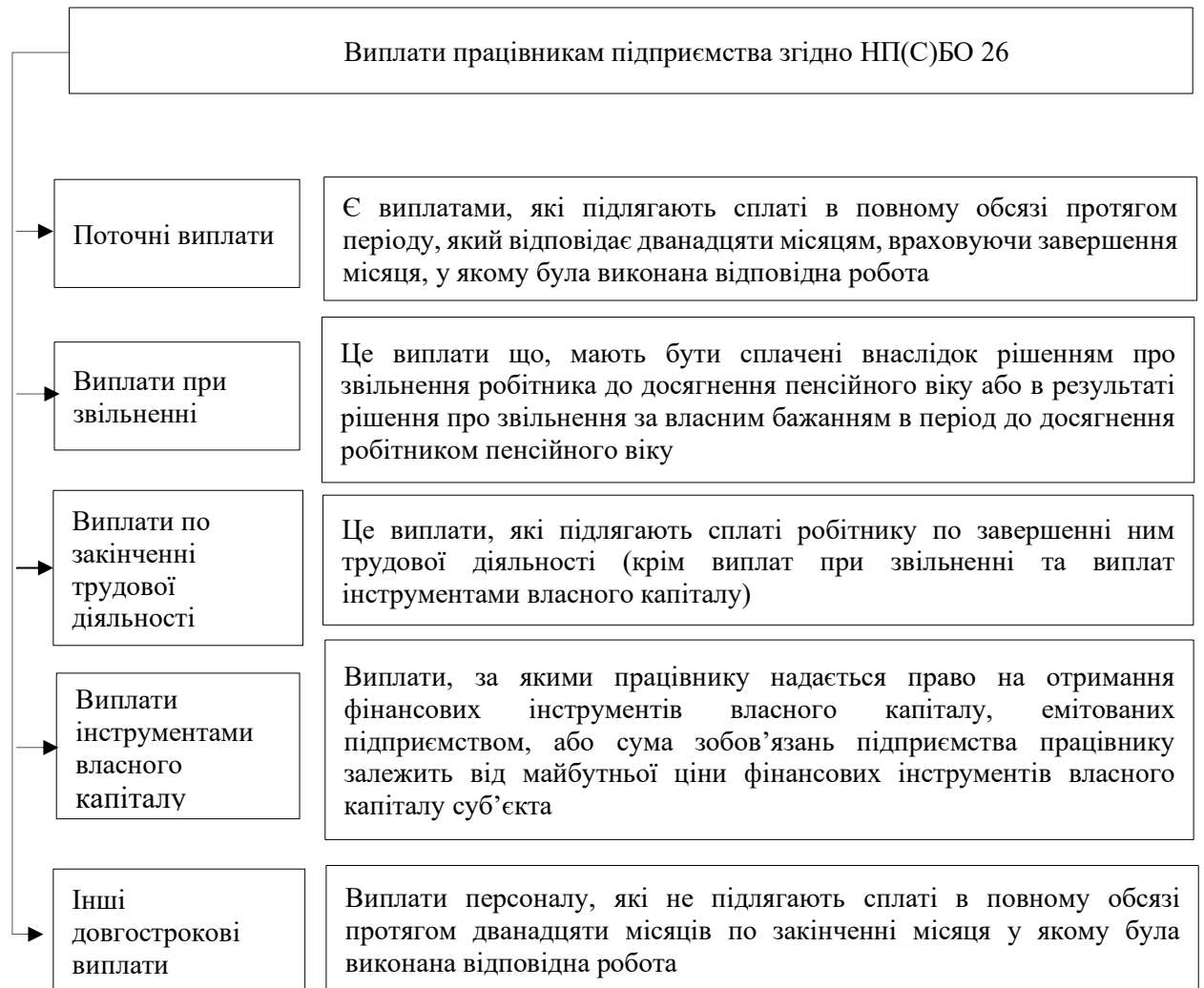


Рисунок 1.5 – Виплати персоналу згідно НП(С)БО 26 [22]

Основні зміни в методології розрахунку заробітної плати стосуються нової основи для категоризації витрат підприємства відповідно до НП(С)БО 26. Крім того, підприємства тепер мають підвищену автономію у визначенні методів та орієнтацій власної облікової політики протягом поточного періоду. Вибрані підприємствами конкретні напрямки облікової політики безпосередньо впливають на порядок обліку заробітної плати.

Останнім часом в систему бухгалтерського обліку в Україні внесена значні корективи з метою приведення її у відповідність з міжнародними

стандартами та сприяння запровадженню Міжнародних стандартів фінансової звітності (МСФЗ) у бухгалтерській практиці вітчизняних суб'єктів господарювання.

Суб'єкти господарювання в країнах Європейського Союзу розраховують розрахунки з працівниками відповідно до МСБО 19, що наочно представлено на рисунку 1.6.

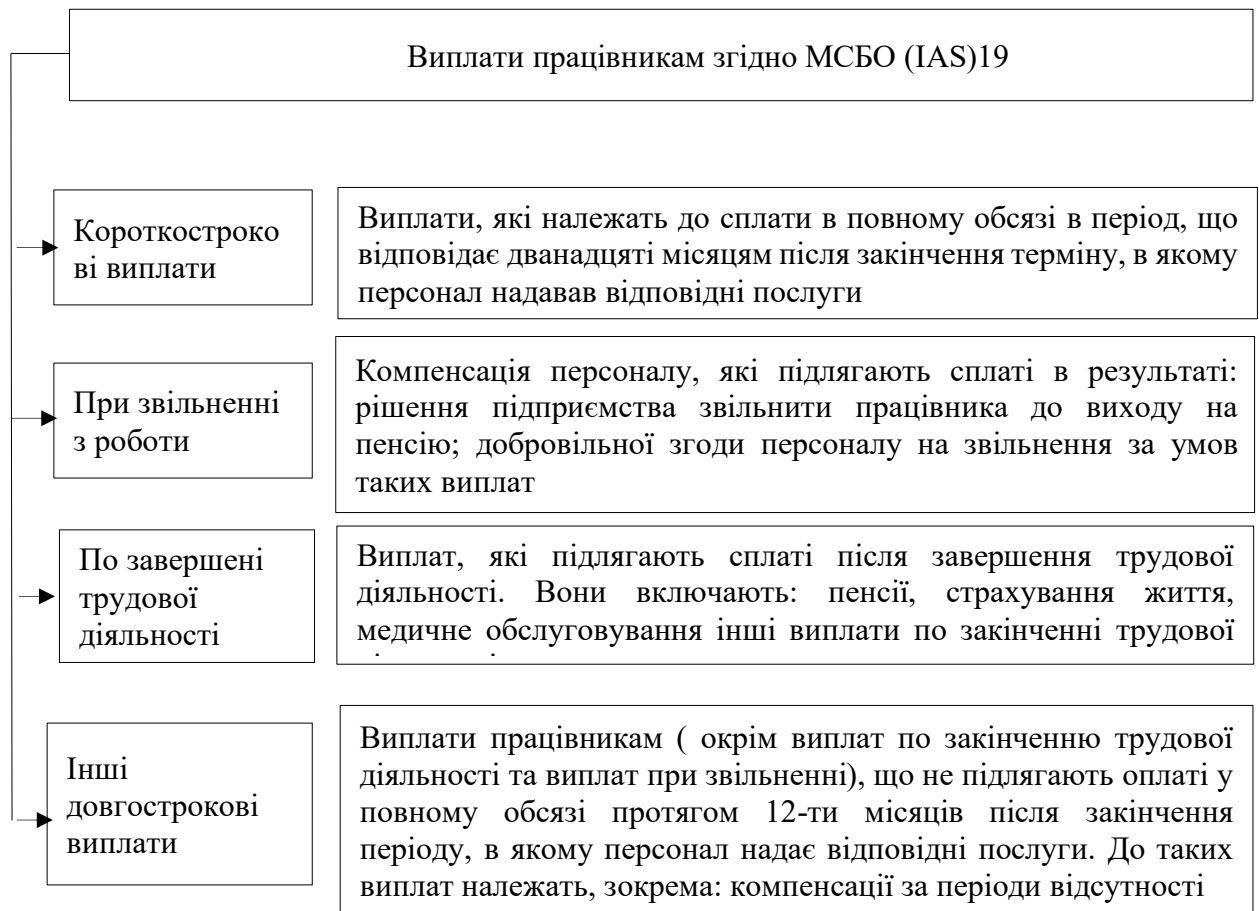


Рисунок 1.6 – Виплати персоналу згідно МСБО (IAS) 19

Джерело: побудовано автором на основі [16]

Цей стандарт розглядає наявність зобов'язання, коли працівник надав послугу та ще не отримав оплати за свою працю, а також визнання витрат, коли підприємство використало економічну вигоду, отриману від послуг, наданих його персоналом в обмін на для оплати [16].

Отже, згідно з МСБО (IAS)19 трудова діяльність персоналу розглядається як надання послуг, за які вони отримують винагороду. Важливо

підкреслити, що в рамках цього стандарту головний виконавчий директор та інші члени управлінської команди також класифікуються як працівники.

Результати роботи персоналу є основним джерелом доходу для організації бізнесу та відіграють вирішальну роль у формуванні виконання аудиту щодо розрахунків оплати праці на підприємстві. Ці результати є важливими для ефективного управління економікою України.

З'ясування теоретичних і практичних основ розрахунку заробітної плати закладає основу для вивчення механізмів, що регулюють її контроль, охоплюючи ринкове саморегулювання за допомогою сил попиту та пропозиції, впровадження системи соціального партнерства та впровадження заходів державного втручання.

1.3 Вплив цифрових технологій на формування системи обліку заробітної плати підприємства

Цифрові технології впливають на формування системи обліку заробітної плати підприємства в різних аспектах:

1. Автоматизація обліку: Сучасні програмні продукти дозволяють автоматизувати процес обліку заробітної плати, що робить його більш точним та ефективним. Зокрема, це включає в себе обробку даних про робочий час, відпустки, надбавки та утримання податків.

2. Забезпечення точності та відповідності: Цифрові системи можуть автоматично перевіряти правильність розрахунків, ураховуючи законодавчі вимоги та внутрішні політики підприємства. Це сприяє уникненню помилок та забезпеченню відповідності зарплатних виплат вимогам законодавства.

3. Збільшення швидкості обробки даних: Використання цифрових технологій дозволяє прискорити процес обробки даних про заробітну плату, що дозволяє зменшити час, необхідний для розрахунків та звітності.

4. Підвищення доступності інформації: Цифрові системи можуть забезпечити доступ до інформації про заробітну плату співробітникам та

керівництву в реальному часі, що сприяє більшій прозорості та ефективності управління персоналом.

5. Зменшення витрат: Автоматизація процесу обліку заробітної плати може допомогти зменшити витрати на адміністративні ресурси та уникнути витрат на виробничі помилки.

У цілому, цифрові технології значно полегшують та удосконалюють систему обліку заробітної плати підприємства, забезпечуючи точність, ефективність та відповідність вимогам законодавства.

1.4 Облікова політика ТОВ АК «Кроу Україна» щодо заробітної плати та її відповідність вимогам НП(С)БО

Облікова політика Товариства, яка набула чинності у 2022 році, затверджена наказом № 28.12-01 від 28.12.2018, містить ряд змін та доповнень. Відповідно до НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» Компанія надає інформацію про короткострокові виплати працівникам за рік, що включають заробітну плату, надбавки, додаткові виплати, премії, оплачувану відпустку, матеріальні виплати та внески на соціальне страхування.

У 2021 фінансовому році нараховано: заробітну плату, надбавки, премії, щорічні оплачувані відпустки та матеріальну допомогу – 9767,5 тис. грн., єдиний соціальний внесок – 2132,2 тис. грн.

У 2022 фінансовому році загальна нарахована сума заробітної плати, надбавок, премій, щорічних оплачуваних відпусток, матеріальної допомоги становить 5760,9 тис. грн. Додатково єдиний соціальний внесок за цей же період становить 1291,3 тис. грн.

Станом на 31.12.2022 всі зобов'язання перед працівниками повністю погашені.

Середня чисельність штатних працівників Товариства у 2021 році становила 69 осіб, тоді як у 2022 році вона зменшилася до 68 осіб.

У Додатку Б представлена нормативна база організації, що стосується розрахунку оплати праці.

Основною метою облікової політики організації є створення цілісної системи бухгалтерського обліку, яка охоплює всі компоненти облікового процесу, включаючи організаційні, методологічні та технічні аспекти. Отже, облікова політика розрахунку заробітної плати на підприємстві також повинна охоплювати всі аспекти облікового процесу, включаючи організаційні, методологічні та технічні аспекти (Додаток В).

Важливо визнати, що адміністративний аспект облікової політики, що стосується розрахунків заробітної плати, має встановлювати вказівки щодо призначення осіб, відповідальних за організацію документації та облік винагороди працівникам в організації. Цей захід має вирішальне значення для забезпечення ефективної роботи персоналу бухгалтерії.

Систематичний аспект облікової політики повинен включати положення щодо основних методів і методологій, що використовуються в бухгалтерському обліку для розрахунку винагороди працівників у компанії. Технічний аспект облікової політики повинен охоплювати різні аспекти, такі як ідентифікація первинних документів, пов'язаних з розрахунками заробітної плати працівників, розробка форм внутрішньої економічної звітності щодо витрат на оплату праці працівників, встановлення порядку та термінів підготовки та подання внутрішньої звітності. бухгалтерська звітність про показники оплати праці, а також надання інформації та програмного забезпечення для обліку розрахунків з оплати праці всередині організації.

Відповідно до облікової політики ТОВ АТ «КРОУ УКРАЇНА» обов'язковим є включення вичерпної інформації до документального оформлення та обліку розрахунків із заробітної плати. Відповідальність за визначення цих суттєвих аспектів лежить на керівництві компанії. Основні моменти документального оформлення та обліку розрахунків із заробітної плати, які можна викласти в обліковій політиці, проілюстровано у Додатку Д.

Отже, першочергові проблеми щодо організації облікової політики щодо документування та обліку розрахунків заробітної плати на підприємстві включають визначення відповідної системи та формату оплати праці,

встановлення основи регулювання праці та визначення методу реєстрації розрахунків оплати праці в бухгалтерському обліку. записи ТОВ АК «КРОУ УКРАЇНА». Оскільки на методику облікової політики впливають відповідні принципи, необхідно надати комплексне обґрунтування бухгалтерського обліку розрахунку заробітної плати на досліджуваному підприємстві.

Проаналізувавши виданий ТОВ АК «КРОУ УКРАЇНА» 02.01.2023 наказ «Про облікову політику підприємства» № 1, варто зазначити, що у розділі V цього наказу йдеться про нарахування заробітної плати. У ньому зазначено, що резерви майбутніх витрат повинні створюватися в останній день місяця і включатися до складу витрат поточного місяця. Отже, на підставі складеного розрахунку підприємство дотримується вказівок НП(С)БО при формуванні резервів на виплати відпусток. Проте в наказі не наведено подробиць щодо розрахункового плану підприємства, використання класів рахунків для розрахунку заробітної плати та графіка документообігу.

РОЗДІЛ 2

СТАН ТА ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОВЕДЕННЯ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТОВ АК «КРОУ УКРАЇНА» З ВИКОРИСТАННЯМ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

2.1 Документування операцій з заробітною платою на ТОВ «АК «Кроу Україна» з використанням цифрових технологій

Як зазначалося раніше, відповідальність за організацію та обслуговування ТОВ АК «КРОУ УКРАЇНА» покладається на керівника компанії. Невід’ємним аспектом системи фінансового менеджменту є документування та моніторинг розрахунків заробітної плати в організації. Основним напрямком обліку заробітної плати є нагляд за процесом нарахування, утримання та виплати заробітної плати працівникам. Кожен окремий співробітник вважається окремою організацією в системі бухгалтерського обліку.

Номенклатуру первинного обліку формують за напрямками: нарахування, утримання та видача заробітної плати в Додатку Ж.

Процес обліку оплати праці в ТОВ АК «КРОУ УКРАЇНА» передбачає використання різноманітних документів, серед яких штатні розклади, таблиці обліку робочого часу, розрахункові відомості, платіжні відомості, накопичувальні картки для обліку заробітної плати.

Порядок ведення оперативної документації, зокрема щодо розрахунку оплати праці в ТОВ АК «КРОУ УКРАЇНА», відповідає вимогам, викладеним у наказі Міністерства фінансів України «Про затвердження Положення про документальне забезпечення бухгалтерського обліку» від 24 травня 2015 року, 1995, № 88 [33], НП(С)БО, а також облікову політику, визначену Товариством. Ця політика формулюється головним бухгалтером і затверджується наказом керівництва.

Для ефективної організації та чіткого ведення бухгалтерського обліку Компанії використовуються зведені реєстри бухгалтерського обліку, а також первинні документи, які використовуються ТОВ АК «КРОУ УКРАЇНА» у

своїй господарській діяльності. Крім того, відповідно до посадових інструкцій розмежовано функції та обов'язки персоналу, затверджено перелік уповноважених осіб, відповідальних за підписання первинних документів та нагляд за матеріальними цінностями. Зазначені особи несуть персональну відповідальність за достовірність виданих документів, своєчасне подання їх до бухгалтерії з дотриманням графіка документообігу та дотримання облікової політики Товариства.

Структура бухгалтерського обліку в ТОВ АК «КРОУ УКРАЇНА» розроблена для полегшення впорядкованого обліку господарських операцій, що веде до систематичного бухгалтерського процесу. Цей процес можна окреслити поетапно, як показано на рисунку 2.1.

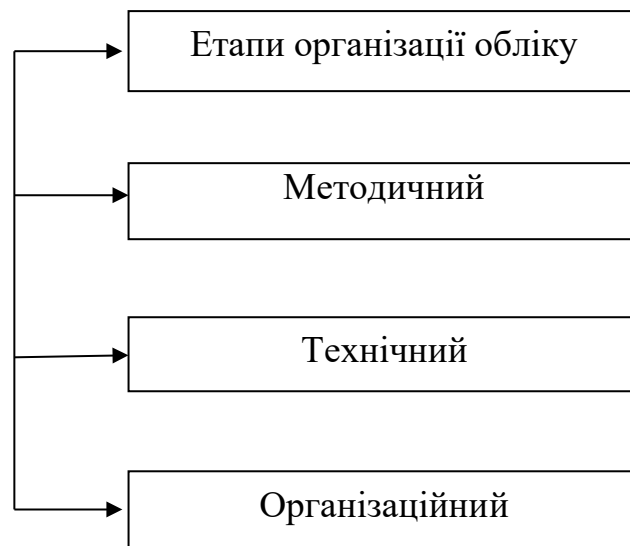


Рисунок 2.1 – Організація обліку на ТОВ АК «КРОУ УКРАЇНА»

Джерело: сформовано автором на основі [Додаток Р]

Щоб забезпечити належний облік праці та винагороду в організації, бухгалтери покладаються на документацію, яка містить законодавчі та нормативні вказівки, що стосуються цього питання.

ТОВ АК «КРОУ УКРАЇНА» забезпечує належну організацію та облік розрахунків з персоналом шляхом використання відповідної первинної документації (Додаток И).

Важливо визнати, що організація оплати праці працівників у компанії встановлюється на основі різних факторів, таких як державні правила, системи тарифів, структури бонусів, контрактні угоди та системи трудових контрактів. Тарифна система визначає розмір оплати за одиницю робочого часу виходячи з кваліфікації працівника і характеру його роботи, а також умов праці. За цими системами нараховується заробітна плата працівників і формуються платіжні відомості на підприємстві на підставі обліку робочого часу з використанням табельного обліку робочого часу в годинах і днях. Звіт про заробітну плату є первинним документом, що підтверджує нарахування заробітної плати працівникам ТОВ АК «КРОУ УКРАЇНА» з погодинними ставками оплати праці.

Основні записи, які використовуються для подання бухгалтерських операцій, пов'язаних із заборгованістю по виплаті працівникам та її подальшим відшкодуванням, складаються з відомостей про розрахунки, довідок розрахунків, платіжних інструкцій, платіжних реквізитів та видаткових касових ордерів.

Додаток К ілюструє первинні документи, які зазвичай використовуються для реєстрації оплати праці на підприємстві для полегшення процедур бухгалтерського обліку.

В ТОВ АК «КРОУ УКРАЇНА» використовується журнально-ордерна форма обліку, яка при належній організації документообігу дає змогу ефективно розраховувати результати діяльності та полегшує формування звітних даних. Загальна структура журнально-ордерної форми обліку зображена на рисунку 2.2.

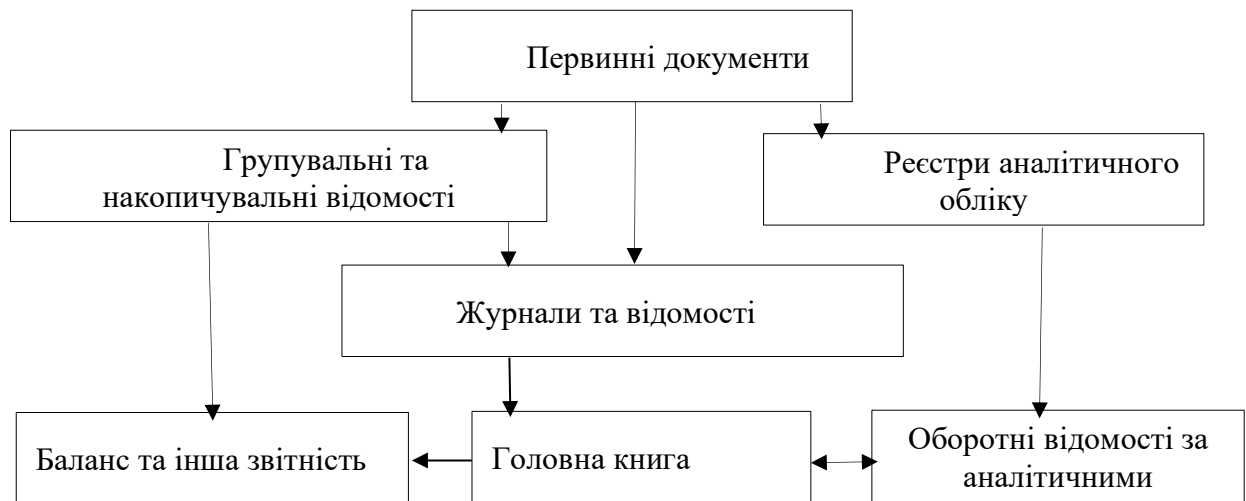


Рисунок 2.2 – Схема журнальної форми обліку, що використовується ТОВ «АК «КРОУ УКРАЇНА»

Джерело: сформовано автором на основі [27].

На підставі першоджерел ведеться облік заробітної плати в регістрах бухгалтерського обліку за певною методикою бухгалтерського обліку. Наприклад, для цієї мети використовуються електронні журнальні записи 5 і 5а, журнал 3 використовується для обліку утриманого податку на доходи фізичних осіб, а журнал 1 використовується для грошових виплат.

Бухгалтерський облік є важливою частиною будь-якого бізнесу, в тому числі ТОВ АК «КРОУ УКРАЇНА», однією з ключових функцій якого є ведення розрахунку заробітної плати. Процес обліку праці та її оплати є життєво важливим і трудомістким завданням для бухгалтерів, які займають центральне місце в загальній системі бухгалтерського обліку Компанії. За останні роки в різних галузях економіки відбулися значні зміни, зокрема в структурі систем оплати праці. Виникли нові відносини між державою, підприємствами і працівниками щодо адміністрування розрахунків заробітної плати. Сьогодні підприємства мають автономію у виборі систем оплати праці та підходів, які відповідають конкретним характеристикам їх економічної діяльності.

При дослідженні проблем, пов'язаних зі структуруванням обліку заробітної плати, стає очевидним, що визначення відповідних розмірів заробітної плати може створити значні труднощі для всіх зацікавлених сторін у трудових відносинах. Працівники зазвичай прагнуть отримати більший заробіток, тоді як роботодавці прагнуть зменшити витрати на робочу силу.

Заробітна плата відіграє вирішальну роль у доходах людей, часто впливаючи на їхні рішення щодо працевлаштування. Компанії та організації зазвичай прагнуть знизити витрати, пов'язані з виплатами працівникам і обов'язковими внесками на соціальне страхування, тим самим підвищуючи загальну фінансову ефективність організації.

Точне визначення часу, необхідного для виконання завдань на робочих місцях, є вирішальним аспектом організації робочих і виробничих процесів на підприємствах. У процесі нормування розробляються раціональні норми праці для кожного окремого підприємства. Регулювання звичаїв праці переважно викладено в розділі VI «Правила праці» КЗпП України [11].

Розглянемо порядок формування заробітної плати на підприємстві на рис. 2.3.

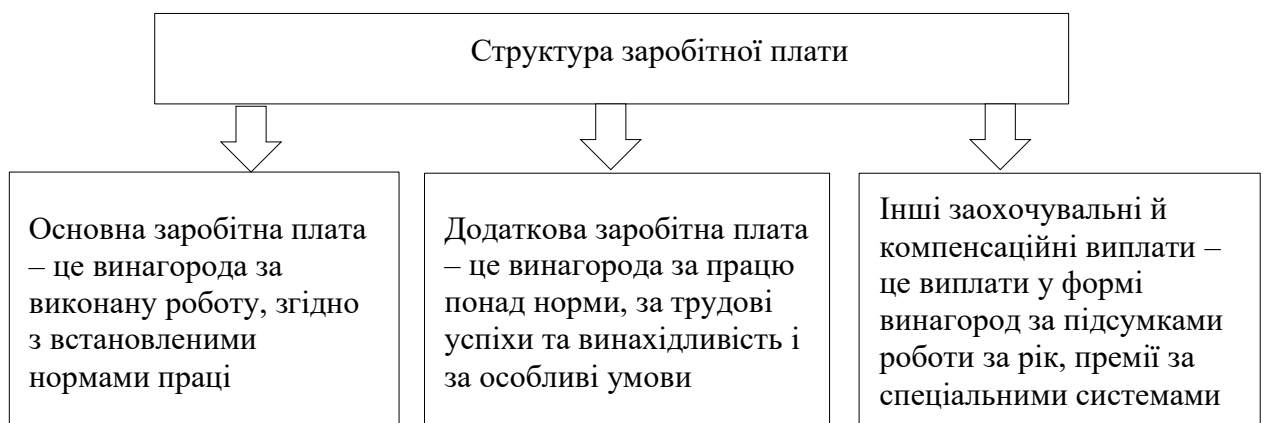


Рисунок 2.3 – Структура заробітної плати компанії

Джерело: сформовано автором на основі [48].

У цьому дослідженні представлено зведення даних щодо виплат працівникам, які є частиною як бухгалтерського, так і небухгалтерського секторів організації. Це включає заробітну плату, премії, пільги та інші форми винагороди. Він також охоплює платежі, які не надійшли в касу компанії протягом певного терміну. Ці виплати обліковуються на рахунку 66, який призначений для розрахунків, пов'язаних з оплатою праці працівників (Додаток Л).

У підприємства виникає заборгованість по оплаті праці, коли готівка надходить через касу підприємства, але своєчасно не видається працівникам. Ця заборгованість обліковується за дебетом субрахунків 661 «Виплата заробітної плати» та 663 «Розрахунки за іншими виплатами», а за кредитом субрахунку 662 «Розрахунки з депонентами» [9].

Цей клас рахунків характеризується своїм пасивним характером і представленням у балансі. Наявність поточних зобов'язань відображається за кредитом, а погашення - за дебетом. Кредитове сальдо означає заборгованість підприємства за конкретним видом розрахунків.

Для аналітичних цілей ведеться систематичний облік виплат працівникам, включаючи різні види компенсацій та відрахувань (Додаток М).

Кореспонденція рахунків щодо обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві наведена у табл. 2.1.

Таблиця 2.1 – Кореспонденція рахунків щодо обліку розрахунків з оплати праці ТОВ АК «КРОУ УКРАЇНА» за вересень 2023 р.

№ з/п	Зміст господарських операцій	Кореспондуючі рахунки		Сума, грн.	Додаток
		Дебет	Кредит		
	Нарахована заробітна плата:				
1	а) працівникам основного виробництва	231	661	14906	К
	б) працівникам допоміжного виробництва	232	661	*	*
	в) адміністративно-управлінському персоналу	92	661	27500	К
2	Нараховано ЄСВ на заробітну плату працівників основного виробництва	231	651	3279	К
3	Нараховано ЄСВ на заробітну плату працівників допоміжного виробництва	232	651	*	*
4	Нараховано ЄСВ на заробітну плату адміністративно-управлінського персоналу	92	651	6050	К
5	Виплачена (частково) заробітна плата за вересень 2023 р. (платіжне доручення) 2023 р. (платіжне доручення)	661	311	90000,00	*
6	Сплачено страхові внески на заробітну плату за вересень 2023 р. платіжне доручення	651	311	9329	*
7	Утримано прибутковий податок із заробітної плати	661	641	7633	*
8	Сплачено податок з доходів найманих працівників	641	311	7633	*

Джерело: власні розрахунки на основі внутрішніх даних компанії ТОВ «АК «Кроу Україна»

Компенсації, підтримка, бонуси та інші винагороди, які отримують працівники ТОВ АК «КРОУ УКРАЇНА», визначаються виходячи з прибутку за попередній звітний період, як зазначено у фінансовому плані підприємства. Ці суми обліковуються за дебетом субрахунка 477 і кредитом рахунку 66, спеціально призначеного для розрахунку виплат працівникам. Більш розгорнуту структуру бухгалтерського обліку операцій з матеріального заохочення, що виникають у результаті відрахування частини чистого прибутку до фонду матеріального заохочення, можна знайти в Додатку Н.

При одержанні працівниками заробітної плати в негрошовій формі податок на доходи фізичних осіб розраховується шляхом визначення величини доходу за загальноприйнятими цінами з наступним застосуванням певного коефіцієнта згідно з положеннями ПКУ. У 2023 році коефіцієнт заробітної плати становив 1,219512.

Після нарахування заробітної плати з доходу віднімаються встановлені законом відрахування відповідно до законодавства України, яке розрізняє обов'язкову та добровільну форми утримання. Обов'язкові відрахування із заробітної плати працівника складаються з податку на доходи фізичних осіб (ПДФО), військового збору (чинний із серпня 2014 року) та відрахувань згідно з адміністративними постановами.

З 1 січня 2016 року запроваджено єдину ставку єдиного соціального внеску (ЄСВ) на заробітну плату, лікарняні та декретні. Ставка податку на заробіток працюючих осіб з інвалідністю залишилася на рівні 8,41% оподатковуваного доходу. У 2023 році верхня межа місячної бази нарахування єдиного соціального податку встановлена на рівні 100 500 грн, мінімальна – 6 700 грн.

Наразі порядок перерахування ПДФО регулюється розділом IV ПКУ [25]. Основним засобом оподаткування індивідуальних доходів є заробітна плата. Крім того, база оподаткування охоплює всі форми винагород та інших виплат, які вносять внесок у загальний місячний або річний оподатковуваний дохід, отриманий у грошовій чи негрошовій формі. Важливо зазначити, що

заробітна плата працівника вважається частиною його оподаткованого доходу з урахуванням 18% податку на доходи фізичних осіб та 1,5% військового збору з 1 січня 2016 року [25].

Вичерпні дані, що стосуються оподаткування заробітної плати працівників та інших загальноприйнятих форм винагороди у 2023 році, представлені у Додатку Н.

Платники податку мають законне право зменшити свій місячний оподатковуваний дохід на суму податкової соціальної пільги, на яку вони мають право. Працівники можуть отримати цю допомогу на своєму робочому місці, надавши необхідні документи, що підтверджують їх право. Для отримання податкової соціальної пільги всі фізичні особи-платники податку на доходи фізичних осіб повинні у січні наступного року подати необхідні заяви та документи до бухгалтерії свого роботодавця. Розмір податкової соціальної пільги, який надається працівнику, визначається з урахуванням його категорії платника податку в розмірі 100, 150 або 200 відсотків 50 відсотків прожиткового мінімуму для працездатної особи на 1 січня відповідного фінансового періоду. року, згідно з ПКУ.

Контрастним поняттям до податкової соціальної пільги є поняття зменшення податку, яке стосується впливу на платника податків протягом відповідного податкового року. Платник податку зобов'язаний обґрунтувати розрахунок зменшення податку із зазначенням конкретних сум у річній податковій декларації, яку подає до 31 грудня наступного року.

Платники податків мають право зменшити свій місячний оподатковуваний дохід на суму податкової соціальної пільги, на яку вони мають право. Цією перевагою можна скористатися на робочому місці, подавши необхідну заяву та супровідні документи. Усі фізичні особи, які є платниками податку на доходи фізичних осіб і бажають скористатися податковою соціальною пільгою, повинні до кінця січня наступного року подати необхідні декларації та документи до бухгалтерії свого роботодавця або само зайнятої особи, від якої вони отримують доходи. . Відповідно до

законодавства, точний розмір податкової соціальної пільги, що призначається працівнику, встановлюється з урахуванням його класифікації платника податку та обчислюється у відсотках до мінімального розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи на 1 січня. відповідного року.

Іншою відмінною концепцією від суспільних переваг податків є концепція податкових відрахувань, які мають наслідки для платника податків у відповідному податковому періоді. Обґрунтування визначення податкового зменшення з точними цифрами розкривається платником податків у річній податковій декларації, яку необхідно подати до кінця наступного року 31 грудня.

Бухгалтерський облік відіграє ключову роль у наданні важливої інформації управлінському персоналу та іноземним інвесторам. Завдяки аналізу бухгалтерських показників зацікавлені сторони можуть оцінити фінансовий стан компанії, включаючи її активи, зобов'язання, власний капітал, а також коливання доходів і витрат за конкретний звітний період.

У прагненні глобальної гармонізації практик бухгалтерського обліку все більше уваги приділяється прийняттю Міжнародних стандартів фінансової звітності (МСФЗ). Це пов'язано з їх зростаючим значенням у контексті розширення міжнародного співробітництва між окремими суб'єктами та в глобальному масштабі.

Впровадження Міжнародних стандартів фінансової звітності (МСФЗ) покращує якість фінансової звітності, забезпечуючи більшу інформативність, прозорість та порівнянність. При оцінці фінансового стану компанії основними показниками є її активи, зобов'язання та власний капітал. Особливе значення при аналізі зобов'язань компанії має поточна кредиторська заборгованість із заробітної плати, оскільки вона має наслідки для компанії, її працівників та уряду. Зважаючи на необхідність прийняття МСФЗ у нашій країні, надзвичайно важливо провести ретельну оцінку принципів бухгалтерського обліку та звітності, які відповідають світовим стандартам для кожної бухгалтерської організації. Зокрема, аналізуючи обов'язки компанії

щодо заробітної плати та додаткових пільг співробітникам, важливо визначити схожість та розбіжності між вітчизняними правилами бухгалтерського обліку в Україні та міжнародними критеріями розрахунку заробітної плати.

Впровадження МСФЗ сприяє стандартизації практик бухгалтерського обліку, сприяючи прийняттю єдиної мови, послідовної основи для ідентифікації та оцінки статей бухгалтерського обліку та їх представлення у фінансових звітах.

Впровадження Міжнародних стандартів фінансової звітності (МСФЗ) відіграє важливу роль у сприянні узгодженості практики бухгалтерського обліку, сприяючи прийняттю узгодженої термінології, процедур для визнання та оцінки елементів бухгалтерського обліку та представлення фінансової інформації у звітах [7].

Рекомендації щодо обліку та розкриття інформації щодо виплат працівникам у фінансовій звітності компанії визначаються Міжнародними стандартами фінансової звітності (МСФЗ), зокрема МСБО 19 «Виплати працівникам», у відповідності з міжнародними нормами бухгалтерського обліку [16].

У фінансовій звітності є розділ, присвячений витратам на оплату праці, де деталізується основна заробітна плата виробничих працівників, визначена за тарифними ставками і відрядними розцінками, а також додаткова заробітна плата. Ця заробітна плата нараховується на підставі табелів, наказів та іншої відповідної первинної документації.

Баланс, також відомий як звіт про фінансовий стан, представляє деталі щодо поточної кредиторської заборгованості, пов'язаної з витратами на оплату праці, а також довгострокові та поточні резерви, створені підприємством для виплат персоналу. Фінансова звітність ТОВ «КРОУ УКРАЇНА» складається відповідно до НП(С)БО 25 «Спрощена фінансова звітність» [21], а саме у форматі балансу (Форма 1) та звіту про фінансові результати (Форма 2). У зв'язку з цим у рядку 1630 форми 1 на 31.12.2022

обліковується поточна кредиторська заборгованість за оплатою праці в сумі 404,9 тис. грн.

Додатково у другій формі витрати на оплату праці включаються як складові собівартості послуг і робіт.

Консолідований звіт про структурні фонди Європейського Союзу (ЄСФ), ПДФО та військовий збір подається у формі податкового розрахунку з деталізацією отриманих доходів та утриманих податків з окремих платників податків. Цей звіт разом із нарахованим єдиним соціальним внеском (Додаток П) подається до територіальних органів ДПА через різноманітні електронні майданчики, такі як генератор звітів TAXER та сервіс «Електронний кабінет платника податків». Ці платформи включають як безкоштовні варіанти, такі як М.Е. Doc Online, FreeZvit, iFinZvit, і спеціалізоване клієнтське програмне забезпечення, так і платні програмні продукти, такі як М.Е. Doc IS, Соната, Арт-звіт. Нова форма консолідованого звіту, затверджена наказом Мінфіну від 2 березня 2023 року (наказ № 113), набирає чинності для звітності з III кварталу 2023 року.

Процес подання податкової звітності включає розкриття даних, що стосуються накопиченої заробітної плати. Сюди входить податкова декларація, в якій докладно податок на прибуток підприємства та окремо вказуються витрати, пов'язані з виплатами персоналу.

Важливо визнати, що заборгованість працівникам із заробітної плати та внесків на соціальне страхування документується у державній статистичній звітності за формою місячної «Звіту з праці» за формою № 1-ПВ.

Показник щодо заборгованості із виплати заробітної плати заповнюється виключно підприємствами, які ще не компенсували працівникам заробітну плату, яка передбачалася до виплати на кінець звітного періоду.

Доцільно проводити систематичний внутрішній аудит в організації, щоб забезпечити відповідність процедурам, пов'язаним із встановленням та зміною посад співробітників, дотримання тарифних і кваліфікаційних інструкцій, відповідне розміщення робочих місць на основі професійної

кваліфікації, виконання стандартів виробництва/послуг, точне встановлення заробітної плати для технічного та нетехнічного персоналу, належна оплата понаднормових та нічних змін, дотримання норм оплати відпусток та простою, дотримання норм щодо оплати праці окремих груп працівників (таких як підлітки, студенти, вагітні жінки, матері-годувальниці), точна податкова і проведення відрахувань, дотримання трудових планів та відповідний розподіл коштів на оплату праці залежно від обсягу роботи, а також своєчасну виплату заробітної плати відповідно до встановлених графіків.

Метою перевірки розрахунків заробітної плати в організації є забезпечення дотримання трудового законодавства, а також оцінка ефективності та життєздатності господарської діяльності та її точного відображення у фінансовій документації.

2.2 Розкриття інформації про програмне забезпечення для обліку заробітної плати на ТОВ АК «Кроу Україна»

Автоматизація нарахування заробітної плати включає контроль та обробку облікових даних працівників, у тому числі розрахунок сум виплат, утримань, премій, надбавок, лікарняних відповідно до вимог законодавства. Це також передбачає розрахунок податків і внесків, що підлягають сплаті до фіскального органу, а також підготовку звітності для контролюючого органу. За допомогою програмного забезпечення можна відмовитися від ручного заповнення документів, а замість цього можна ввести конкретні показники та зміни в програму для створення необхідних документів у визначений термін. Автоматизація обліку та оплати праці має вирішальне значення для системи бухгалтерського обліку підприємства, хоча є найбільш складним аспектом автоматизації бухгалтерського обліку підприємства, про що свідчать проблеми, викладені в таблиці 1.1 [7, с. 248–254]. Основоположними принципами розрахунку заробітної плати є інтеграція кадрового обліку, обліку праці та процесів оплати праці в єдину систему, централізація обліку праці та обробки інформації про оплату праці, автоматизований відлік відвідуваності

працівників і відпрацьованого часу, упорядкування стандартних процедур розрахунків і автоматизований контроль ручних розрахунків і коригування на точність [6, с. 320]. Впровадження технологій автоматизації та розрахунку заробітної плати на підприємстві може підвищити ефективність роботи бухгалтерів та прискорити їх робочі процеси. Комп'ютеризовані методи бухгалтерського обліку включають систематично задокументовані процедури та алгоритми, які окреслюють завдання, які повинні виконуватися бухгалтерським персоналом.

Використовуючи будь-який продукт, необхідно враховувати специфічні атрибути програмного продукту, які включають різноманітний набір налаштувань, систему каталогу для введення різних характеристик і даних, функціональні можливості для ведення табелів, обліку робочого часу співробітників і включення інформації про робочий графік, як а також врахування умов праці працівників.

Для оптимізації процесу розрахунку заробітної плати в прикладному бухгалтерському програмному забезпеченні створено численні спеціалізовані модулі.

Модуль «М.Е.Дос Зарплата» призначений для оптимізації та автоматизації розрахунків заробітної плати для працівників малого та середнього бізнесу, а також для управління бухгалтерським обліком і завданнями, пов'язаними з персоналом.

Модуль «М.Е.Дос Зарплата» запропонує компіляцію стандартних типів виплат, фондів та їх накопичень, а також комплексні набори звітів, які були розроблені відповідно до нормативних актів, встановлених державними органами.

Модуль «М.Е.Дос Зарплата» дозволяє створювати та керувати індивідуальними профілями співробітників із повною персональною інформацією. Це полегшує обробку заробітної плати співробітників, включаючи одноразові премії, додаткові виплати та права на відпустку. Крім того, модуль розраховує внески до фондів як у масштабах організації, так і на

основі окремих працівників. Також формує документацію для виплати заробітної плати та банківських переказів на аліменти. Крім того, це дозволяє зберігати записи про платежі за поточний фінансовий рік та історичні періоди.

Одночасно модуль «М.Е.Дос Зарплата» виконує автоматизовані функції, такі як розрахунок заробітної плати відповідно до чинного законодавства для окремих підрозділів та організації в цілому, виплата заробітної плати працівникам за графіками їх роботи, коригування відрахувань та внесків за попередні періоди відповідно до зі змінами в законодавстві України, заповнення розрахункової інформації за даними персоніфікованих та розрахункових листків та формування звітності (1ДФ, 1ПВ, ЄСВ) на основі даних про заробітну плату.

Для обліку компанія використовує програмний комплекс «Облік Saas» (рис. 2.4.)

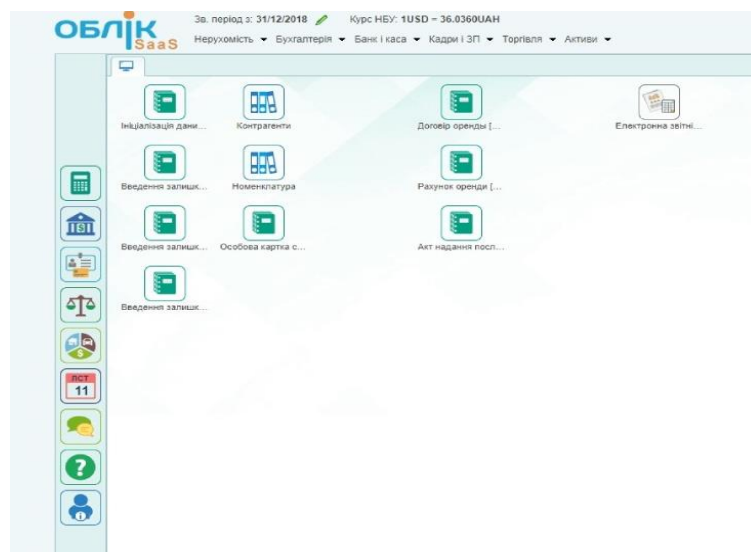


Рисунок 2.4 – Вигляд облікової програми для бухгалтерського обліку на
ТОВ АК «КРОУ УКРАЇНА»

Джерело: розроблено автором на основі даних компанії ТОВ АК «Кроу Україна»

Програмний засіб дозволяє в онлайн-режимі формувати бухгалтерські проводки та звіти.(2.5 – 2.6)

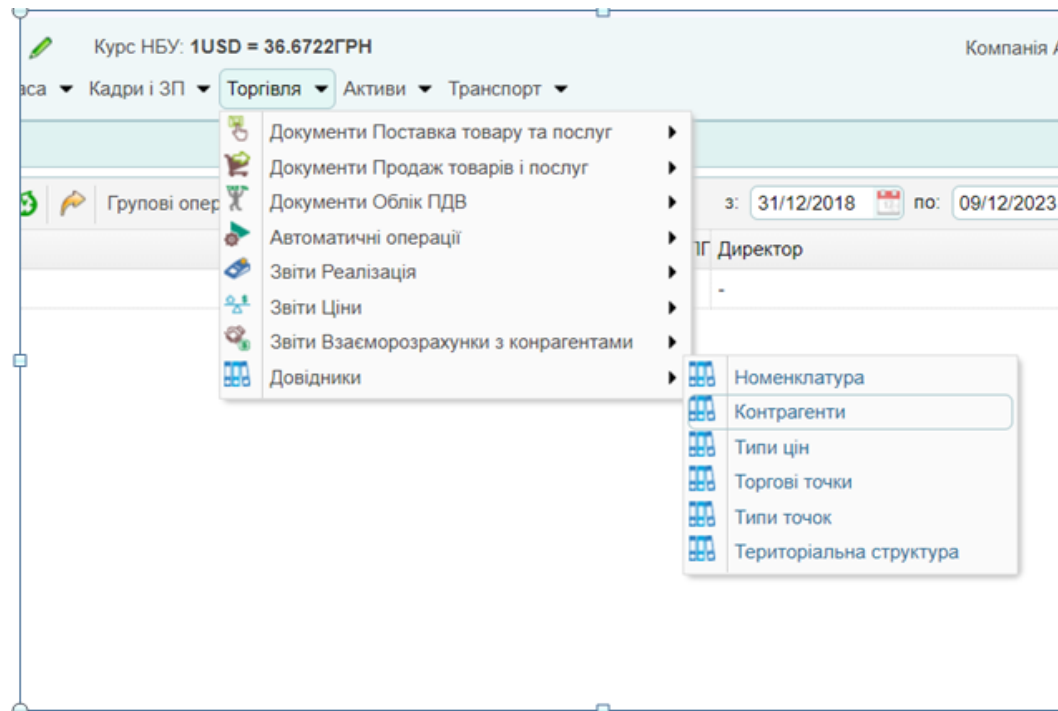


Рисунок 2.5 – Вікно формування документів та звітів

Джерело: розроблено автором на основі даних компанії ТОВ АК «Кроу Україна»

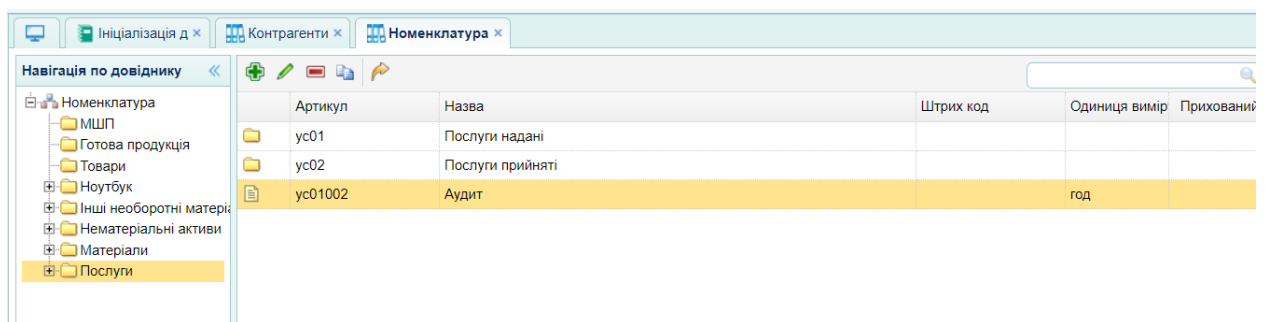


Рисунок 2.6 – Формування обліку послуг аудиторської компанії

Джерело: розроблено автором на основі даних компанії ТОВ АК «Кроу Україна»

Таким чином, ТОВ «АК «КРОУ УКРАЇНА» використовує диджиталізацію в обліковій ділянці для ведення бухгалтерського обліку та формування звітності. Проте компанії варто замовити створення власної системи, щоб не залежати від змін у зовнішньому середовищі (так само, як компаніям довелось відмовитись від 1С внаслідок розриву торговельних стосунків з рф чи обмежити використання М.Е.Дос під час кібератак на систему).

Наведемо формат електронного формування документації з обліку праці та зарплати (Рис. 2.7 – 2.9)

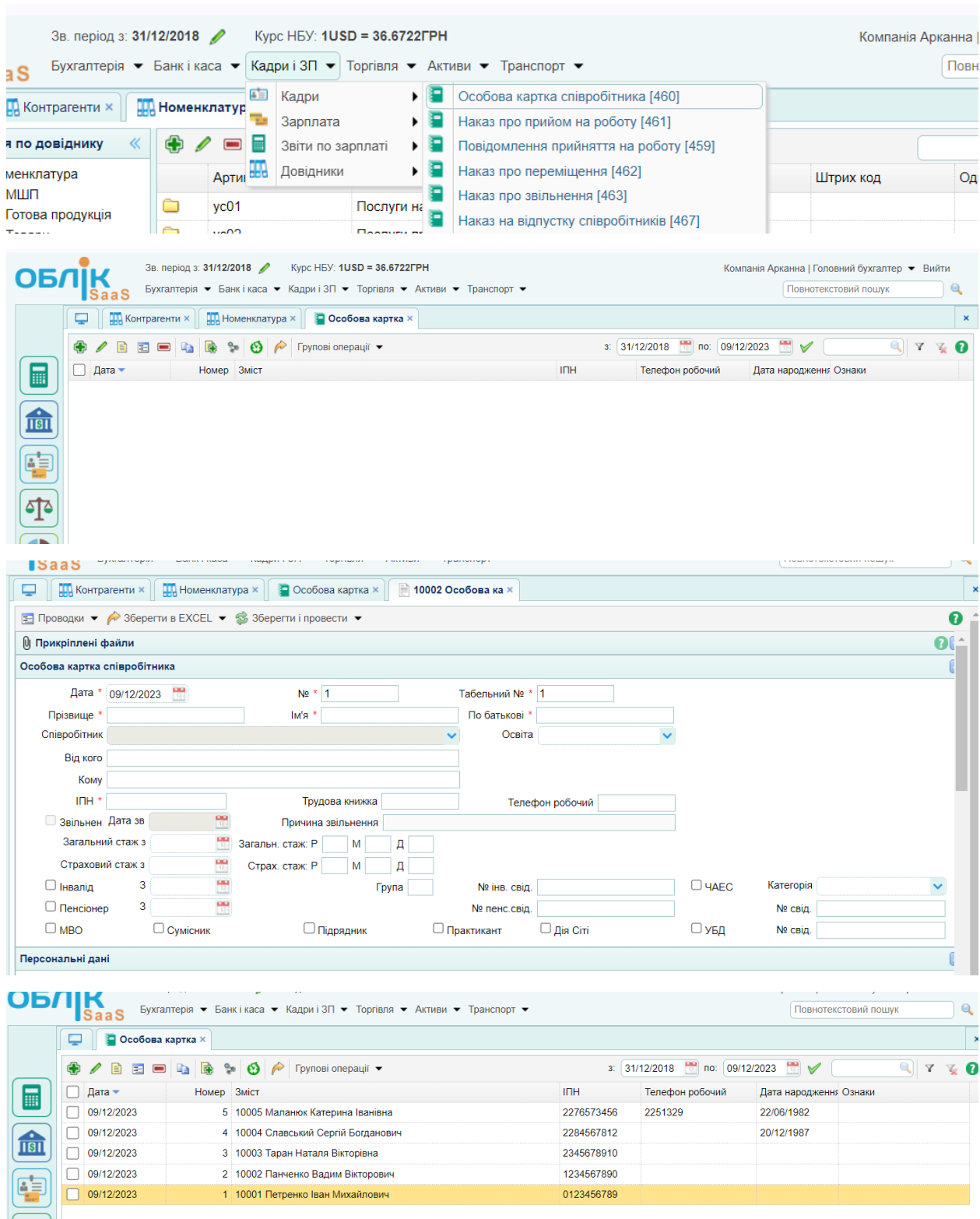


Рисунок 2.7 – Створення облікових карток працівників компанії

Джерело: розроблено автором на основі даних компанії ТОВ АК «Кроу Україна»

Наказ про прийо

Групові операції

з: 31/12/2018 по: 09/12/2023

Дата

Номер

Наказ №, дата

Співробітник

Підрозділ

Посада

Графік

Ознаки

	Номер	Зміст	ІПН	Телефон робочий	Дата народжен
023	5	10005 Маланюк Катерина Іванівна	2276573456	2251329	22/06/1982
023	4	10004 Славський Сергій Богданович	2284567812		20/12/1987
023	3	10003 Таран Наталя Вікторівна	2345678910		
023	2	10002 Панченко Вадим Вікторович	1234567890		
023	1	10001 Петренко Іван Михайлович	0123456789		

Створення документа на підставі

Вид дочірнього документа:

Наказ про прийом на роботу

Створити

Закрити

Проводки

Зберегти в EXCEL

Друк

Зберегти і провести

Наказ про прийом на роботу

Дата * 09/12/2023

№ * 1

Наказ №, дата

Умови прийняття на роботу:

☐ На конкурсній основі

☐ На умовах контракту

Контракт до

☐ На час виконання конкретної роботи

☐ В результаті успішного стажування

☐ З кадрового резерву

☐ Переведення

☐ На період відсутності основного працівника

Атестація раб. місця

Примітка

Призначення

Дані з оплати

Вид оплати 1 Поденна (оклад)

На Графік

Категорія витрат

ЦФО Управління

Банк

Перерах. на р/р №

Профспілка

Сума оплати 20000

Проводки

Зберегти в EXCEL

Зберегти і провести

Наказ про переміщення

Дата * 09/12/2023

№ 2

Наказ №, дата

Примітка

Тип наказу Переведення на іншу посаду

Співробітники

Рисунок 2.8 – Форма документу Наказ про прийом на роботу

Джерело: розроблено автором на основі даних компанії ТОВ АК «Кроу Україна»

Проводки Зберегти в EXCEL Зберегти і провести

Табель обліку робочого часу за період

Дата * 01/01/2021 № * 1 Склад

Період * 01.01.2021-31.01.2021

Підрозділ

Затверджено

З підлеглими

Всього співр. 0 Факт = Графік

Автоформування списку

Список співробітників

Розра:	Призначення	Графік	ДніГ	ГодГ	ДніФ	ГодФ	Веч	Ніч	Вих	Свята	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

Проводки Зберегти в EXCEL Зберегти і провести

Відомість нарахування

Дата * 01/01/2021 № * 1

Період * 01.01.2021-31.01.2021

Підрозділ Управління

Вид періода отн. 1 Місяць

Період відн. 01.01.2021-31.01.2021

Примітка

Стаття * 8 Премія разова

З підлеглими

Затверджено

За замовчуванням

% по умовчанням

Разом за відомістю 10 000.00

Всього співрб. 0

Автоформування списку

Список співробітників

N	Співробітник	Сума	Тариф	Дні	Години	Об'єм
1	Іваненко Іван Іванов	10000				

Проводки Зберегти в EXCEL Друк Зберегти і провести

Розрахунок заробітної плати за період

Дата док * 31/01/2021 Номер * 1

Період * 01.01.2021-31.01.2021

Підрозділ

Рассчитать

Дата поч. 31/01/2021

Сума

З підлеглими

Заповнити список

Зняти/вибрати всіх

Кількість співр. 0

Список співробітників

Роз	Таб.Н П.І.Б.	Години	Днів	Оклад	Нарахованс	Утримано	До видачі	Відпустка	Лікарняні	індексація	Дод.Випл.	ПДФО	Аванс	Війс
	10001 Петренко Іван М	0.00	22	10000			10000							
Так	10002 Панченко Вадим Вікт	0.00	22	15000			8000							

Проводки Зберегти в EXCEL Зберегти і провести

Платіжна відомість

Дата * 01/02/2021 № * 1

Період * 01.02.2021-28.02.2021

Відомість * видачі заробітної плати

Підрозділ

Касова книга 1 Основная книга предприятия

Сформувати список співробітників

Стаття * 99 Виплата зарплатні

Транз рахунок 6851 Розрахунки з іншими кредиторами

З підлеглими

без копійок

Сума по банку 0.00

Сума по касі 7 000.00

Кількість співробітників 0

Список співробітників

Співробітник	Нараховано	На депонентів	До видачі	Видано	Особовий рахунок	Банк
10003 Таран Наталя Вікторівна	2000	0.00	2 000.00	2 000.00		
10005 Маланок Катерина Іванівна	5000	0.00	5 000.00	5 000.00		

Рисунок 2.9 – Створення документів з обліку заробітної плати в середовищі Saas

Джерело: розроблено автором на основі даних компанії ТОВ АК «Кроу Україна»

Отже, задача створення ІАС «Інформаційна система обліку заробітної плати» призначена для виконання наступних функцій:

- 1) своєчасне та правильне виконання і оформлення первинних документів;
- 2) повне і оперативне відображення інформації по обліку заробітної плати;
- 3) отримання даних для складання звітності про прийом та вибуття персоналу тощо.

Основною метою створення ІАС являється удосконалення обліку зарплати на підприємствах на основі автоматизації виконуваних функцій, реалізації елементів непаперової технології, оперативного формування у базі даних відомостей про роботу, які використовуються бухгалтерією, комерційним відділом та іншими працівниками компанії.

Задача призначена для одержання інформації, яка дозволяє здійснювати аналіз та контроль за нарахуванням та виплатою заробітної плати.

Техніко-економічна сутність задачі полягає в тому, що облік товарів на підприємствах характеризується великими обсягами оброблюваної інформації, складними інформаційними зв'язками між функціями управління, значною трудомісткістю обробки інформації. Все це потребує спеціальних, орієнтованих на облік товарів, методів обробки інформації, використання яких не може бути ефективним без засобів обчислювальної техніки. Тобто, використання автоматизованої системи обробки інформації у вигляді АРМ бухгалтера дозволяє ефективно проводити облік погодинної оплати праці на підприємствах з великою кількістю персоналу, значно зменшиться трудомісткість процесу обробки інформації. Все це потребує спеціальних, орієнтованих на облік товарів, методів обробки інформації, використання яких не може бути ефективним без засобів обчислювальної техніки. Тобто, використання автоматизованої системи обробки інформації у вигляді АРМ бухгалтера ефективно проводити облік оплати праці, значно зменшиться трудомісткість процесу обробки інформації.

Необхідність розв'язання задачі автоматизованим способом визначається, перш за все, зменшенням трудових затрат на обробку інформації, підвищенням якості обліку, оперативністю отримання результатної інформації, збільшенням точності і достовірності інформації, а також організацією комплексної системи автоматизованої обробки інформації, приділяючи більше уваги аналізу отриманих результатів і прийняттю відповідних управлінських рішень щодо удосконалення системи оплати праці [7; 114].

Об'єктом при управлінні якими розв'язується задача, являються: виробництво, бухгалтерія, керівництво.

Основний зміст робіт, який виконує менеджер, полягає в складності складання первинних та звітних документів по обліку погодинної оплати, які використовуються бухгалтерією, виробничим відділом, комерційною дирекцією.

Основний зміст роботи, який виконує бухгалтер заключається в перевірці правильності складених працівником первинних документів, їх обробці і узагальнення по рахункам, покупцям, складом в цілому по підприємству, видачі відповідних вихідних документів, перевірка даних складського та бухгалтерського обліку та нарахування заробітної плати.

В процесі розв'язання задачі на АРМ бухгалтером формується вихідна (результатна) інформація, яка представлена у вигляді відомостей та масивів з результатами розрахунків:

- «Накладна»;
- «Відомість оплати праці по днях за місяць».
- «Відомість виходу на роботу за місяць» (по годинах). Формується один раз у місяць і використовується у бухгалтерії.
- «Картка обліку компанії» має екранне представлення і призначена для оперативного перегляду всієї інформації за поточний місяць. Формується по запиту бухгалтера.

Задача розв'язується кожного дня по мірі нарахування оплати праці з обов'язковим складанням звітності за день і за місяць. Передбачено розв'язання задачі по запиту. Робота з АРМ-ми закінчується в кінці робочого дня і повторне звернення до нього можливе лише при введенні пароллю.

Автоматизований метод вирішення проблеми припиняється при апаратних збоях або при збої в електроживленні персонального комп'ютера. Крім того, несанкціонований доступ і відсутність важливої інформації, необхідної для вирішення проблем, також призводять до припинення [9; 215].

При розв'язанні задачі на АРМ відбувається наступний розподіл дій між персоналом і технічними засобами:

- 1) в функції працівника загального відділу входить:
 - складання і перевірка первинних документів;
 - підпис всіх первинних документів;
 - введення і контроль вводу даних;
 - друк вихідних документів;
 - візуальний контроль і підпис вихідних документів;
 - передача документів в бухгалтерію;
- 2) в функції працівників бухгалтерії входить:
 - перевірка правильності заповнення первинних документів;
 - корегування даних при необхідності;
 - складання вихідних звітів;
 - візуальний контроль і підпис вхідних та вихідних документів;
 - звіряння даних складського та бухгалтерського обліку;
- 3) у функції технічних засобів входить:
 - зберігання інформації на машинних носіях;
 - автоматичний контроль інформації;
 - автоматична обробка даних;
 - друк вихідних документів;
 - видача повідомлення про збої в роботі.

При побудові інформаційного забезпечення розв'язання задачі використані наступні принципи:

- Інформаційне забезпечення повинно бути гнучким, достатнім для виконання поставлених цілей та бути здатним автоматизувати систему обліку товарів на складах торгової компанії.
- При кодуванні повинні бути використані класифікатори зрозумілі для користувача.
- Повинна бути забезпечена надійність створюваної інформаційної системи.
- Інформаційна система повинна бути зручною і зрозумілою для користувача мало знайомого з ЕОМ.
- Повинна бути забезпечена сумісність інформаційної системи, що розроблюється з системами аналогічними по специфіці використання, бухгалтерськими системами.
- Перенесення первинних документів на ЕОМ не повинно бути більш трудомістким ніж заповнення паперових первинних документів та інших.
- Документи, що генеруються системою повинні відповідати умовам та стандартам предметної області згідно уніфікованій системі документації.
- Всі зміни та доповнення до системи повинні бути узгоджені безпосередньо з замовником.

При рішенні задачі необхідно врахувати те, що користувачу необхідно отримувати своєчасні і точні відповіді на свої запити також необхідно йому дати можливість безпосереднього управління даними з клавіатури. Тому для рішення даної задачі необхідне використання СУБД.

При розробці вихідної інформації розв'язання задачі були враховані вимоги:

- наявність всіх необхідних показників для забезпечення функцій управління;
- максимальна закінченість;

- доступність широкому колу осіб, незнайомих з автоматизованою обробкою;
- терміни, які використовуються в вихідних повідомленнях є загальноприйнятими в даній предметній області;
- чітка назва вихідного повідомлення.

Вихідна інформація, що отримується на АРМ-і менеджера, призначена для здійснення обліку товарів, що надходять на склад і що вибувають з складу.

В результаті обробки інформації на АРМ менеджера формується вихідна інформація, яка представляється у вигляді:

- первинні документи про роботу за день, запропоновані форми документів відповідають вимогам обліку і затверджуються підписом відповідальної особи.

- відеокадрів - для перегляду даних оперативної і довідкової інформації.

В роботі запропоновано екранне представлення на АРМ картки обліку для одержання інформації про роботу та оплату за поточний місяць;

- відомість авансів, оплат, нарахувань. Запропоновані вихідні форми відповідають вимогам оперативного бухгалтерського обліку і затверджуються підписом відповідальної особи тощо.

Програма управління зарплатою та персоналом - це комплексний інструмент, який полегшує реалізацію кадрової політики компанії та автоматизує різні сервіси компанії. Ці послуги включають управління персоналом, допомогу лінійного керівника бухгалтерії та діяльність, пов'язану з організацією потреб персоналу, забезпеченням бізнес-персоналом, оцінкою компетенцій співробітників, організацією та підготовкою навчання персоналу, управлінням та підвищенням мотивації персоналу, ефективним плануванням зайнятості персоналу, проведенням аналізу персоналу та бухгалтерський облік, управління трудовими відносинами (зокрема кадрове адміністрування), розрахунок заробітної плати працівникам, ведення фінансових розрахунків з персоналом (наприклад, управління вкладками), розрахунок податків і внесків

із фонду оплати праці. Програма також надає розбивку витрат, пов'язаних із розрахунками заробітної плати та податків у компанії.

У програмному продукті значний акцент зроблено на автоматизації управлінських завдань, що виконуються менеджерами з персоналу. Важливо підкреслити, що можливості ведення кадрового обліку в більшості бухгалтерських програм досить обмежені, оскільки не всі програми пропонують можливість повного ведення кадрового обліку [10].

Програма пропонує можливість вести повний кадровий облік, що включає управління заробітною платою та персоналом, що передбачає управління штатним розкладом організації та надання додаткових відомостей про штатні одиниці, різні тарифні ставки та численні надбавки. Вся звітність формується із штатного розкладу. Крім того, програма автоматизує адміністрування персоналу, включаючи заповнення стандартизованих друкованих форм для різних цілей, таких як оформлення трудових договорів, наймання працівників (за формою П-1), проведення кадрових переміщень, документування використання робочого часу (за формою П -5), сприяння звільненню працівника з організації (за формою П-4).

На основі кадрових даних створюється уніфікований документ під назвою П-2 «Особова картка». Крім того, форма П-3 використовується для запису та складання графіків відпусток. Ведеться детальний облік усіх видів відпусток, у тому числі відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами, відпусток по догляду за дитиною, щорічних додаткових відпусток, відпусток на дітей, відпусток у зв'язку з Чорнобилем, відпусток у зв'язку з навчанням, відпусток за власний рахунок. Звіти створюються для аналізу та оцінки моделей використання відпустки [9, с. 126].

Згідно з документом, можливе запровадження премії або аналогічного збору, а також можливість утримання платежів. Програма веде облік планових відряджень співробітників і допомагає в оформленні наказів про відрядження, заповненні довідок. Крім того, програма автоматизує завдання з нарахування та обліку заробітної плати, оптимізуючи діяльність як керівників,

відповідальних за визначення заробітної плати персоналу, так і бухгалтерів, відповідальних за нарахування заробітної плати [8]. Система ефективно інтегрує автоматизацію для вирішення низки завдань, пов'язаних із програмами мотивації співробітників, розрахунком заробітної плати за продуктивністю та різними видами нарахувань, включаючи лікарняні та оплату відпусток. Ця автоматизація охоплює коригування нарахувань, утримань, витрат на оплату праці та відрахувань у соціальні фонди як для цілей бухгалтерського обліку, так і для податкових цілей. Ці розрахунки проводяться автоматично. Крім того, система має можливість генерувати стандартизовані звіти для фізичних осіб, звіти про фонди, статистичні звіти та інші відповідні звіти наприкінці звітного періоду [11, с. 528].

2.3 Переваги використання цифрових технологій для обліку заробітної плати ТОВ АК «Кроу Україна»

Розрахуємо економічні показники, розрахувавши витрати на впровадження ІАС та економічні вигоди.

Витрати на розробку та впровадження ІАС «Облік заробітної плати» складають 10 000 грн. При впровадженні інформаційно-аналітичної системи поступово зменшуються витрати праці бухгалтера на внесення, обробку та отримання відповідної інформації, і протягом 3 років по реалізації проекту – розробці ПЗ, наповненні бази інформацією, навчанні персоналу роботі з базою – зменшуються витрати на оплату праці персоналу бухгалтерії, а також отримання та обробку інформації. На основі прогнозних розрахунків впровадження схожих систем у інших компаніях можна вважати, що протягом першого року економія на проведенні облікових робіт складе близько 17 400 грн., другого – 18 000, третього – 18 700 грн. Ставка дисконтування складає 13%. Виходячи з цих даних, розрахуємо економічну ефективність проекту.

Показники, за якими оцінюють привабливість проекту:

- чиста теперішня вартість (NPV),
- індекс рентабельності (PI),

- термін окупності інвестиційних вкладень (PP),
- внутрішня норма прибутковості (IRR),
- середня норма прибутку (ARR).

Чиста теперішня вартість (NPV) - це показник, за яким здійснюють оцінку проекту в першу чергу, у випадку, якщо $NPV > 0$, проект варто приймати до реалізації; якщо $NPV < 0$, проект варто відхилити, бо він збитковий; коли $NPV = 0$, то проект неприбутковий і не збитковий.

$$NPV = \sum \left| CF_n / (1+i)^n \right| - \sum \left| IC_m / (1+i)^m \right|$$

де CF – грошовий потік – 17 400

i – ставка дисконтування – 13%;

n – термін реалізації проекту – 3 роки;

IC – інвестиційні витрати – 10 000 грн.

$$NPV = 17\,400 * 1,13^{-1} + 18\,000 * 1,13^{-2} + 18\,700 * 1,13^{-3} - 10\,000 =$$

$$= 42\,423 - 10\,000 = 32\,423 \text{ грн.}$$

Оскільки $NPV > 0$, то проект є прибутковим і його варто прийняти.

Індекс рентабельності інвестицій (PI) – розрахунок здійснюється для визначення співвідношення між сумою наведених ефектів та величиною інвестицій позичальника у проект з урахуванням інвестиційного кредиту банку.

Якщо $PI = 1$, то це означає, що дохідність інвестицій точно відповідає нормативу рентабельності. Якщо $PI > 1$, то проект прибутковий, і, навпаки, $PI < 1$, то проект збитковий.

$$PI = \sum \left| CF_n / (1+i)^n \right| / \sum \left| IC_m / (1+i)^m \right|$$

$$PI = 42\,423 / 10\,000 = 4,24$$

$PI > 1$ - проект прибутковий, дохідність інвестицій рентабельна.

Внутрішня норма дохідності (IRR) – це верхня межа відсоткової ставки, за якою фірма може окупити кредит для фінансування інвестиційного проекту.

$$IRR = i_1 + \{NPV(i_1) / [NPV(i_1) - NPV(i_2)]\} * (i_2 - i_1)$$

$i_1 = 10\%$ та $i_2 = 15\%$, що є в межах дисконтної ставки 13%. Визначаємо $NPV(10)$ та $NPV(15)$ за допомогою розрахункової таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 – Визначення NPV(10) та NPV(15)

Рік, t	Потік	$i_1 = 10\%$	$NPV(10)$	$i_2 = 15\%$	$NPV(15)$
0	-10 000	1,0	-10 000	1,0	-10 000
1	17 400	0,91	15 822	0,89	14 082
2	18 000	0,83	14 947	0,75	11 210
3	18 700	0,75	13 996	0,65	9 097
			-44 056		-24 389

Джерело: згруповано за інформацією внутрішніх документів компанії ТОВ АК «Кроу Україна»

$$IRR = 10 + \{ -44\,056 / [-44\,056 - (-24\,389)] \} * (15 - 10) =$$

$$= 10 + \{ -44\,056 / (-19\,667) \} * 5 = 10(2.24 * 5) = 21.2\%$$

Для одержання прибутку слід брати кредит за ставкою менш ніж 21,2%.

Строк окупності інвестування – це кількість років, необхідних для відшкодування інвестицій.

$$n_y = IC / P_c$$

де n_y - строк окупності;

IC - розмір інвестицій;

P_c - щорічний середній чистий прибуток.

$$P_c = (12\,421 + 13\,041 + 13\,694) / 3 = 13\,052 \text{ грн.}$$

$$n_y = 10\,000 / 13\,052 = 0,77 \text{ року (280 днів).}$$

Інвестиційний проект у створення ІАС «Облік заробітної плати» є досить вигідним.

Про це свідчать основні показники ефективності інвестиційного проекту такі, як: $NPV = 32\,423$ грн. $NPV > 0$, проект варто приймати до реалізації; $PI = 4,24$. $PI > 1$ - проект прибутковий, дохідність інвестицій рентабельна.

2.4 Шляхи подальшого розвитку та вдосконалення обліку заробітної плати ТОВ АК «Кроу Україна» з використанням цифрових технологій

Важливо, щоб функції заробітної плати та Управління персоналом зазнали цифрової трансформації, оскільки всі операції віддалено переводяться в цифровий формат. Незважаючи на те, що багато компаній вже адаптуються до цифровізації, їм все одно потрібно здійснити цифрову трансформацію.

Хоча оцифровка спрямована на перетворення аналогових даних, якими компанії займалися роками та десятиліттями, у Цифрові, Цифрова

трансформація - це використання нових технологій для перетворення оцифрованих даних у трансформаційний спосіб. Це означає, що ви можете не тільки збирати та обробляти величезні обсяги даних, але й аналізувати їх інноваційними способами, використовуючи візуалізацію даних та розширену аналітику. Ви можете отримати доступ до результатів у будь-який час з будь-якої точки світу.

Ці інновації дозволяють компаніям надавати зручні, потужні та економічно ефективні рішення для вирішення проблем із заробітною платою за допомогою індивідуальних комплексних послуг з розрахунку заробітної плати. Хорошими прикладами таких інновацій є звітність у режимі реального часу, чат-боти, які допомагають працівникам у запитах на персонал, а також рішення на основі штучного інтелекту та машинного навчання, які допомагають менеджерам з оплати праці легше виявляти помилки.

Вирішення проблеми системи оплати праці за допомогою цифрової трансформації

Ось як ми можемо допомогти компаніям вирішити свої проблеми з оплатою праці за допомогою цифрової трансформації.:

Впровадження процесу оплати праці в різних країнах є складним завданням, і практика часто відрізняється від регіону до регіону. Це ускладнює та забирає багато часу для оцінки та отримання цінної інформації та даних, оскільки методології та формати різняться залежно від країни. А без єдиної послідовної практики інтеграція даних стає скрутною.

Тому дуже важливо використовувати цифрові технології. Вони допомагають автоматизувати, координувати та інтегрувати інформацію про заробітну плату для всіх працівників у єдиному форматі з доступом до даних у режимі реального часу та аналітичних можливостей. Компанії тепер можуть легко обробляти та збирати дані та мати чітке уявлення про різні юрисдикції для аналізу даних та звітування.

Визначення віддалених можливостей або планування майбутнього зростання вимагає швидкого аналізу даних. Звіти та інформація, які

неадекватно відображають те, що вже сталося, можуть уповільнити бізнес-процеси та призвести до роз'єднаності та плутанини даних у вашій організації.

Стандартизовані технічні засоби звітності, найкраще в своєму класі програмне забезпечення для розрахунку заробітної плати та аналізу даних, а також досвід розрахунку заробітної плати дозволяють створювати інтегровану, чітку і швидку звітність.

Гнучке програмне забезпечення для оплати праці легко генерує історію працівників та поточну інформацію про заробітну плату. Зазвичай він пропонує різні варіанти розрахунку залежно від вимог і забезпечує включення в розрахунок мінімальної інформації, необхідної законом.

Оскільки ваші дані про заробітну плату є конфіденційними, дуже важливо забезпечити їх збереження. Файли заробітної плати містять особисту інформацію про працівників, яку потрібно захистити, наприклад, дату народження, адресу та банківські реквізити. Передавши систему оплати праці довіреній компанії або впровадивши високопродуктивне програмне забезпечення, компанії можуть гарантувати, що інформація про своїх працівників захищена відповідно до GDPR та доступна для персоналу з персоналу.

Весь процес підготовки та обробки платіжної інформації спрощується за допомогою програмного забезпечення для розрахунку заробітної плати. Більше того, звіти та інформація готуються миттєво, що означає Прискорення всього вашого бізнесу та підвищення ефективності. Заробітна плата відіграє важливу роль у тому, щоб працівники відчували, що їх цінують в організації. Це загальна сума винагороди, що включає оклади, компенсації, бонуси, податкову інформацію та інші пільги. Точна оцінка ефективності за допомогою хмарної системи оплати праці може допомогти Вам винагородити своїх співробітників вигідними бонусами та надбавками до зарплати. Ці грошові винагороди ще більше мотивують працівників робити свій внесок. Гнучке програмне забезпечення для розрахунку заробітної плати об'єднує всіх під одним дахом і сприяє поліпшенню управління.

Цифрові технології також можуть сприяти плавній інтеграції систем заробітної плати та інших пов'язаних з ними систем, таких як програмне забезпечення для обліку робочого часу, Управління персоналом та бухгалтерського обліку, а інтеграція цих систем дозволяє синхронізувати дані в режимі реального часу, усуваючи необхідність повторного введення та зменшуючи ймовірність розбіжностей. Це також підвищує точність даних, спрощує процес коригування та забезпечує ефективну фінансову звітність.

Використовуючи портали самообслуговування та мобільні додатки, ви можете надати працівникам доступ до інформації про заробітну плату. Ці платформи дозволяють працівникам переглядати заробітну плату, податкові документи та інші супутні документи. Ви також можете оновити свою особисту інформацію, вибрати налаштування та переглянути баланс відпусток. Портал самообслуговування не тільки економить час та ресурси відділів кадрів та заробітної плати, але й підвищує задоволеність працівників, надаючи легкий доступ до інформації про заробітну плату.

Автоматизована система обліку робочого часу може значно підвищити точність розрахунку заробітної плати. Біометричні або карткові Годинники дозволяють організаціям автоматично реєструвати робочий час працівників, перерви та понаднормові роботи. Ці системи інтегровані з програмним забезпеченням для розрахунку заробітної плати, що дозволяє виключити ручне введення даних і зменшити кількість помилок, пов'язаних з паперовими таблицями обліку робочого часу. Крім того, це забезпечує дотримання трудового законодавства та сприяє правильній виплаті заробітної плати.

Впровадження інструментів аналізу даних та звітності може надати цінну інформацію про тенденції заробітної плати, витрати на оплату праці та бюджетні прогнози. Ці інструменти дозволяють аналізувати дані про заробітну плату з різних точок зору та дозволяють керівництву приймати рішення на основі цих даних. Наприклад, аналіз понаднормових робіт може допомогти визначити сфери оптимізації витрат, а відстеження витрат на

оплату праці та бюджетних Сум може допомогти у фінансовому плануванні та прогнозуванні.

Посилення заходів безпеки даних має вирішальне значення для вдосконалення системи розрахунку заробітної плати. Дані працівників, включаючи особисту та фінансову інформацію, повинні бути захищені від несанкціонованого доступу та порушення даних. Впровадження надійних протоколів безпеки, таких як шифрування, контроль доступу та періодичні перевірки системи, може зменшити ризик втрати даних та несанкціонованого втручання, а також забезпечити дотримання законів Про захист даних, зокрема загального регламенту щодо захисту даних (GDPR).

Навчання та підвищення кваліфікації працівників щодо використання цифрових інструментів та технологій має вирішальне значення для успішного впровадження. Надання комплексних навчальних програм, семінарів та ресурсів може допомогти співробітникам зрозуміти нову систему та максимально використати її потенціал. Вам слід створити постійний канал підтримки та зворотного зв'язку для вирішення будь-яких проблем, які можуть виникнути протягом перехідного періоду.

Дуже важлива постійна оцінка і вдосконалення цифрової системи оплати праці. Регулярно відстежуючи продуктивність системи, точність даних та відгуки користувачів, ви можете визначити сфери, які потребують вдосконалення. Вам потрібно активно шукати зворотного зв'язку від своїх співробітників та зацікавлених сторін, щоб вирішити проблеми юзабіліті та потенційні вдосконалення, які можуть ще більше оптимізувати вашу систему.

Таким чином, вдосконалення системи оплати праці ТОВ "АК "Кроу Україна" за допомогою цифрових технологій має ряд переваг. Управління часом, аналіз даних та надійні заходи безпеки можуть допомогти підвищити ефективність, точність, відповідність та загальне управління фінансами. Використовуючи ці цифрові розробки та інвестуючи в навчання співробітників, організації можуть трансформувати свої навчальні процеси, спростити свою роботу та врешті-решт отримати вигоду та зробити краще.

ВИСНОВКИ

Провівши поглиблений аналіз наукової літератури та нормативно-правових документів, що стосуються конкретної категорії обліку, а саме облік заробітної плати, ми зробили наступні висновки.

Розробка інформаційно-аналітичних систем відбувається на базі різних платформ, проте найзручнішими є системи, які використовують СУБД, тобто існуючі бази даних по працівниках, постачальниках, технологіях, складах, клієнтах та інших учасниках діяльності мають бути поєднаними між собою спільною керуючою програмою, яка дозволить проводити облік діяльності в розрізі працівників, відділів, часу роботи тощо. Результатом роботи такої системи може стати прийняття рішення про зміну графіку виходу на роботу, збільшення чи зменшення погодинних ставок, виробітку плану, преміювання окремих робітників та інших облікових чи управлінських задач.

Вдосконалення систем обліку може відбуватись за рахунок покращення інтерфейсу, збільшення кількості автоматизованих функцій, мультиплатформеності програмного забезпечення та інших напрямків, що дозволять оптимізувати систему для роботи підприємств. Метою роботи стало створення ефективного варіанту рішення задачі з обліку заробітної плати, зокрема її підсистеми по обліку погодинної заробітної плати.

В роботі приведена постановка задачі, описані її характеристика, вхідна і вихідна інформація, наведені інформаційні зв'язки з іншими задачами. Розроблений алгоритм рішення задачі, приведений його економіко-математичний опис. Представленні питання організації інформаційного, організаційного, технічного і програмного забезпечення рішення задачі. Розроблений технологічний процес обробки інформації на АРМ бухгалтера чи менеджера.

Створена інформаційна система може бути впроваджена на підприємствах з подібною структурою і діяльністю і забезпечити ефективне управління обліком заробітної плати.

В результаті проведеної роботи було виконано поставлені завдання та отримано наступні висновки:

- розглянуто сутність та роль заробітної плати та особливості її обліку в різних системах оплати праці. Визначено особливості погодинної оплати праці;

- визначено функціональну роль автоматизації в зміні сучасної парадигми інформаційно-аналітичного забезпечення всіх рівнів управління та обліку. Доведено, що існує потреба в забезпеченні підприємств інформаційно-аналітичною системою для автоматизації окремих ділянок діяльності, прискорення обробки інформації по обліку та звітності. Розглянуто основні комплексні бухгалтерські рішення для обліку та отримання своєчасної актуальної інформації і оперативного прийняття рішень;

- з'ясували унікальні характеристики, пов'язані зі створенням та функціонуванням інформаційних систем бухгалтерського обліку. В Україні майже всі підприємства пропонують інформаційну допомогу для повсякденних бухгалтерських завдань за допомогою індивідуальних персональних комп'ютерів, оснащених стандартизованими програмними продуктами. Крім того, більшість підприємств використовують локалізовані комп'ютерні мережі. Однак помітною проблемою, з якою стикаються ці підприємства, є недостатнє інформаційне забезпечення їх діяльності, особливо щодо обліку різноманітних відмінних факторів, таких як погодинна оплата праці та гнучкий графік роботи.;

- проаналізовано вимоги до побудови автоматизованої системи та розроблено механізм її впровадження. Також розроблено алгоритм функціонування та формат основних документів. Автоматизація обліку погодинної заробітної плати сприяє швидкості та точності обробки інформації, а також верифікації користувачів чи заявників, що значним чином зменшує випадки шахрайства, несанкціонованого доступу до даних, дублювання інформації та помилкового внесення різних даних про одну особу. Проте на даний момент подібні системи якщо й впроваджені, то є

відокремленими, а не пов'язаними у єдину систему, або їх функціональність є недостатньою для виконання всіх запитів та забезпечення потреб управління. Тому пропонується система дозволить узагальнити облік з врахуванням діяльності різних підрозділів;

- досліджено основні напрями розробки та реалізації програми по обліку погодинної заробітної плати. Обґрунтовано структуру сучасної інформаційно-аналітичної системи забезпечення обліку. Задача побудови інформаційно-аналітичної системи складається з ряду підсистем: підсистема внесення інформації, підсистема обліку, звітності, розподілу та контролю, підсистема нормативно-правового забезпечення та підсистема захисту інформації;

- розроблено практичні рекомендації щодо вдосконалення механізмів інформаційно-аналітичного забезпечення обліку погодинної заробітної плати. Запропоновано побудову бази даних облікової системи, визначено формат та структуру вхідних та вихідних повідомлень, а також складові компоненти кожного з полів. Запропонована структура дозволяє вносити дані про погодинні ставки, обчислювати місячну заробітну плату та нарахування на неї, виробіток годин за планом, формувати звітність з нарахувань, прибуткового податку та ЄСВ тощо ;

- визначено шляхи підвищення ефективності системи управління інформатизацією облікових ділянок ТОВ АК «КРОУ Україна» шляхом проведення функціонально-вартісного аналізу параметрів розроблюваної системи та визначення найбільш функціональної структури. Коефіцієнт технічного рівня для обраного варіанту є найвищим, тому слід розробляти систему саме за обраними параметрами. Інформаційні дані та внесення змін в даній системі надаються тільки авторизованим користувачам. Стороння особа не може змінювати інформацію з системи. При цьому існує розподіл на підтипи користувачів, за якими розмежовується обсяг доступної інформації – наприклад, керівник підприємства має необмежений доступ до перегляду інформації, проте не вносити до неї зміни без узгодження з головним бухгалтером, працівник іншого управління чи відділу може отримати

інформацію про ставки та планове навантаження, а також графік виходу на роботу, а працівники бухгалтерії мають повний доступ до бази з можливістю додавання, редагування чи видалення записів.

Таким чином, розроблений проект автоматизації обліку погодинної заробітної плати дозволить прискорити облік, нарахування, сплату податків та зборів, обмін інформацією, пошук та формування звітів, а також забезпечить розмежування доступу різних груп користувачів, що унеможливить викривлення чи підробку інформації про ставки годинної плати, нарахування, премії, штрафи та іншу важливу інформацію.

Запропонована система обліку має комплексний характер і спрямована на вирішення проблеми внесення, пошуку та обліку інформації про погодинну заробітну плату працівників компанії, а також вирішення ряду супутніх питань, які виникають у діяльності бухгалтера з обліку заробітної плати.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Безверхий К.В. Виплати працівникам підприємства за МСФЗ в контексті соціальної складової фінансової звітності. *Бухгалтерський облік і аудит*. 2015. № 7. С. 34–41.
2. Боденчук Л. Оплата праці в умовах воєнного стану. URL: <https://aktiv.ua/ua/materials/articles/oplatatruda-v-usloviyah-voennogo-polozheniya> (дата звернення: 06.04.2024).
3. Гуренко Т.О. Облік оплати праці та трудові відносини у воєнний період. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 36. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/1153/1111> (дата звернення: 16.04.2024).
4. Деякі питання оплати праці працівників державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, в умовах воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 07.03.2022 № 221. Дата оновлення: 08.03.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/221-2022-%D0%BF#Text> (дата звернення: 16.04.2024).
5. Жиглей І.В., Зоріна О.А. Організаційно-методичне забезпечення економічного аналізу соціально відповідальної діяльності акціонерних товариств в частині взаємин з працівниками. *Вісник ЖДТУ*. 2012. №4. С.86-88.
6. Жолнер І.В. Фінансовий облік за міжнародними та національними стандартами: навч. посіб. К.: *Центр учбової літератури*, 2012. 368 с.
7. Івахненко С. В. Інформаційні технології в організації бухгалтерського обліку та аудиту: навч. посіб. Київ. 2012. 349 с.
8. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій. Наказ Міністерства фінансів України від 30.11.1999 р. № 291. Дата оновлення: 23.02.2024 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text> (дата звернення: 16.04.2024).

9. Кінебас І.Ю, Чеpecь О.Г. Шляхи вдосконалення обліку та аудиту розрахунків з оплати праці. *Бізнесінформ*. 2019. № 7. С. 225-230.
10. Кодекс законів про працю України. Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Дата оновлення: 25.04.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08> (дата звернення 26.04.2024).
11. Коротаєва І.Р., Рябчук, О.Г. Особливості та проблеми аудиту з розрахунків з оплати праці. *Науковий погляд: економіка та управління*. 2018. № 4 (62). С. 123-128).
12. Крохмаль В.В., Пархоменко-Куцевіл О.І. Державне управління сферою оплати праці. *Інвестиції: практика та досвід*. 2022. №7-8. С. 57-63.
13. М(С)БО 1 – Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку «Подання фінансової звітності». Дата оновлення 01.01.2012. (URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_013#Text (дата звернення 10.04.2024).
14. М(С)БО 27 – Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку «Консолідована та окрема фінансова звітність». Дата оновлення 01.01.2012 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_045#Text (дата звернення 10.04.2024).
15. Методичні рекомендації щодо заповнення форм фінансової звітності: Наказ Міністерства фінансів України від 28.03.2013р. №433. Дата оновлення: 02.02.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0433201-13> (дата звернення 12.04.2024).
16. Микитенко Т., Петровська І. Семантичні аспекти заробітної плати в податковому законодавстві. *Бухгалтерський облік і аудит*. 2015. № 6. С. 21-27.
17. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 10 «Події після звітного періоду»: міжнародний документ переклад від 03.05.2022. Дата оновлення: 03.05.2022. URL: https://mof.gov.ua/storage/files/%D0%9C%D0%A1%D0%A4%D0%97_10_ukr_2022. (дата звернення 12.04.2024)

18. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам»: міжнародний документ переклад від 03.05.2022. Дата оновлення: 03.05.2022. URL:

https://www.mof.gov.ua/storage/files/%D0%9C%D0%A1%D0%91%D0%9E%2019_ukr_2022.pdf (дата звернення 10.04.2024).

19. Міжнародні стандарти фінансової звітності. Міністерство фінансів України: офіц. веб-сайт. URL: <https://www.mof.gov.ua/uk/mizhnarodni-standartifinansovoi-zvitnosti> (дата звернення 12.04.2024).

20. Мітенкова О. А., Полотовская О.А. Актуальні питання суб'єктів малого та середнього бізнесу. *Безпека бізнесу*. 2016. № 2. С. 98-99.

21. Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності»: Наказ Міністерства фінансів України від 07.02.2013 р. № 73. Дата оновлення: 03.01.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13#Text> (дата звернення 11.04.2024)

22. Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: Наказ Міністерства фінансів України від 28.10.2003р. № 601. Дата оновлення 03.11.2020 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text> (дата звернення 16.04.2024).

23. Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 11 «Зобов'язання»: наказ Міністерства фінансів України від 31.01.2000 № 20. Дата оновлення 03.11.2020 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0085-00#Text> (дата звернення: 16.04.2024).

24. Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 25 «Спрощена фінансова звітність»: Наказ Міністерства фінансів України від 25.02.2000 р. № 39. Дата оновлення: 17.02.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0161-00#Text> (дата звернення 11.04.2024)

25. Облікова політика підприємства : навч. посіб. [за ред. В.М. Гаврилюка, В.М. Жука, М.Г. Михайлова]. Київ : *Юр-Агро-Веста*. 2017. 326 с.

26. Овсяк Н.В. Бухгалтерський облік, аналіз і контроль виплат працівникам: проблеми обліково-аналітичного забезпечення: монографія. Житомир: ЖДТУ. 2015. 596 с.

27. Офіційний сайт АК «Кроу Україна». URL: <https://croweac.com.ua/uk/> (дата звернення 15.04.2024)

28. НП(С)БО 1 – Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності»: затв. наказом Мінфіну України від 23.07.2019р. №z0336. *Офіційний вісник України*. 2013 р. № 19. Ст. 665.

29. НП(С)БО 15 – Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 15 «Дохід» затверджене наказом Мінфіну України від 14.12.1999р. № 860. *Офіційний вісник України*. 1999. № 50. Ст. 2503.

30. НП(С)БО 31 – Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 31 «Фінансові витрати»: затв. наказом Мінфіну України від 28.04.2006. № 415 *Офіційний вісник України*. 2006. № 22. Ст. 1681.

31. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій та Інструкція про його застосування: Наказ Міністерства фінансів України від 30.11.1999р. №291 (зі змінами і доповненнями). *Офіційний вісник України*. 1999. № 52. Ст. 2606.

32. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 р. № 2755-VI. Дата оновлення: 01.04.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (дата звернення 10.04.2024).

33. Подолянчук О.А. Оплата праці та розрахунки з працівниками в умовах воєнного стану: трудові відносини та обліковий аспект. Ефективна економіка. 2022. № 5. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5_022/83.pdf (дата звернення 12.04.2024).

34. Порядок залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 13.07.2011р. № 753. Дата оновлення: 31.10.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/753-2011-%D0%BF#Text> (дата звернення: 16.04.2024).

35. Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність: Закон України від 21.12.2017 р. № 2258-VIII. Дата оновлення: 16.03.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2258-19#Text> (дата звернення 12.04.2024).

36. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.1999 № 996 – XIV. Дата оновлення: 01.01.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text> (дата звернення 04.04.2024).

37. Про внесення змін до Закону України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» щодо удосконалення деяких положень: Закон України від 05.10.2017 №2164-VIII. Дата оновлення: 27.02.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2164-19#Text> (дата звернення 02.04.2024)

38. Про внесення змін до Податкового кодексу та інших законодавчих актів України щодо дії норм на період дії воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. №212-IX. Дата оновлення: 15.03.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2120-20#Text> (дата звернення 06.04.2024).

39. Про внесення змін до Постанови Кабінету Міністрів України «Про порядок підтвердження статусу осіб, які беруть безпосередню участь в антитерористичній операції та/або здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях, що здійснюються шляхом проведення операції Об'єднаних сил (ООС), та/або здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації, з метою застосування пільги з оподаткування військовим збором» від 30.12.2015 р. № 1161. Постанова КМУ від 17.03.2023р. № 244. Дата оновлення: 17.03.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/244-2023-%D0%BF#n2> (дата звернення 02.04.2024).

40. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати : наказ Державного комітету статистики України від 13.01.2004 № 5. Дата оновлення: 24.02.2023. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04> (дата звернення 12.04.2024)

41. Про затвердження Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку: Наказ Міністерства фінансів України від 24.05.1995 р. № 88. URL: Дата оновлення: 09.03.2023. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0168-95#Text>(дата звернення 04.04.2024).

42. Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни: Закон України від 03.03.2022 № 2115-IX. Дата оновлення: 26.12.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2115-20> (дата звернення 12.04.2024)

43. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. Дата оновлення: 24.12.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2136-20> (дата звернення 02.04.2024).

44. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015р. № 389-VIII. Дата оновлення: 11.04.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення 08.04.2024).

45. Про Товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю: Закон України від 06.02.2018 р. № 2275-VIII. Дата оновлення: 08.03.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2275-19> (дата звернення 08.04.2024).

46. Романчук К.В., Шиманська К.В. Формування та розкриття інформації про виплати працівникам за МСФЗ та НП(С)БО. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу* : міжнар. зб. наук. пр. Вип. 3(33). Житомир : ЖДТУ, 2015. 273–290.

47. Салова Н. Права працівників під час воєнного стану. URL: https://buh.ligazakon.net/aktualno/12044_prava-pratsvnikov-pd-chas-vonnogo-stanu (дата звернення: 16.04.2024).

48. Заробітна плата: характеристика, структура та функції оплати праці URL: <https://ru.osvita.ua/vnz/reports/law/9975/#:~:text> (дата звернення 08.04.2024).

ДОДАТКИ

Додаток А

*Принципи організації заробітної плати та регулювання розрахунків з
оплати праці в ринкових умовах господарювання*

№	Принцип	Сутність принципу
1	Встановлення заробітної плати на підставі ціни праці	Якщо в умовах адміністративно-планової економіки заробітна плата встановлювалася централізовано, то в ринковій економіці вагомую роль відіграє ринок праці з законом попиту і пропозиції. За наявності соціально-орієнтованої економіки істотну дію на формування ринку праці, ціни праці, забезпечує держава.
2	Принцип гарантування рівня заробітної плати	Робітнику при виконанні ним норми праці незалежно від результатів діяльності підприємства. В умовах ринкової економіки працівник не повинен нести відповідальність за результати діяльності всього підприємства і, отже, не може відповідати заробітною платою за збиткову роботу підприємства. Тому важливо, щоб основна заробітна плата гарантувалася робітнику незалежно від результатів діяльності підприємства.
3	Принцип диференціації заробітної плати	Зважаючи на кількість і якість праці, умови соціальної справедливості в ринковій економіці розрив в окладах, тарифних ставках і заробітній платі між керівним складом і працівниками буває необґрунтовано великим, що формує соціальну напруженість у суспільстві і організації. Також неприйнятним є і великий розрив в заробітній платі між робітниками різних підприємств, галузей, регіонів. Отже, важливо забезпечити актуальну диференціацію розрахунків щодо оплати праці, без значних відмінностей в оплаті різноманітних категорій робітників.
4	Принцип взаємозв'язку динаміки визначеної заробітної плати із зміною продуктивності праці робітника.	Розміри, динаміка і періодичність зростання реальної заробітної плати в різних країнах різні і визначаються рівнем, темпами росту і зміною структури валового внутрішнього продукту. У кризові періоди розвитку економіки при розподілі новоствореної вартості реальна заробітна плата може тимчасово знижуватися, що підтверджується досвідом окремих держав.
5	Принцип забезпечення зацікавленості робітників у досягненні істотних індивідуальних та колективних результатів праці.	В умовах ринкової економіки створюється підґрунтя для формування такої системи стимулювання, яка б забезпечувала зацікавленість персоналу в індивідуальних і колективних результатах праці. У створенні ефективної системи стимулювання зацікавлені роботодавці і найманий робітники

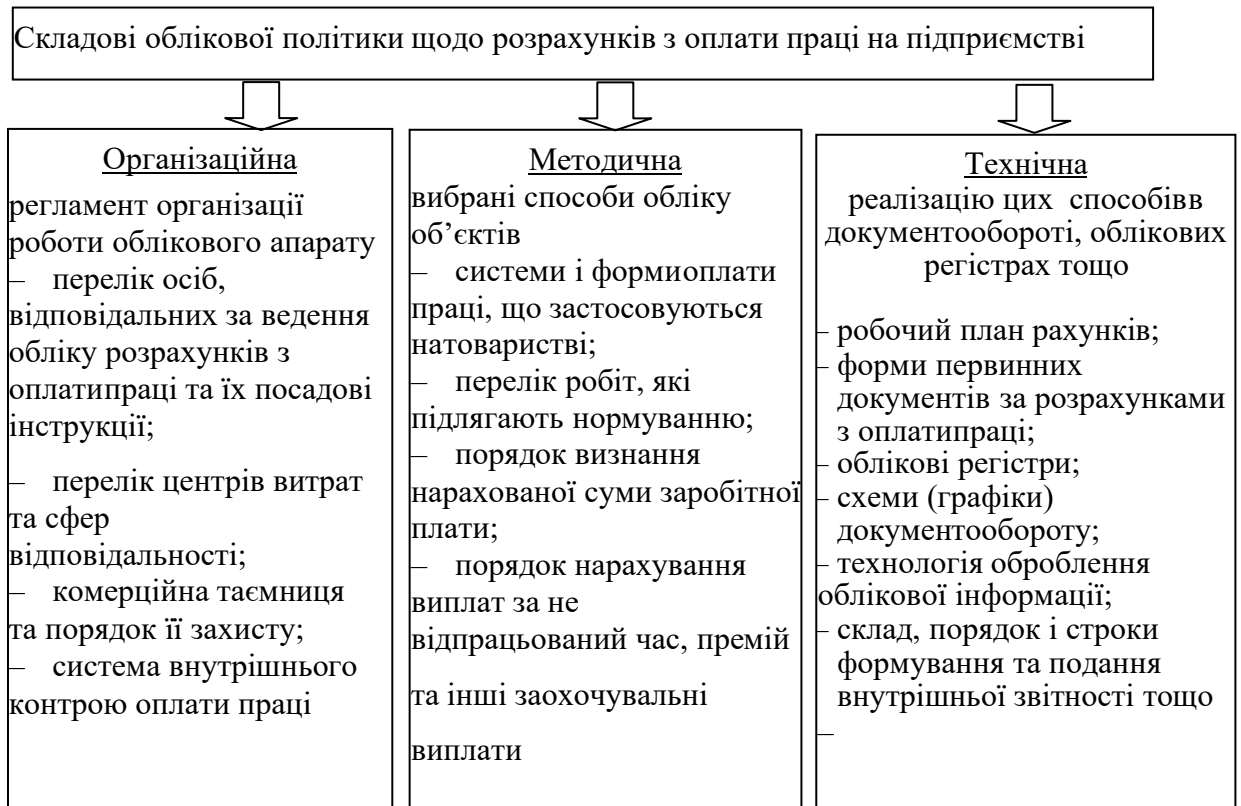
Джерело: розроблено автором на основі [24]

Додаток Б

*Нормативно-правова база щодо організації обліку розрахунків з оплати
праці у ТОВ АК «КРОУ УКРАЇНА»*

Документ	Відносини, які регулюються документом
Колективний договір підприємства ТОВ АК «КРОУ УКРАЇНА»	Визначає відносини товариства та робітників у сфері виробництва, у сфері оплати праці, умови праці і відпочинку, у сфері соціального захисту та задоволення різноманітних потреб працівників
Положення про оплату праці	Визначає ґрунтовні основи оплати праці на підприємстві та порядок преміювання персоналу за показниками роботи
Норми виробітку і розцінки	Затверджуються норми виробітку та розцінки за виконанні роботи
Положення про фонди матеріального заохочення та соціального розвитку	Окреслюється порядок формування та використання відповідних фондів
Наказ Про облікову політику підприємства ТОВ АК «КРОУ УКРАЇНА»	Визначає альтернативні підходи до відображення у обліку та звітності інформації про розрахунки з оплати праці

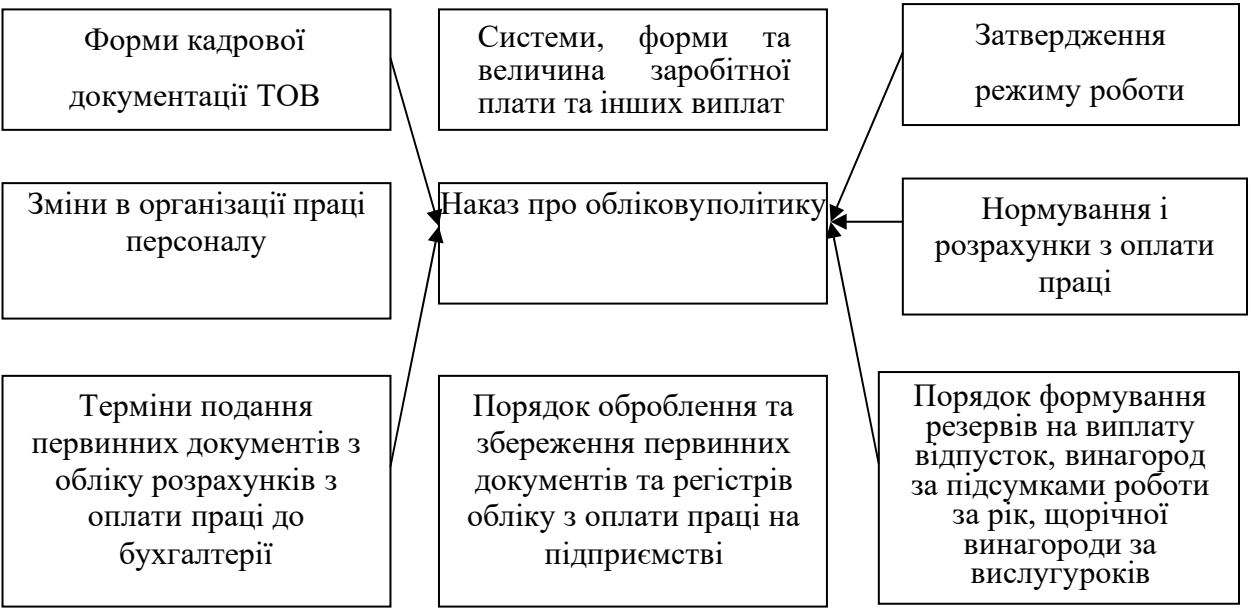
Джерело: розроблено автором на основі [27]

*Складові облікової політики щодо розрахунків з оплати праці ТОВ АК**«КРОУ УКРАЇНА»*

Джерело: розроблено автором на основі облікової політики ТОВ АК «Кроу Україна» [Додаток Р]

Додаток Д

Основні положення щодо документування та обліку розрахунків з оплати праці в наказі про облікову політику



Джерело: розроблено автором на основі облікової політики ТОВ АК «Кроу Україна» [Додаток Р]

Додаток Ж*Облікові номенклатури первинного обліку заробітної плати*

№	Номенклатура	Мета використання	В яких носіях інформації фіксуються
1	Прийняття на роботу і звільнення: прізвище, ім'я, по батькові, табельний номер, кваліфікація, посада	Для обліку чисельності працюючих Для обліку оплати праці за кожним працюючим	Наказ на зарахування на роботу, про звільнення з робочого місця, контракти, договори, особова картка
2	Відомості про відпрацьований час: прізвище, ім'я, по батькові, табельний номер, кількість відпрацьованих годин	Для обліку заробітної плати за погодинною оплатою праці	Табель обліку робочого часу працівників

Джерело: розроблено автором на основі даних компанії ТОВ АК «Кроу Україна»

Додаток И

*Характеристика фактографічної інформації щодо розрахунків з
оплати праці у ТОВ АК «КРОУ УКРАЇНА»*

№ пор.	Джерело інформації	Зміст інформації
1	2	3
1	Колективний договір	Засвідчує наявність обов'язків роботодавців і працівників підприємства щодо трудових відносин і розрахунків за виконану роботу
2	Наказ про надання відпустки	Підтверджує факт надання відпустки працівнику підприємства
3	Таблиця нарахувань заробітної плати згідно первинних документів	Підтверджує нарахування заробітної плати працівникам за виконану роботу згідно первинних документів
4	Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на доходу працівникам підприємства та користь платників податків, і сум утриманого з нього податку з доходів фізичних осіб, військового збору та сум нарахованого ЄСВ	Містить інформацію щодо сум нарахованого працівникам підприємства та користь платників податків, і сум утриманого з нього податку з доходів фізичних осіб, військового збору та сум нарахованого ЄСВ
5	Розрахунково-платіжна відомість для розрахунків з персоналом	Визначає інформацію щодо сум нарахованої та виплаченої заробітної плати персоналу товариства
6	Табель обліку використання робочого часу на підприємстві, відомість обліку виробітку, наряди, рапорт про виробіток, маршрутний лист	Демонструють фактично відпрацьований працівником час за звітний період та є підставою для нарахування з оплати праці

Джерело: розроблено автором на основі даних компанії ТОВ АК «Кроу Україна»

Додаток К

*Типові форми первинних документів з обліку оплати праці, які
використовують на ТОВ АК «КРОУ УКРАЇНА»*

№ з/п	Номер типової форми	Назва типової форм
1	П-1	Наказ (розпорядження) про приймання на роботу персоналу
2	П-2	Особова картка робітника підприємства
3	П-6	Наказ про надання відпустки персоналу
4	П-13	Табель обліку використання робочого часу працівниками
5	П-49	Розрахунково-платіжна відомість персоналу
6	П-54	Особовий рахунок працівника
7	П-8	Наказ про припинення дії трудового договору з робітником (контракту)

Джерело: розроблено автором на основі даних компанії ТОВ АК «Кроу Україна»

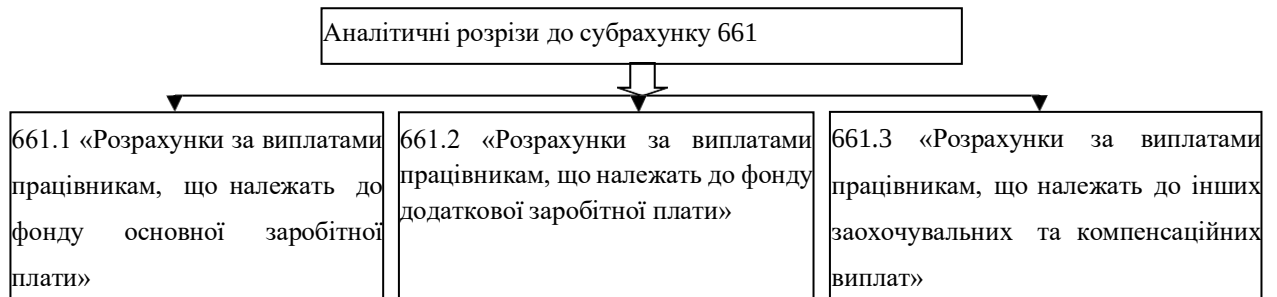
Додаток Л**Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»**

Дебет	Кредит
Виплата основної та додаткової заробітної плати, премій, допомоги по тимчасовій непрацездатності тощо; вартість одержаних матеріалів, продукції та товарів у рахунок заробітної плати, утримання податку з доходів фізичних осіб, військового збору тощо	Нарахована працівникам підприємства основна та додаткова заробітна плата, премії, допомога по тимчасовій непрацездатності, інші належні до нарахування працівникам виплати
	Кредитове сальдо - сума заборгованості за виплатами працівникам

Джерело: розроблено автором на основі [9]

Додаток М

Аналітичні розрізи до субрахунку 661 структуровані на базі деталізації виплат, що складають фонд оплати праці



Джерело: розроблено автором на основі даних компанії ТОВ АК «Кроу Україна»

Додаток Н

*Типова кореспонденція рахунків з нарахування премій працівника з
фонду матеріального заохочення*

№ з/п	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків		Сума
		Д-т	К-т	
1	Відображено суму чистого прибутку звітного періоду	79	441	8 459
2	Частину нерозподіленого прибутку переведено до складу прибутку, використаного у звітному періоді	441	443	389
3	Створено фонд матеріального заохочення працівників	443	477	389
4	Нараховано премію працівників за рахунок фонду матеріального заохочення	477	661	247

Джерело: розроблено автором на основі [24]

Додаток II*Ставки оподаткування у 2023 р. виплат працівникам підприємства*

Вид виплати	Працівники підприємства			Працівники-інваліди		
	нарахування	утримання		нарахування	утримання	
	ЄСВ	ПДФО	ВЗ	ЄСВ	ПДФО	ВЗ
Заробітна плата	22%	18%	1,5%	8,41	18%	1,5%
Лікарняні	22%	18%	1,5%	8,41	18%	1,5%
Декретні	22%	×	×	8,41	×	×
Винагорода за ЦПД	22%	18%	1,5%	22%	18%	1,5%

Джерело: власна розробка на базі ПКУ [32]

Наказ про облікову політику АК «Кроу Україна»

Crowe Horwath AC Ukraine
Spaska 37, Kyiv
Tel. +38 044 391 3003
office@crowe.com.ua
www.crowe.com.ua

Наказ № 28.12-01

м. Київ
28 грудня 2018 року

**Про організацію бухгалтерського обліку і
облікову політику ТОВ «КРОУ ХОРВАТ ЕЙСІ УКРАЇНА»**

Відповідно до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16 липня 1999 № 996-XIV зі змінами та доповненнями

НАКАЗУЮ:

Здійснювати ведення бухгалтерського обліку та складати фінансову звітність відповідно до затверджених Міністерством фінансів України та зареєстрованими в Міністерстві юстиції України Положень (стандартів) бухгалтерського обліку (далі - П (С) БО) № № 1-34 із змінами та доповненнями.

Здійснювати ведення бухгалтерського обліку відповідно до Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затвердженим наказом Міністерства фінансів України від 19.04.2001 г. № 186 зі змінами і доповненнями.

I. Організація бухгалтерського обліку.

1. Для достовірного і узгодженого відображення господарських операцій застосовувати Єдиний робочий план рахунків бухгалтерського обліку (додаток № 1).
2. Встановити тривалість операційного циклу - рік.
3. Визначити форму організації ведення бухгалтерського обліку - бухгалтерська служба на чолі з головним бухгалтером.
4. Визначити форму ведення бухгалтерського обліку - змішана (оборотні відомості, відомості аналізу бухгалтерських рахунків).
5. Визначити у складі звичайної діяльності операційну, інвестиційну та фінансову діяльність. Операційної вважати всю звичайну діяльність за винятком інвестиційної та фінансової. Інвестиційної вважати діяльність з придбання (створення) і реалізації необоротних активів. Фінансової вважати діяльність, яка призводить до зміни величини і структури капіталу.
6. Придбання, реалізацію та списання необоротних активів враховувати в складі інвестиційної діяльності.
7. Нарахування та виплату дивідендів акціонерам товариства відносити до фінансової діяльності.
8. Зміни розміру статутного капіталу враховувати в складі фінансової діяльності.

12. Амортизація інших необоротних активів нараховується наступними методами:
 - малоцінних необоротних активів і бібліотечних фондів нараховувати в розмірі 100% їх вартості в першому місяці використання;
 - інших необоротних активів - прямолінійним методом протягом строку корисного використання об'єкта.
13. Вважати строком корисного використання об'єкта мінімально допустимий строк корисного використання відповідно до класифікації груп основних засобів, інших необоротних та нематеріальних активів затвердженої в Податковому Кодексі України.
14. Ліквідаційна вартість об'єктів основних засобів прирівнюється до нуля.

***III. Податковий облік основних засобів,
малоцінних необоротних матеріальних активів
і нематеріальних активів організувати
згідно Податкового Кодексу України***

1. Нарахування амортизації здійснювати за прямолінійним методом.
2. З метою нарахування амортизації застосовувати мінімально допустимі строки корисного використання відповідно до класифікації груп основних засобів, інших необоротних та нематеріальних активів затвердженої в Податковому Кодексі України.
3. Амортизацію МНМА нараховувати в першому місяці використання об'єкта в розмірі 100 відсотків його вартості.
4. Ліквідаційна вартість об'єктів основних засобів прирівнюється до нуля.

***IV. Бухгалтерський облік нематеріальних активів
організувати згідно П (С) БО-8 «Нематеріальні активи»***

1. **Нематеріальний актив** – це немонетарний актив, який не має матеріальної форми, який може бути ідентифікований та утримується підприємством з метою використання протягом періоду більше одного року для виробництва, торгівлі, в адміністративних цілях чи надання в оренду іншим особам.

До нематеріальних активів відносять:

- торгові марки;
 - фірмові найменування;
 - програмне забезпечення;
 - ліцензії;
 - авторські права, патенти та інші права на промислову власність;
 - ноу-хау, рецепти, формули, проекти і макети;
 - право користування природними ресурсами;
 - право користування майном.
2. Первісна вартість нематеріального активу при його покупці включає:
 - покупну ціну;
 - імпорتنі мита;
 - непрямі податки, які не компенсуються та що включаються у вартість придбання;
 - витрати, безпосередньо пов'язані з підготовкою активу до використання за призначенням.
 3. Нарахування амортизації нематеріальних активів здійснювати прямолінійним методом протягом строку їх корисного використання.
 4. Ліквідаційна вартість нематеріальних активів прирівнюється до нуля.

***V. Організувати бухгалтерський облік запасів
згідно П (С) БО-9 «Запаси»***

1. Одиницею запасів вважати вид (найменування) запасів.
2. Придбані запаси прибуткувати по історичній (первісній) вартості. У разі, якщо на момент оприбуткування запасів неможливо достовірно визначити їх первісну вартість, такі запаси можуть оцінюватися та відображатися за справедливою вартістю з наступним коригуванням до первісної вартості.
3. Оцінку запасів при вибутті визначати- методом ФІФО;
4. До МБП відносити предмети терміном служби менше 1 року. Вартість малоцінних і швидкозношуваних предметів, переданих в експлуатацію, виключається зі складу активів з подальшою організацією оперативного кількісного обліку таких предметів за місцями експлуатації і матеріально відповідальними особами протягом строку їх фактичного використання.
5. Транспортно-заготівельні витрати враховувати в складі вартості запасів, що надійшли без виділення на окремому субрахунку.

***VI. Організувати бухгалтерський облік
дебіторської заборгованості
згідно з П (С) БО - 10 «Дебіторська заборгованість».***

1. Дебіторська заборгованість підприємства класифікується як:
 - поточна - коли погашення цієї заборгованості здійснюється протягом дванадцяти місяців від дати балансу;
 - сумнівна - заборгованість за відвантажені товари (виконані роботи, надані послуги) або заборгованість по сплаті відсотків, щодо яких існує невпевненість в її погашенні боржником, і яка відрізняється від безнадійної заборгованості;
 - безнадійна - коли існує впевненість в її непогашення боржником або за якою минув строк позовної давності.
2. Поточну дебіторську заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги визнавати активом одночасно з визнанням доходу від реалізації продукції, товарів, робіт, послуг і оцінювати за первісною вартістю. До підсумку балансу поточну дебіторську заборгованість включати за чистою реалізаційною вартістю, яка визначається шляхом вирахування з дебіторської заборгованості резерву сумнівних боргів.
3. Поточна дебіторська заборгованість, яка є фінансовим активом (крім придбаної заборгованості, призначеної для продажу), включається до підсумку балансу за чистою реалізаційною вартістю.
4. Створювати резерв сумнівних боргів по дебіторській заборгованості за продукцію і товари, роботи, послуги, а також вексельної та іншої дебіторської заборгованості, за оцінкою платоспроможності.
5. Для аналізу дебіторської заборгованості створити постійно діючу комісію, що включає фахівців бухгалтерської служби, юридичної служби та служби аудиту. Зазначена комісія формує список безнадійної дебіторської заборгованості з зазначенням критеріїв визнання її безнадійною, термінів непогашення та представляє його для прийняття управлінського рішення.
6. Списання безнадійної заборгованості здійснювати за рахунок резерву сумнівних боргів, а при його недостатності - списувати з активів на інші операційні витрати.

***VII. Організувати бухгалтерський облік зобов'язань
згідно з П (С) БО - 11 «Зобов'язання»***

1. Створити забезпечення для відшкодування майбутніх (майбутніх) операційних витрат на виплату відпусток працівникам.

***VIII. Організувати бухгалтерський облік фінансових інвестицій
відповідно до П (С) БО - 12 «Фінансові інвестиції»***

1. Фінансові інвестиції в асоційовані і дочірні підприємства, в спільну діяльність (спільного підприємства) на дату балансу відображаються за вартістю, що визначена за методом участі в капіталі, крім випадків, наведених у пунктах 17 і 22 Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 12.
2. Інші фінансові інвестиції, справедливую вартість яких достовірно визначити неможливо, відображаються на дату балансу за їх собівартістю з урахуванням зменшення корисності інвестиції.
3. Фінансові інвестиції, які обліковуються за методом участі в капіталі, на дату балансу відображаються за вартістю, яка визначається з урахуванням зміни загальної величини власного капіталу об'єкта інвестування, крім тих, які є результатом операцій між інвестором і об'єктом інвестування.
4. Дивіденди, що підлягають отриманню за фінансовими інвестиціями, відображаються як фінансовий дохід інвестора.

***IX. Організувати бухгалтерський облік фінансових інструментів
згідно П (С) БО - 13 «Фінансові інструменти»***

1. Фінансові інструменти первісно оцінюються та відображаються за їх фактичною собівартістю, яка складається із справедливої вартості активів, зобов'язань або інструментів власного капіталу, наданих або отриманих в обмін на відповідний фінансовий інструмент, і витрат, які безпосередньо пов'язані з придбанням або вибуттям фінансового інструмента (комісійні, обов'язкові збори та платежі при передачі цінних паперів тощо).
2. Фінансові активи, придбані в результаті систематичних операцій, визнаються на дату виконання контракту.
3. Витрати, пов'язані з декількома операціями з інструментами власного капіталу, розподіляються між цими операціями із застосуванням бази розподілу за сумою операції.

***X. Організувати бухгалтерський облік доходів
згідно П (С) БО - 15 «Доходи»***

1. Закриття доходів на фінансовий результат здійснювати в останньому місяці звітного року наступним чином:
 - дохід від реалізації продукції, послуг відносити на результат операційної діяльності;
 - дохід від надання послуг з суборенди відносити на результат операційної діяльності;
 - фінансові доходи відносити на результат фінансової діяльності;
 - дохід від реалізації необоротних активів, фінансових інвестицій, від неопераційної курсової різниці, інші доходи відносити на результат іншої звичайної діяльності.
 - надзвичайні доходи відносити на результат від надзвичайних подій.
2. Визначити критерій визнання доходу за експортними операціями:
 - дохід при наданні послуг визнавати на момент підписання акту виконаних робіт.

3. В бухгалтерському обліку доходи відображаються у звітному періоді підписання акту виконаних робіт.

XI. Організувати бухгалтерський облік витрат згідно П (С) БО - 16 «Витрати»

1. Об'єктом обліку витрат при виробництві продукції (виконанні робіт, наданні послуг) вважати вид продукції (робіт, послуг).
2. Встановити, що собівартість продукції (виконаних робіт, наданих послуг) складається з елементів, які безпосередньо віднесені до конкретного об'єкта витрат. Собівартість послуг з суборенди складається з витрат на оренду даного об'єкту.
3. До витрат майбутніх періодів відносити передплату за періодичні видання, сплачені авансом членські внески, страхування відповідальності, інші витрати, що відносяться до наступного облікового періоду.
4. Закриття витрат на фінансовий результат здійснювати в останньому місяці звітного періоду наступним чином:
 - собівартість реалізації, адміністративні витрати, витрати на збут та інші витрати операційної діяльності відносити на результат операційної діяльності;
 - фінансові витрати і втрати від участі в капіталі відносити на результат фінансової діяльності;
 - інші витрати відносити на результат іншої діяльності.

XII. Організувати бухгалтерський облік поточних і відстрочених податків відповідно до П (С) БО №17 «Податок на прибуток».

1. Відстрочені податкові активи і відстрочені податкові зобов'язання відображаються у фінансовій звітності на дату річного балансу. У проміжній фінансовій звітності показувати лише суму поточного податку на прибуток, обчисленого за правилами податкового обліку.
2. Відстрочені податкові активи і відстрочені податкові зобов'язання не нараховуються в період подачі фінансової звітності за формами 1-м, 2-м, 1-мс, 2-мс.

XIII. Організаційні питання

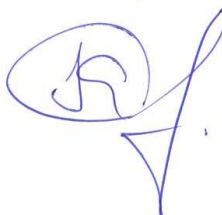
1. Для проведення інвентаризаційної роботи створюється комісія з трьох осіб з обов'язковим включенням до складу комісії фахівця бухгалтерської служби.
2. Встановити терміни проведення інвентаризації:
 - необоротних активів, незавершеного капітального будівництва - на 01.12 відповідного року;
 - розрахунків з дебіторами, кредиторами, бюджетом, соціальними та іншими фондами - щоквартально.
3. Інвентаризацію розрахунків здійснювати шляхом складання актів звірки розрахунків. Роботу зі складання актів звірок організувати таким чином:
призначити відповідальними за:
 - формування актів звірок - служба бухгалтерського обліку;
 - по підтвердженню актів звірок:
 - за розрахунками з покупцями – відповідний департамент, який надавав послуги покупцю;
 - по розрахунках з постачальниками - служба бухгалтерського обліку.
4. Формування та підписання актів звірок з покупцями здійснювати одночасно з підписанням остаточного акту наданих послуг по кожному окремому договору з покупцем.

Закінчення додатку Р

5. Для об'єктів, що вводяться в експлуатацію очікуваний строк корисного використання встановлювати і фіксувати в акті введення в експлуатацію.
6. Для організації та проведення експертизи цінності документів і передачі їх в архів, а також для підготовки бухгалтерської документації до знищення, створити комісію в такому складі:
 - голова комісії - головний бухгалтер;
 - член комісії – юрист;
 - член комісії – аудитор.
7. Терміни зберігання первинних документів, звітних регістрів, бухгалтерських звітів і фінансової звітності, податкової звітності та іншої документації визначаються згідно з Переліком типових документів, які створюються в діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування, інших установ, організацій і підприємств, із зазначенням термінів зберігання документів, затвердженого наказом Головного архівного управління при КМУ України від 20.07.1998 р № 41 зі змінами та доповненнями.
8. Призначити відповідальних:
 - за виписку довіреностей на одержання ТМЦ - бухгалтера служби бухгалтерського обліку;
 - за облік і збереження бланків суворої звітності - бухгалтера служби бухгалтерського обліку;

XIV. Прикінцеві положення

1. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою
2. Наказ набирає чинності з 01 січня 2019 року.

Генеральний директор**В.Г. Козленко****Головний бухгалтер****К.С. Сатир**



Ім'я користувача:
Аудиту Іванова Лариса

Дата перевірки:
29.05.2024 12:31:53 EEST

Дата звіту:
29.05.2024 12:34:53 EEST

ID перевірки:
1016294221

Тип перевірки:
Doc vs Internet + Library

ID користувача:
100005737

Назва документа: Санченко І. К._Облік заробітної плати ТОВ АК «Кроу Україна» з використанням цифрових те...
Кількість сторінок: 65 Кількість слів: 12552 Кількість символів: 99273 Розмір файлу: 1.24 MB ID файлу: 1016088698

20.8% Схожість

Найбільша схожість: 6.49% з джерелом з Бібліотеки (ID файлу: 1015193606)

16.3% Джерела з Інтернету	390		Сторінка 67
15.4% Джерела з Бібліотеки	462		Сторінка 71

0% Цитат

- Вилучення цитат вимкнене
- Вилучення списку бібліографічних посилань вимкнене

0% Вилучень

Немає вилучених джерел

Модифікації

Виявлено модифікації тексту. Детальна інформація доступна в онлайн-звіті.

Замінені символи	5
------------------	---