

**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: **«Система обліку розрахунків за виплатами працівникам АТ
«Національна суспільна телерадіокомпанія України» в умовах застосування
комп'ютерних технологій»**

здобувача _____ Воловик Дар'ї Миколаївни _____

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
Петрик Олена Анатоліївна

Київ – 2023

**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»

ПОГОДЖЕНО

Керівник проектної групи (гарант)
освітньо-професійної програми

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

Олена ПЕТРИК

(підпис)

2023р.

Олена ПЕТРИК

(підпис)

2023р.

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

здобувачу вищої освіти Воловик Дар'ї Миколаївні

денної форми навчання

на підготовку кваліфікаційної бакалаврської роботи

на тему: «Система обліку розрахунків за виплатами працівникам АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» в умовах застосування комп'ютерних технологій».

Тему затверджено наказом ректора Університету від «24» березня 2023 р. № 505-ст.

Кваліфікаційна бакалаврська робота виконується на матеріалах:
Акціонерного товариства «Національна суспільна телерадіокомпанія України».

План кваліфікаційної бакалаврської роботи

Розділ 1	Організаційні та теоретичні аспекти системи обліку розрахунків за виплати працівникам підприємства в умовах застосування комп'ютерних технологій.
Розділ 2	Практичні аспекти впровадження системи обліку розрахунків за виплати працівникам АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» з використанням комп'ютерних технологій.
Об'єкт дослідження:	Фінансово-господарська діяльність підприємства АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» в частині формування розрахунків за виплатами працівникам з використанням комп'ютерних технологій.
Предмет дослідження:	Сукупність методичних, організаційних та практичних аспектів обліку розрахунків за виплатами працівникам підприємства, який здійснюється з використанням комп'ютерних технологій.
Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи:	Дослідити систему обліку розрахунків за виплатами працівникам АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України», визначити її ефективність та надійність, можливості удосконалення на основі комп'ютерних технологій

Конкретні завдання, які здобувач повинен виконати для досягнення поставленої мети:

У розділі 1	визначити основні поняття та принципи обліку розрахунків за виплати працівникам підприємства;
	ознайомитись з законодавчою базою обліку розрахунків за виплати працівникам підприємства в Україні;
	розглянути форми та системи розрахунків за виплатами працівникам підприємства;
	дослідити вплив комп'ютерних технологій на систему обліку розрахунків за виплати працівникам підприємства;
	проаналізувати облікову політику АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» щодо розрахунків за виплатами працівникам та її відповідність вимогам НП(С)БО.
У розділі 2	дослідити документування операцій за виплатами працівникам на АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» в умовах застосування комп'ютерних технологій;
	розкрити інформацію про програмне забезпечення для системи обліку розрахунків за виплатами працівникам підприємства;
	проаналізувати та виявити переваги і недоліки використання комп'ютерних технологій в обліку виплат працівникам АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України»;
	запропонувати шляхи подальшого розвитку та удосконалення системи обліку розрахунків за виплатами працівникам АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» з використанням комп'ютерних технологій.

Завдання підготував
науковий керівник

(підпис)

Ганна БУЛКОТ

«12» квітня 2023 р.

Завдання одержав
здобувач

(підпис)

Дар'я ВОЛОВИК

«12» квітня 2023 р.

**АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «НАЦІОНАЛЬНА СУСПІЛЬНА
ТЕЛЕРАДІОКОМПАНІЯ УКРАЇНИ»**

код ЄДРПОУ 23152907

04119, м.Київ, вул. Ілленка Юрія, 42

ЛИСТ-ЗАМОВЛЕННЯ

Акціонерне товариство «Національна суспільна телерадіокомпанія України» висловлює свою зацікавленість у проведенні наукового прикладного дослідження в межах проєкту «Система обліку розрахунків за виплатами працівникам акціонерного товариства «Національна суспільна телерадіокомпанія України» в умовах застосування комп'ютерних технологій» здобувачкою першого (бакалаврського) рівня вищої освіти освітньо-професійної програми «Диджитал-облік» 4 курсу групи ОД-401 Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана Воловик Дар'сю Миколаївною.

Наукові та практичні результати дослідження, розробки методик та внесення рекомендацій, що очікуються при виконанні даного проєкту, мають намір використати при удосконаленні системи обліку розрахунків за виплатами працівникам в умовах використання комп'ютерних технологій.

Директор департаменту
кадрового адміністрування



Антон ТУЛІЙ

**АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «НАЦІОНАЛЬНА СУСПІЛЬНА
ТЕЛЕРАДІОКОМПАНІЯ УКРАЇНИ»**

код ЄДРПОУ 23152907

04119, м.Київ, вул. Ілліска Юрія, 42

«26» травня 2023 р.

ДОВІДКА

про впровадження результатів дослідження кваліфікаційної бакалаврської
роботи

Воловик Дар'ї Миколаївни

Довідка надана здобувачці першого (бакалаврського) рівня вищої освіти освітньо-професійної програми «Диджитал-облік» кафедри аудиту Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана Воловик Дар'ї Миколаївни в тому, що виконана нею кваліфікаційна бакалаврська робота на тему: «Система обліку розрахунків за виплатами працівникам акціонерного товариства «Національна суспільна телерадіокомпанія України» в умовах застосування комп'ютерних технологій», на нашу думку, має практичну цінність, а її результати можуть бути використані у господарській діяльності підприємства.

Директор департаменту
кадрового адміністрування



Антон ТУЛІЙ

АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО « НАЦІОНАЛЬНА СУСПІЛЬНА ТЕЛЕРАДІОКОМПАНІЯ УКРАЇНИ »

код ЄДРНОУ 23152907

04119, м.Київ, вул. Ілленка Юрія, 42

РЕЦЕНЗІЯ

на кваліфікаційну бакалаврську роботу

Воловик Дар'ї Миколаївни

на тему: «Система обліку розрахунків за виплатами працівникам
АТ«Національна суспільна телерадіокомпанія України» в умовах застосування
комп'ютерних технологій»

Актуальність теми кваліфікаційної бакалаврської роботи і доцільність її розроблення. Оплата праці (заробітна плата) – це одна з найважливіших компонентів соціально-економічних явищ, через те, що вона є основним і частіше всього єдиним джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їхніх сімей, а, з іншого боку, для роботодавців є значною часткою витрат виробництва. В той же час, ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства, оскільки заробітна плата повинна бути виплачена роботодавцем найманому працівникові за виконану ним роботу.

Україна, у 2023 році, знаходиться на етапі активного розвитку інформаційних технологій та цифрової трансформації. Застосування комп'ютерних технологій у системі обліку розрахунків за виплатами працівникам дозволяє автоматизувати процеси, які раніше вимагали значних зусиль та часу. Впровадження такої системи дозволяє підприємствам забезпечити ефективний, точний та відповідний законодавству облік виплат працівникам, зменшити ризики та покращити контроль за фінансовими потоками.

Це зумовлює необхідність детально дослідити це питання для подальшого розвитку та удосконалення системи обліку розрахунків за виплатами працівникам.

Якість проведеного дослідження. Дослідження системи обліку розрахунків за виплатами працівникам підприємства в умовах застосування комп'ютерних технологій здійснювалось ґрунтуючись на фактичних даних АТ«Національна суспільна телерадіокомпанія України». Методологічною базою слугували чинні законодавчі та нормативні акти України, міжнародні та національні стандарти.

Структура і зміст роботи повністю відповідають назві теми, а також напрямку підготовки спеціаліста та виконані якісно.

Позитивні риси кваліфікаційної бакалаврської роботи. Дослідження було проведено згідно до поставлених завдань. Автор продемонстрував навички самостійної науково-практичної роботи під час опрацювання теоретичних та методичних підходів. Теоретичний аналіз проблеми вдало доповнений практичним дослідженням. Досить кваліфіковано описано облік розрахунків за виплатами працівникам в умовах застосування комп'ютерних технологій на підприємстві АТ«Національна суспільна телерадіокомпанія України».

Практична значимість висновків і рекомендацій.

В цілому при написанні кваліфікаційної бакалаврської роботи здобувач Воловик Д.М. виявила вміння вдало виявляти та досліджувати основні проблеми пов'язані з обліком розрахунків за виплатами працівникам в умовах застосування комп'ютерних технологій, що є практично значимими для АТ«Національна суспільна телерадіокомпанія України», а також запропонувала шляхи удосконалення системи обліку розрахунків за виплатами працівникам підприємства з використанням комп'ютерних технологій. Отже, бакалаврська дипломна робота Воловик Д.М. виконана в повному обсязі відповідно до вимог написання бакалаврської роботи, до поставленої мети та змісту, що розкриває тему.

Кваліфікаційна бакалаврська робота здобувача Воловик Дар'ї Миколаївни на тему: «Система обліку розрахунків за виплатами працівникам АТ«Національна суспільна телерадіокомпанія України» в умовах застосування комп'ютерних технологій» рекомендована до захисту в ЕК з атестації здобувачів вищої освіти та заслуговує на позитивну оцінку.

Рецензент:

Директор департаменту
кадрового адміністрування



Антон ТУЛІЙ

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна бакалаврська робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи складає 57 сторінок, основний текст кваліфікаційної роботи викладено на 50 сторінках друкованого тексту. Робота містить список використаних джерел із 49 найменувань, 11 додатків.

«Система обліку розрахунків за виплатами працівникам АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» в умовах застосування комп'ютерних технологій»

Об'єктом дослідження є фінансово-господарська діяльність підприємства АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» в частині формування розрахунків за виплатами працівникам з використанням комп'ютерних технологій.

Предметом дослідження є сукупність методичних, організаційних та практичних аспектів обліку розрахунків за виплатами працівникам підприємства, який здійснюється з використанням комп'ютерних технологій.

Метою дослідження полягає в дослідженні системи обліку розрахунків за виплатами працівникам АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» та визначенні її ефективності та надійності, можливості удосконалення на основі комп'ютерних технологій.

Відповідно до поставленої мети були визначені такі *завдання*:

- визначити основні поняття та принципи обліку розрахунків за виплати працівникам підприємства;
- ознайомитись з законодавчою базою обліку розрахунків за виплати працівникам підприємства в Україні;
- розглянути форми та системи розрахунків за виплатами працівникам підприємства;

- дослідити вплив комп'ютерних технологій на систему обліку розрахунків за виплати працівникам підприємства;
- проаналізувати облікову політику АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» щодо розрахунків за виплатами працівникам та її відповідність вимогам НП(С)БО;
- дослідити документування операцій за виплатами працівникам на АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» в умовах застосування комп'ютерних технологій;
- розкрити інформацію про програмне забезпечення для системи обліку розрахунків за виплатами працівникам підприємства;
- проаналізувати та виявити переваги і недоліки використання комп'ютерних технологій в обліку виплат працівникам АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України»;
- запропонувати шляхи подальшого розвитку та удосконалення системи обліку розрахунків за виплатами працівникам АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» з використанням комп'ютерних технологій.

Теоретична, методична частина та практична значущість отриманих результатів. За результатами проведеного дослідження були запропоновані шляхи удосконалення системи обліку розрахунків за виплатами працівникам підприємства з використанням комп'ютерних технологій. АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» отримало змогу ознайомитися з системами обліку, що пропонуються серед новітніх технологій, обрати для підприємства найбільш підходяще рішення - блокчейн-технології.

Ключові слова: розрахунки за виплатами працівника, облік заробітної праці, законодавча база обліку, документування операцій, принципи і методи обліку заробітної плати, удосконалення системи обліку, програмне забезпечення, шляхи подальшого розвитку системи обліку розрахунків за виплатами працівникам.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 ОРГАНІЗАЦІЙНІ ТА ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СИСТЕМИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТИ ПРАЦІВНИКАМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЗАСТОСУВАННЯ КОМП'ЮТЕРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ	6
1.1 Основні поняття та принципи обліку розрахунків за виплати працівникам підприємства	6
1.2 Законодавча база обліку розрахунків за виплатами працівникам підприємства в Україні	11
1.3 Форми та системи розрахунків за виплатами працівникам підприємства.....	16
1.4 Вплив комп'ютерних технологій на систему обліку розрахунків за виплати працівникам підприємства	21
1.5 Аналіз облікової політики АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» щодо розрахунків за виплатами працівникам та її відповідність вимогам НП(С)БО.....	24
РОЗДІЛ 2 ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТИ ПРАЦІВНИКАМ АТ «НАЦІОНАЛЬНА СУСПІЛЬНА ТЕЛЕРАДІОКОМПАНІЯ УКРАЇНИ» З ВИКОРИСТАННЯМ КОМП'ЮТЕРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ.....	28
2.1 Документування операцій за виплатами працівникам АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» в умовах застосування комп'ютерних технологій	28
2.2 Програмне забезпечення для системи обліку розрахунків за виплатами працівникам підприємства	36
2.3 Переваги і недоліки використання комп'ютерних технологій в обліку виплат працівникам АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України».....	39
2.4 Шляхи подальшого розвитку та удосконалення системи обліку розрахунків за виплатами працівникам АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» з використанням комп'ютерних технологій	45
ВИСНОВКИ	50
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	53
ДОДАТКИ.....	58

ВСТУП

Актуальність обраної теми. У сучасному бізнес-середовищі, де швидкість, точність та ефективність є ключовими факторами успіху, система обліку розрахунків за виплати працівникам підприємства в умовах використання комп'ютерних технологій стає надзвичайно актуальною. Облік розрахунків за виплатами працівникам є однією з найважливіших складових у системі обліку на підприємстві, оскільки потребує точних і актуальних даних, які постійно змінюються через чисельність працівників, витрати робочого часу, зміни в законодавчій базі та ін., тож потребує удосконалення в системі обліку. Облік оплати праці потребує точної і оперативної інформації, саме тому кожний суб'єкт господарської діяльності незалежно від форми власності повинен здійснювати правильну організацію обліку праці, нарахувань і утримань із заробітної плати, а також порядку її виплати. Зараз кожне підприємство намагається максимально удосконалити та автоматизувати всі ці процеси, оскільки це дозволить зменшити ймовірність помилок та забезпечити швидку, якісну обробку великого обсягу даних.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Кваліфікаційна бакалаврська робота ґрунтується на джерелах, що включають наукові статті, збірники наукових конференцій, навчальні посібники та інші наукові публікації. Шляхи удосконалення, визначення подальшого розвитку, розкриття особливостей та визначення проблем системи обліку виплат працівникам — це все є результатом досліджень авторів та їх наукові внески в зазначену тему.

Мета і завдання дослідження Метою кваліфікаційної бакалаврської роботи є дослідження системи обліку розрахунків за виплатами працівникам АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» та визначення її ефективності та надійності, можливості удосконалення на основі комп'ютерних технологій. Щоб досягти поставленої мети потрібно розв'язати такі завдання: визначити основні поняття та принципи обліку розрахунків за виплати

працівникам підприємства; ознайомитись з законодавчою базою обліку розрахунків за виплати працівникам підприємства в Україні; розглянути форми та системи розрахунків за виплатами працівникам підприємства; дослідити вплив комп'ютерних технологій на систему обліку розрахунків за виплати працівникам підприємства; проаналізувати облікову політику АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» щодо розрахунків за виплатами працівникам та її відповідність вимогам НП(С)БО; дослідити документування операцій за виплатами працівникам на АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» в умовах застосування комп'ютерних технологій; розкрити інформацію про програмне забезпечення для системи обліку розрахунків за виплатами працівникам підприємства; проаналізувати та виявити переваги і недоліки використання комп'ютерних технологій в обліку виплат працівникам АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України»; запропонувати шляхи подальшого розвитку та удосконалення системи обліку розрахунків за виплатами працівникам АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» з використанням комп'ютерних технологій.

Об'єктом дослідження є фінансово-господарська діяльність підприємства АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» в частині формування розрахунків за виплатами працівникам з використанням комп'ютерних технологій.

Предметом дослідження є сукупність методичних, організаційних та практичних аспектів обліку розрахунків за виплатами працівникам підприємства, який здійснюється з використанням комп'ютерних технологій.

Методи дослідження. При проведенні даного дослідження були використані такі методи: емпіричні — опис, аналіз, порівняння наукової літератури при вивченні аналітичного розділу системи обліку розрахунків за виплатами працівникам підприємства в умовах використання комп'ютерних технологій; теоретичні — аналогія, індукція, дедукція при вивченні теоретичної частини про систему обліку розрахунків за виплатами працівникам підприємства.

Теоретична, методична та практична значущість отриманих результатів. Полягає у тому, що результати спрямовані на пошуки шляхів подальшого розвитку та удосконалення системи обліку заробітної плати в умовах застосування комп'ютерних технологій.

Інформаційна база дослідження. При дослідженні теми були використані законодавчі і нормативні акти, що регулюють бухгалтерський облік розрахунків за виплатами працівникам, а саме: ЗУ «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», ЗУ «Про оплату праці», ПКУ, НП(С)БО 26, МСБО 19, ЗУ «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», КЗпПУ, ЗУ «Про електронні довірчі послуги» та ін.; праці вітчизняних та зарубіжних науковців, що ґрунтуються на системі обліку розрахунків за виплатами працівникам підприємства та шляхах удосконалення автоматизації процесу обліку заробітної плати : Швиданенко Г.О., Воськоло Н.М., Матюха М., Богиня Д.П., Куліков Г.Т., Калінська Т.Г., Джулія Густафсон, Каткова Н.В., Антонюк Л., Потоцька О.А. та інші.

Апробація на конференціях. Основні результати дослідження були апробовані у збірнику VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції «Облік, аналіз, аудит та оподаткування: сучасні концепції розвитку» з тезою «Основні переваги та недоліки використання комп'ютерних технологій в обліку розрахунків за виплатами працівникам» та збірнику 90-ї щорічної студентської наукової конференції «Інноваційні проекти для післявоєнного відновлення та розвитку України» з публікацією тез на тему «Оцінка перспектив використання блокчейн-технологій у системах обліку розрахунків з оплати праці в умовах воєнного стану» (копії додаються).

Структура роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, дев'яти підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ТА ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СИСТЕМИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТИ ПРАЦІВНИКАМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЗАСТОСУВАННЯ КОМП'ЮТЕРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

1.1 Основні поняття та принципи обліку розрахунків за виплати працівникам підприємства

Система обліку розрахунків за виплатами працівникам є невід'ємною частиною бухгалтерського обліку на підприємстві. Ця система обліку відіграє важливу роль у забезпеченні ефективного управління фінансовими ресурсами, забезпеченні справедливої оплати праці, оскільки заробітна плата є основним джерелом доходу працівників, а також дотриманні законодавчих вимог. Облік розрахунків за виплати працівникам дозволяє підприємству контролювати й керувати всіма аспектами оплати праці, включаючи заробітну плату, премію, допомогу по тимчасовій непрацездатності, відпускні та ін. Ця система дозволяє вести детальний облік витрат на оплату праці, аналізувати їх структуру та впливати на ефективність витрат, що є місцем для планування бюджету підприємства. Крім того, облік розрахунків за виплати працівникам має значення для забезпечення внутрішньої та зовнішньої звітності. Відповідна документація та фінансова звітність, що створена в процесі обліку, є доказом коректності оплати праці та відповідності вимогам законодавства. Це має велике значення для взаємодії з податковими органами, аудиторами та іншими зацікавленими сторонами. Як зазначає Воськало Н.М.: «своєчасність та повнота розрахунків із працівниками мають важливе соціальне значення, оскільки безпосередньо пов'язані із забезпеченням добробуту населення, впливають на формування попиту та пропозиції на внутрішньому ринку через купівельну спроможність зайнятих працівників, безпосередньо впливають на структуру та величину витрат суб'єктів господарювання, слугують важливим мотиваційним чинником працівників до праці тощо» [1, с.239].

Кожне підприємство зобов'язане вести облік оплати праці згідно з чинним законодавством. Оскільки це складна ділянка бухгалтерського обліку, вона вимагає чіткої організації та вдосконалення. Будь-яка помилка при нарахуванні заробітної плати може призвести до серйозних порушень, які негативно позначаються на діяльності підприємства в подальшому.

Для забезпечення ефективної роботи підприємства та його розвитку в умовах ринку, мотивуючий характер оплати праці є завжди необхідним для працівників. Важливість управління даними про оплату праці виникає в тому, щоб правильно, чітко та розумно обліковувати розрахунки з оплати праці та витрат підприємства.

Мочерний С.В. визначає заробітну плату як об'єктивно необхідний для відворення робочої сили та ефективного функціонування виробництва об'єм вираженої в грошовій формі основної частини життєвих засобів, що відповідає досягнутому рівневі розвитку продуктивних сил і зростає пропорційно підвищенню ефективності праці трудящих; це не дохід, а витрати підприємства на відтворення трудових ресурсів на суспільно необхідному рівні.

Бутинець Ф.Ф. дає таке визначення заробітної плати, що «це оплата праці найманих працівників, яка виражає перетворену форму вартості і ціни робочої сили». Яременко Л.М. знаходить, що «заробітна плата — частина вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці» [2,с.1].

В Законі України «Про оплату праці» зазначається, що заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [3, п.1]. Діяльність суб'єктів господарювання та облік розрахунків регулюється Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність» [4].

Можна зробити висновок, що багато вчених досліджували оплату праці в своїй роботі, тож можна побачити певну схожість між наданими ними значень поняттю «заробітна плата».

Основні поняття ведення обліку розрахунків за виплатами працівникам підприємства ґрунтуються на принципах, які передбачають низка законодавчих актів, а саме: Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», Податковий кодекс України [5], НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» [6], НП(С)БО 16 «Витрати» [7], МСБО 19 «Виплати працівникам» [8] тощо. Розглянемо детальніше ці принципи.

Виходячи із принципу повного висвітлення, інформацію про розрахунки з оплати праці недостатньо показувати лише як заборгованість з оплати праці у Балансі (Звіті про фінансовий стан) та суму визнаних витрат на заробітну плату операційної діяльності (не враховуючи при цьому інших видів діяльності підприємства) у Звіті про фінансові результати (Звіті про сукупний дохід), оскільки така інформація свідчить лише про фактичні наслідки проведених господарських операцій, а не потенційні.

Відповідно до НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» у примітках до річної фінансової звітності необхідно розкривати додаткову інформацію щодо програм із визначеним внеском або програм із визначеною виплатою. Така інформація розкриває потенційні наслідки для підприємства запровадження виплат після закінчення трудової діяльності. Однак українські підприємства, як правило, виплати після закінчення трудової діяльності не проводять, хоча для їх обліку і передбачений окремий субрахунок 472 «Додаткове пенсійне забезпечення».

Ще одним із видів виплат працівникам є виплати під час звільнення. Їх розмір зазначається в колективному договорі або оголошується за необхідності звільнення певної кількості працівників. Така інформація, хоча і має потенційний вплив на подальшу господарську діяльність підприємства, як правило, вважається комерційною таємницею і не оприлюднюється у звітності [1,с.240].

Згідно з принципом автономності кожне підприємство визнано юридичною особою, яка окремо існує від її власників. Це досягається шляхом нарахування, оподаткування та виплати заробітної плати власникові або власникам, які можуть виконувати роль керівника або працівника підприємства.

Заробітна плата, отримана власниками, обліковується окремо від дивідендів, які вони можуть отримати як засновники підприємства.

За принципом послідовності підприємство має застосовувати обрану облікову політику, проте щодо оплати праці та інших виплат працівникам у Методичних рекомендаціях жодна інформація не передбачена до наведення, оскільки щодо цього об'єкта обліку відсутні різні варіанти обліку [9]. Проте НП(С)БО 26 визначає необхідність відображення суми відрахувань щодо кожної програми з визначеним внеском зі включенням до витрат звітнього року (загальний опис типу програми; залишок зобов'язання (активу) на початок і кінець звітнього року; теперішня вартість забезпечених, частково забезпечених і незабезпечених активами програми зобов'язань на дату балансу; не визнані актуальні прибутки (збитки) на початок і кінець звітнього року тощо).

В обліковій політиці також доцільно передбачити створення резерву на виплату відпусток, що є обов'язковим для всіх підприємств (окрім малих), а його розмір залежить від розміру зарплати в попередньому звітному періоді; резерву виплат під час звільнення та резерву виплат після закінчення трудової діяльності. Облікові «незручності» у створенні таких резервів полягають у податкових обмеженнях щодо їх створення та віднесення до складу витрат у поточному чи майбутніх періодах

Дотримуючись принципу безперервності діяльності, підприємство планує свою діяльність надалі та здійснює поточні виплати працівникам, котрі стосуються майбутніх періодів (нарахування та виплата авансів, відпускних, «підйомних» тощо). Створення резерву на виплату відпусток, резервів виплат під час звільнення та виплат після закінчення трудової діяльності засвідчує те, що підприємство планує проводити і надалі свою діяльність. Своє відображення через рахунки бухгалтерського обліку цей принцип знаходить у виплаті авансу, внаслідок чого утворюється дебетове сальдо (заборгованість працівників підприємству) за рахунком 661 «Розрахунки за виплатами працівникам» [1, с.240].

Відповідно до принципу нарахування, витрати на оплату праці повинні відображатися в обліковій та фінансовій звітності в момент їх виникнення, незалежно від того, коли будуть надіслані грошові витрати. відповідно до законодавства, заробітну плату слід виплачувати не рідше двох разів на місяць, не пізніше 15 та 30-31 числа. Виплата авансу не випадково до відображення витрат на оплату праці в обліку, оскільки її нарахування та виплата повідомляється окремо. Норми податкового законодавства обмежують віднесення деяких нарахувань витрат на оплату праці до витрат поточного періоду, що може призвести до виникнення податкових різниць при нарахуванні податку на прибуток.

За принципом превалювання сутності над усією формою, операції повинні бути обліковані відповідно до їх сутності, а не тільки на підставі юридичної форми. Відповідно до цього принципу необхідно мати окремий аналітичний облік кожного працівника за видами нарахувань, утримання та виплат. Нарухування оплати праці необхідно відповідати видам діяльності підприємства.

На підставі Закону України «Про оплату праці» заробітна плата працівників підприємств на території України виплачується в грошових знаках, що мають законний обіг на території України, тобто у гривні, відповідно до принципу єдиного грошового вимірника.

1.2 Законодавча база обліку розрахунків за виплатами працівникам підприємства в Україні

Законодавча база виступає підґрунтям для принципів бухгалтерського обліку та правил його ведення, забезпечуючи надійне, достовірне формування та відображення в системі бухгалтерського обліку операцій, пов'язаних з розрахунками за оплату праці. Законодавство, нормативні акти, постанови та інструкції, які затверджені Кабінетом Міністрів України, регулюють питання, пов'язані з оплатою праці. Ці нормативні документи є обов'язковими і встановлюють правову основу для визначення, розрахунку та відображення виплат працівникам у системі бухгалтерського обліку. Оскільки, законодавча база актуальна досить давно, зараз необхідно переглядати нормативні акти, поновлювати чи, взагалі, створювати нові, що відповідатимуть демократичним принципам існування суверенної незалежної держави.

Реформування нормативних актів цієї сфери відбуваються досі. Нормативно-правове регулювання виплат працівникам підприємств, установ та організацій в Україні здійснюється на трьох рівнях: макрорівні, де вплив норм правової бази поширюється на всі види діяльності; мезорівні – нормативно-правова база визначає правила розрахунків з працівниками в окремих галузях, беручи до уваги їхні особливості; мікрорівні – нормативні документи відповідно до чинного законодавства створюють на самих підприємствах [10, с.51].

Законодавча база є регулюючим органом на всіх рівнях здійснення розрахунків за виплатами працівникам підприємства. У кожній окремій сфері, що стосується виплат працівникам є нормативний документ, що керує нею, наприклад:

1. Статтею 43 Конституції України від 28 червня 1996 р. № 254к/96 ВР (із змінами і доповненнями від 15.03.2016 р.) кожному громадянину гарантується право на працю, яку людина вільно обирає і на яку вільно погоджується. Статті 44-46 Конституції України гарантують працівникам права захисту своїх економічних і соціальних інтересів, право на соціальний захист [11, ст.43].

2. Главами II, VI, VII, VIII Кодексу законів про працю (КЗпП) України від 10 грудня 1971 р. № 322–VIII (із змінами та доповненнями) визнаються правові засади і гарантії права громадян України розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці [12].

3. Податковим кодексом України від 2 грудня 2010 р. № 2755–VI (із змінами та доповненнями) регулюються відносини у сфері справляння податків і зборів. Зокрема, визначається вичерпний перелік податків та зборів, які справляються платниками податків та зборів в Україні, та порядок їх адміністрування, визначено їхні права та обов'язки, компетенцію органів контролю, права та обов'язки посадових осіб цих органів під час здійснення податкового контролю, а також передбачено відповідальність у разі недотримання податкового законодавства [5].

4. Правові, економічні й організаційні засади оплати праці працівників, що перебувають у трудових взаєминах, визначає Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 144/95–III (із змінами та доповненнями) [3].

Згідно із ст. 75 КЗпП та ст. 6 Закону України «Про відпустки», тривалість щорічної основної відпустки становить не менше ніж двадцять чотири календарні дні за відпрацьований робочий рік, який рахується від дня укладення трудового договору працівника з підприємством [12,13].

Закон України «Про відпустки» також регулює надання відпусток без збереження заробітної плати: відпустки, які надаються працівникам в обов'язковому порядку за їх бажанням на основі суб'єктивного права, що визначене законодавством; відпустки за згодою сторін, тобто за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати. Час перебування у відпустці без збереження заробітної плати зараховується до стажу роботи і враховується під час надання працівнику щорічної відпустки [13].

5. Законом України «Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати» від 12 жовтня 2009 р. № 1646-17 встановлено

розмір прожиткового мінімуму і мінімальної заробітної плати, цим забезпечується соціальний захист громадян України в період фінансово-економічної кризи [14]. Встановлення прожиткового мінімуму на 2023 рік відбувається на основі Закону України «Про Державний бюджет України на 2023 рік» [15].

6. У КЗпП України та Законі України «Про оплату праці» термін «мінімальна заробітна плата» визначається як законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може встановлюватися оплата за виконану працівником місячну норму робіт. В Україні мінімальна заробітна плата з 2023 р. становить 6700,00 грн і не буде змінюватись протягом наступного року.

7. Правові й організаційні основи забезпечення збору та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, а також порядок і умови його нарахування та сплати встановлюються Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 8 липня 2010 р. №2464–17 [16].

8. Законом України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694–XII визначаються основні положення стосовно виконання конституційного права громадян на охорону їхнього життя й здоров'я в процесі трудової діяльності, встановлюється участь відповідних державних органів, зв'язки між власником підприємства або уповноваженим ним органом і працівником з питань безпеки, гігієни виробничого середовища та праці, затверджується єдиний порядок організації охорони праці в Україні [17].

9. Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку – П(С)БО 26 «Виплати працівникам» від 28 жовтня 2003 р. № 601 (із змінами, внесеними згідно з наказом Мінфіну № 1591 від 09.12.2011 р.) визначено методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій та негрошовій формах) за роботи й послуги, виконані працівниками, та розкриття у фінансовій звітності. Його норми поширюються на роботодавців –

підприємства, організації, інші юридичні особи незалежно від форм власності (крім бюджетних установ) [6].

10. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» має на меті визначення бухгалтерського обліку та розкриття інформації про виплати працівникам.

Важливо відмітити, що регулювання дій бухгалтера є однією з основних відмінностей між НП(С)БО та МСФЗ. В українському бухгалтерському обліку діє єдиний план рахунків, він є обов'язковим для всіх суб'єктів господарської діяльності. НП(С)БО зорієнтоване на запити регулюючих органів, наприклад, податкова служба, державна служба статистики, тоді як МСФЗ націлені на користувачів, що мають дійсний чи потенціальний фінансовий інтерес до суб'єкта звітності, тобто на: акціонерів, інвесторів, контрагентів. Щоб сформувані чіткі відмінності між НП(С)БО та МСФЗ, порівняємо їх між собою (Додаток А) [8].

У додатку А видно, що за змістом МСФЗ 19 та НП(С)БО 26 хоча і не суттєво, та відрізняються. Це спричинено національними особливостями та не одноразовими спробами наблизити норми МСФЗ до українського законодавства. Відповідно до національних та міжнародних стандартів бухгалтерського обліку і фінансової звітності необхідним є використання терміну «виплати працівникам». Отже, згідно МСФЗ 19, виплати працівникам – це всі форми компенсації, що їх надає суб'єкт господарювання в обмін на послуги, надані працівниками. При цьому, працівник може надавати послуги підприємству на основі повного або неповного робочого дня, постійної або періодичної зайнятості та на тимчасовій основі.

11. Постановою Кабінету Міністрів України № 1078 від 17 липня 2003 р. «Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення» (із змінами, внесеними згідно з Постановами КМУ від 24.10.2017 р.) встановлюються правила обчислення індексу споживчих цін для проведення індексації та сум індексації грошових доходів населення [18].

Завдяки цим законодавчим актам відбулися значні покращення в процесі встановлення стандартів оплати праці та державних гарантій. Вони стали основою для визначення справедливих тарифів, винагород та інших форм оплати праці, що враховують як професійні навички та кваліфікацію, так і соціальні аспекти. Перехід до колективно-договірних принципів регулювання оплати праці дозволив сторонам установлювати взаємовигідні умови праці та оплати, враховуючи особливості конкретного підприємства чи галузі. Такий підхід сприяє більш ефективному розподілу ресурсів та створенню стабільного середовища для роботи. Загалом, прийняті законодавчі акти встановили систему державного регулювання та гарантували права та інтереси працівників щодо оплати праці. Це сприяло розвитку справедливої та сучасної системи оплати праці, яка враховує економічні, соціальні та професійні аспекти, забезпечуючи стабільність та мотивацію працівників [19, с.119].

Проте Конституції України права, свободи й інтереси громадян не дають змоги втілити у повній мірі існуючу низку проблем у сфері правового регулювання праці, що не дозволяють створити всі необхідні умови для використання працівником його здібностей та реалізації ним власного потенціалу. Такі проблеми зумовлюються суперечливістю й недоліками норм трудового законодавства України.

Отже, в Україні організація регулювання оплати праці є багаторівневою: вона охоплює ринкове, державне, колективно-договірне та регулювання на рівні господарюючих суб'єктів. Як ми зазначили, закони, нормативно-правові акти й договори існують на всіх рівнях і регулюють процес забезпечення розрахунків за виплатами працівникам. Цими документами регламентується окрема сфера з виплат працівникам, зокрема: розрахунок середньої заробітної плати, відпустка працівника, податкове навантаження, розмір прожиткового мінімуму тощо. Проаналізувавши законодавчу базу, можна зазначити, що жоден із перелічених напрямів регулювання не є досконалим і кожен потрібно доопрацьовувати.

1.3 Форми та системи розрахунків за виплатами працівникам підприємства

Важливими складовими організації заробітної плати є її форми і системи, які забезпечують зв'язок між оплатою праці та її результатами. Форми і системи оплати праці встановлюються підприємствами та організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням вимог і гарантій, передбачених законодавством.

Системою оплати називають розрахунок розміру заробітної плати співвідносно з докладеними зусиллями робітника й отриманими від них результатами. Оплату можна реалізовувати по тарифній чи безтарифній системі. Вибір форми і системи заробітної плати для підприємства залежить від його внутрішнього організаційно-технологічного процесу. Визначають це такі чинники: стандарти якості кінцевого результату (продукту або конкретного показника) та структура посадових задач і облік витрат на оплату за їх виконання.

Форми заробітної плати мають відповідати таким вимогам: найповніше враховувати результати праці, створювати передумови для постійного зростання ефективності та якості праці; сприяти підвищенню матеріальної заінтересованості працівників у постійному виявленні і використанні резервів підвищення продуктивності праці і якості продукції. Форми оплати праці будуть ефективними лише в тому випадку, якщо вони відповідають організаційно-технічним умовам виробництва. Отже, вибираючи форму оплати праці для певної категорії робітників, необхідно враховувати конкретні умови їхньої праці, специфіку виробництва тощо. Основними (загальними) умовами застосування тієї чи іншої форми заробітної плати є рівень технічної озброєності виробництва, характер технологічного процесу та організації виробництва і праці, ступінь використання виробничих потужностей і устаткування, стан нормування праці тощо.

Основні форми оплати праці поділяються на два типи: відряджений і погодинний. Види цих форм об'єднані за принципом показника результату виконаної праці. Ключова різниця між відрядною та погодинною формами

полягає в конкретних показниках, які застосовуються на підприємстві для визначення обсягів виконаної роботи та нарахування заробітної плати. Так, погодинна форма використовує час, як одиницю виміру навантаження для відпрацьованих задач. Якщо такою мірою є результат, тобто виготовлена продукція або надані послуги, тоді мова йде вже про відрядну форму оплати.

Залежно від факторів, за якими виконується розрахунок, форма і система оплати праці можуть бути індивідуальними або командними. Індивідуальний варіант передбачає, що заробіток працівника є прямим показником результатів його особистої трудової діяльності. А от командна форма враховує загальний результат команди, підрозділу, відділу, департаменту або навіть усього підприємства.

Погодинна оплата праці — це система розрахунку, що формується фактичною кількістю відпрацьованих співробітником годин і розміром погодинної тарифікаційної ставки підприємства. Застосування погодинної оплати праці потребує: точного обліку і контролю за фактично відпрацьованим часом; правильного присвоєння робітникам тарифних розрядів відповідно до їхньої кваліфікації і з урахуванням кваліфікаційного рівня виконуваних робіт; розроблення й правильного застосування обґрунтованих норм виробітку, (часу) нормованих завдань, норм обслуговування і нормативів чисельності [20].

Варто зазначити, що на сучасних підприємствах праця робітників з погодинною оплатою має нормуватися й оцінюватися на основі показників, які враховують результати їхньої праці. Такими показниками можуть бути: нормовані (виробничі) завдання, які визначають кожному працівнику обсяг роботи за зміну, тиждень або місяць; планові норми або завдання щодо випуску продукції бригадою, дільницею, цехом; норми праці, які можуть бути установлені як ступінь виконання технологічних параметрів, режимів, норм витрат сировини, матеріалів та інших виробничих ресурсів, строків виконання певних видів робіт тощо. Погодинна форма оплати праці застосовується: якщо у робітника відсутня реальна можливість для збільшення випуску продукції, наприклад, якщо його

виробіток обумовлений режимом роботи устаткування, продуктивністю машин, це характерно для автоматичних ліній, конвеєрів і потокових ліній з безперервним і точно регламентованим режимом, для робіт на високо механізованому устаткуванні й апаратурних процесах; якщо результати праці робітника не можуть бути конкретно виміряні і кількісно виражені (налагодження верстатів, інструктаж); якщо економічно недоцільно стимулювати зростання виробітку понад оптимально передбачений технологічними параметрами, а також коли перевиконання цих норм може досягатися через порушення технологічних режимів і відповідно погіршення якості робіт, а відтак і продукції, до таких робіт належить випробування продукції, термічне оброблення виробів. Від робітника вимагається старанне дотримання параметрів, а також виконання кількісного завдання, установленого на рівні, що забезпечить відповідну якість робіт.

Безтарифна система оплати праці — це організація оплати праці, що ґрунтується на принципі часткового розподілу зароблених колективом коштів між працівниками згідно з прийнятими співвідношеннями (коефіцієнтами) в оплаті праці різної якості (залежно від кваліфікації, посади, спеціальності працівників тощо). У них не використовуються гарантовані тарифні ставки і посадові оклади, більшість видів премій, доплат і надбавок. Безтарифні системи оплати праці вирізняються гнучкістю, простотою і доступністю для розуміння всіма працівниками, забезпечують їх заінтересованість у результатах праці. Велике поширення вони мають на акціонерних, малих і приватних підприємствах в різних модифікаціях і моделях. Спільними для безтарифних систем оплати праці є наступні заходи: працівникам гарантується лише мінімальний рівень заробітної плати (обумовлений законодавством), який повинен становити лише невелику частину в загальному заробітку працівника; спочатку визначається лише загальна сума колективного заробітку, з якого вираховується сума гарантованої мінімальної оплати для всіх працівників підприємства, а залишкова сума (більша частина) розподіляється між членами колективу за певними встановленими правилами. Правила розподілу колективного заробітку складаються так, щоб

зацікавити кожного в покращеннях тих показників роботи, які є важливими для досягнення бажаного спільного кінцевого результату. Фактична величина заробітної плати кожного працівника при безтарифній системі залежить від: кінцевих результатів діяльності колективу; кваліфікаційного рівня працівника; фактично відпрацьованого часу; коефіцієнта трудової участі (кожному працівникові присвоюються постійні коефіцієнти, які комплексно характеризують його кваліфікаційний рівень, а також визначають його трудовий внесок у загальні результати праці за даними трудової діяльності працівників, які належать до певного кваліфікаційного рівня).

Відрядна система оплати праці може бути колективною та індивідуальною. Обсяг заробітної плати виконавця за такої системи залежить від кількості одиниць виробленої ним чи командою продукції. Ефективне застосування відрядної форми оплати праці можливе за певних умов: наявності кількісних показників виробітку, за допомогою яких встановлюють норми й розцінки та визначають заробіток відповідно до результатів праці, можливості й необхідності підвищення індивідуальної або колективної продуктивності праці на даному робочому місці, забезпечення науково обґрунтованого нормування праці і правильного обліку виконаної роботи, чіткого контролю за якістю продукції. Система повинна враховувати професійний рівень робітника та запропоновані роботодавцем умови праці [21].

Акордна оплата праці — така система є похідною від відрядної. При акордній оплаті праці суму заробітної плати працівникові або, найчастіше, колективу працівників установлюють за весь обсяг виконаної роботи (акорд) на підставі реальної обґрунтованості норм виробітку, необхідного часу роботи й відрядних розцінок на окремі види робіт (операцій) або всього комплексу робіт у встановлений термін. Ринкова модель акордної відрядної заробітної плати може виступати у формі індивідуальної або колективної оплати праці, проте в обох випадках вона безпосередньо пов'язує суму заробітку працівників із кінцевими результатами діяльності роботи окремого працівника (колективу). Акордну

оплату праці застосовує роботодавець (адміністрація) за згодою з профспілками з метою матеріального заохочення для підвищення продуктивності праці, а також скорочення терміну виконання певного обсягу роботи. На підприємствах різних форм власності застосування акордної оплати праці, як свідчить досвід, значно посилює залежність заробітку від якості і терміну виконаної роботи. Якщо праця робітника або колективу оплачується акордно, то перед початком роботи їм видається наряд – завдання, де чітко визначено терміни початку робіт, розцінки за одиницю виконаної роботи і розмір заробітку за всю роботу. Нараховану суму виплачують за умов своєчасного і високоякісного виконання всього комплексу передбачених робіт. Якщо ж для виконання робіт потрібно багато часу, то за поточний місяць, враховуючи виконання робіт при акордній оплаті праці, застосовують виплату премій (акордно-преміальна оплата). Знання працівником обсягу робіт, терміну їх виконання й розміру майбутнього заробітку сприяє підвищенню продуктивності праці та якості роботи. При акордній оплаті праці можуть встановлювати преміювання за скорочення термінів виконання акордного завдання при забезпеченні високої якості виконаних робіт.

Відрядно-преміальна оплата праці. Сутність її полягає в тому, що робітникові нараховується, крім заробітку за прямою відрядною системою, премія за виконання і перевиконання певних кількісних і якісних показників. Розмір премії встановлюється у відсотках до заробітку, визначеному за відрядними розцінками. Конкретні показники й умови преміювання, а також розміри премій встановлюються керівником підприємства за згодою комітету профспілки. Відрядно-преміальною системою оплати часто користуються при формуванні зарплати для продавців і виробничих працівників.

Кожен підприємець повинен пам'ятати, що працівники приносять користь організації тільки за гідних умов праці. Обираючи форму та систему виплат для працівників підприємства, необхідно врахувати не лише інтереси бізнесу, але й заохочення для найманих робітників. Зацікавлені фахівці виконують свої обов'язки більш старанно.

1.4 Вплив комп'ютерних технологій на систему обліку розрахунків за виплати працівникам підприємства

Для успішного вирішення завдань бухгалтерського обліку з розрахунків за виплатами працівникам використовуються різні комп'ютерні програми для автоматизації процесу обліку. Впровадження автоматизованої системи обробки інформації дозволяє не тільки скоротити час розрахунків і обліку оплати праці, а й дозволяє із зменшеними витратами у визначені терміни одержати інформацію, що необхідна для управління підприємством.

Автоматизація облікового, аналітичного та контрольного процесу підвищує оперативність та точність облікової інформації, зменшує кількість ручних операцій, зменшує ризик допуску помилок, які могли б виникнути під час ручного розрахунку забезпечуючи правильність нарахування виплат працівникам підприємства та нарахування обов'язкових платежів до фондів та бюджету. Відповідно, підвищується ефективність роботи бухгалтера, зокрема засоби автоматизації бухгалтерського обліку дозволяють швидко нараховувати заробітну плату, відпускні, лікарняні, премії, створюють відповідні бази даних для створення звітів та інших документів [22].

До повномасштабного вторгнення до основних програмних продуктів представлених на українському ринку були: «Парус — заробітна плата» та «1С: Зарплата і Управління Персоналом для України». Станом на 2023 рік українські підприємства намагаються відмовлятися від російських програмних продуктів. «BAS Бухгалтерія» — програмний продукт, який вже замінює на більшості підприємствах 1С, «М.Е.Дос», «BAS Документообіг», «FlyDoc», «FREDO» — не менш важливі програмні продукти, що забезпечують якісний документообіг.

Програма «1С: Зарплата і Управління Персоналом для України» дозволяє проводити: планування потреб у персоналі; забезпечення бізнесу кадрами; управління компетенціями та атестація працівників; управління навчанням персоналу; управління фінансовою мотивацією персоналу; ефективне планування зайнятості персоналу; облік кадрів і аналіз кадрового складу; трудові відносини,

зокрема кадрове діловодство; розрахунок заробітної плати персоналу; управління грошовими розрахунками з персоналом, враховуючи депонування; розрахунок регламентованих законодавством податків і внесків із фонду оплати праці; відображення нарахованої зарплати і податків у витратах підприємства [23].

Програма «Парус — заробітна плата» має такі функціональні можливості: ведення особових рахунків співробітників; облік штатної структури на рівні підрозділів і посад; ведення табеля робочого часу, облік наказів з оплати праці, нарахування заробітної плати на підставі документів табеля; розрахунок заробітної плати, зокрема з урахуванням норм робочого часу і виробітку; облік виплат за відомостями та видатковими касовими ордерами; розрахунок відпусток, допомоги в разі тимчасової непрацездатності та допомоги на дітей; розрахунок нарахувань на заробітну плату й утримань [24, 25].

BAS Бухгалтерія — це найкраще рішення для автоматизації роботи в організаціях, що займаються різними видами діяльності та на різних системах оподаткування. В одній базі можна одночасно відвідувати декілька організацій та приватних підприємців. Крім того, програмний продукт легко аналізував участь у цілому за бізнесом. Сучасний інтерфейс, який можна настроїти в користувацькому режимі, можливість роботи через веб-інтерфейс, самостійно вимірювати форми журналів і документів, що дозволяють підвищити зручність і комфорт роботи з програмою [26].

Програма «М.Е.Дос» в модулі «Зарплата» дозволяє автоматизувати процеси, пов'язані з розрахунками зарплати працівників підприємства. Зокрема, програма дозволяє:

- вести облік кадрової документації;
- розраховувати зарплатню працівників згідно з діючим законодавством;
- автоматично обчислювати різноманітні доплати, відрахування та знижки до зарплати;
- формувати та надсилати електронні звіти до державних органів;
- генерувати різноманітні звіти та аналізувати фінансові показники.

Крім того, програма має можливість інтеграції з іншими модулями бухгалтерського обліку, що дозволяє забезпечити повну автоматизацію бухгалтерського обліку підприємства.

Програма «FlyDoc» є автоматизованою системою обліку і управління персоналом, яка дозволяє здійснювати оплату працівників підприємства та забезпечує збереження всіх необхідних даних та документів [27].

У модулі «Зарплата» програма дозволяє: формувати та зберігати інформацію про працівників та їхні заробітні плати; автоматично розраховувати заробітну плату на основі показників, які введені в систему; стежити за рухом грошових коштів на рахунках підприємства, що пов'язані з виплатами заробітної плати; здійснювати нарахування і відрахування податків та інших обов'язкових платежів, пов'язаних з оплатою праці; генерувати звіти та документи, пов'язані з оплатою праці. За допомогою програми «FlyDoc» можна також забезпечити автоматичне оновлення змін до законодавства, що стосується оплати праці, та дотримуватись всіх необхідних вимог та нормативів.

Програма «FREDO» дозволяє розраховувати зарплату працівників підприємства. В модулі «Зарплати» програма надає такі можливості: створення та обробка розрахунків зарплати працівників; облік зарплатних витрат та формування звітності про зарплатні витрати; розрахунок податків і зборів з зарплати, включаючи ЄСВ, ПДФО, військовий збір та інші; формування та друк декларацій та звітів про зарплатні витрати для подання до державних органів; ведення кадрової документації та облік персоналу; інтеграція з системами електронного документообігу та банківськими системами для безпечного та швидкого переказу зарплати на банківські рахунки працівників.

Загалом, програма «FREDO» дозволяє ефективно та точно обробляти розрахунки зарплати та виконувати пов'язані з цим бухгалтерські операції, що знижує ризик помилок та сприяє підвищенню продуктивності бухгалтерської роботи.

Узагальнюючи вище викладене можна дійти висновку, що питання обліку розрахунків з оплати праці в умовах застосування комп'ютерних технологій займає важливе місце в час швидкого науково-технічного розвитку. Розробки програмних продуктів відомих фірм мають велику кількість засобів налаштування до потреб підприємств різних рівнів. Але використання будь-яких програмних засобів потребує від бухгалтера підвищення кваліфікації та інформаційної компетенції.

Більшість оригінальних підходів до рішення завдання нарахування заробітної плати спричинює потребу у створенні універсальної інформаційної системи обліку розрахунків з оплати праці. Через це підприємствам слід визначитися із вибором програмного забезпечення, яке зможе забезпечити усі вимоги обліку підприємства і одночасно буде доволі економним та не буде вимагати великих затрат на його покупку, а також не вимагало від бухгалтера специфічних навичок програмування. Тільки за умови даного вибору можна максимізувати ефективність та ведення облікової діяльності, що безумовно є необхідним кроком на шляху до розвитку і процвітання підприємства.

1.5 Аналіз облікової політики АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» щодо розрахунків за виплатами працівникам та її відповідність вимогам НП(С)БО

Облікова політика АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» включає методологічні засади формування бухгалтерського обліку виплат працівникам, враховуючи підходи до визнання, оцінки та облікову програму на додаткове пенсійне забезпечення відповідно до НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» (Додаток Б)

Відповідно до облікової політики виплати працівникам віднесені до таких категорій:

1. Поточні виплати.
2. Виплати при звільненні.

3. Виплати по закінченні трудової діяльності.

Поточні виплати працівникам включають: заробітну плату за окладами та тарифами, інші нарахування з оплати праці; виплати за невідпрацьований час, включаючи щорічні відпустки та інший оплачуваний невідпрацьований час; премії та інші заохочувальні виплати, що підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців після закінчення відповідного періоду.

Відповідно до облікової політики, нарахована сума виплати працівникам за роботу, виконану протягом звітного періоду, може бути визнана поточним зобов'язанням або включена до витрат. Перевищення може бути визнане в активах в якості авансу. Виплати за невідпрацьований час, що підлягають нарахуванню, визнаються зобов'язаннями через створення забезпечення у звітному періоді. Це означає, що компанія зобов'язується виплатити ці витрати працівникам у майбутньому. Виплати за невідпрацьований час, визнаються зобов'язанням у тому періоді, у якому час відсутності працівника на роботі підлягає оплаті. Це означає, що якщо працівник не відпрацював певний час і цей час оплачується, то ця сума компенсується зобов'язаннями компанії.

Премії та інші заохочувальні виплати визнаються зобов'язанням через створення забезпечення у звітному періоді, якщо робота, виконана працівниками в цей період, дає їм право на отримання таких виплат у майбутньому. Це означає, що підприємство зобов'язується виплатити премії та заохочувальні виплати працівникам у майбутньому згідно з умовами, визначеними у звітному періоді.

Виплати при звільненні визнаються зобов'язаннями у разі, якщо підприємство має невідмовне зобов'язання звільнити працівника або кількох працівників до досягнення ними пенсійного віку або надати виплати за власним бажанням, відповідно до законодавства, договору чи іншої угоди. Такі виплати визнаються витратами того періоду, в якому є зобов'язання за такими виплатами.

Виплати при звільненні, що не підлягають сплаті в повному обсязі протягом дванадцяти місяців після дати балансу, обчислюються за теперішньою

вартістю з використанням ставки дисконту, визначеної у пункті 28 НП(С)БО 26 [6].

Підприємство приймає участь лише в пенсійних програмах з визначеними внесками. Нарахована сума внесків за програмою з визначеним внеском визнається поточним зобов'язанням у періоді, протягом якого працівники виконували роботу.

Таким чином, облікова політика АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» щодо розрахунків за виплати працівникам відповідає вимогам Національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку. Вона визначає методологічні засади формування інформації про виплати за роботу, виконану працівниками, включаючи заробітну плату, невідпрацьований час, премії та заохочувальні виплати, а також виплати при звільненні. Облікова політика передбачає правильну класифікацію та визначення виплат працівникам відповідно до вимог НП(С)БО. Визначає, як поточні виплати, виплати при звільненні та виплати по закінченню трудової діяльності підлягають обліку. Отже, обліковій політиці передбачено визнання нарахованих сум виплати працівникам як поточних зобов'язань або авансу, залежно від того, чи перевищує виплачена сума нарахованої заробітної плати та інші виплати. Крім того, політика встановлює методологію обліку витрат, зобов'язань і активів, пов'язаних з виплатами працівникам. Облікова політика також враховує особливості виплати при звільненні, включаючи збільшення їх вартості з використанням ставки дисконту. Також, облікова політика визначає методологічні засади класифікації, визнання та оцінки різних видів виплат, що забезпечують точність, об'єктивність та достовірність фінансової звітності компанії. Облікова політика враховує важливі аспекти, такі як виплати працівникам у грошовій і не грошовій формах, виплати при звільненні та виплати по закінченні трудової діяльності. Вона чітко виявляє критерії визнання та облік цих виплат, забезпечуючи відповідну реєстрацію в компанії фінансової звітності. Детальні положення про нарахування внесків за пенсійними програмами з визначеними внесками також відображають

правильний підхід до управління фінансовими зобов'язаннями компанії згідно з законодавством.

Облікова політика АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» сприяє забезпеченню внутрішнього контролю, ефективного управління фінансами та відповідності стандартам бухгалтерського обліку. Вона забезпечує достовірну та об'єктивну фінансову звітність, що є причиною для стейкхолдерів, таких як акціонерів та інвесторів, довіряти підприємству, облікова політика гарантує якісну інформацію про розрахунки за виплати працівникам. Це і сприяє підвищенню довіри стейкхолдерів до компанії, її фінансової стійкості та репутації на ринку.

Крім того, відповідність вимогам Національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку підтверджує дотримання підприємством принципів прозорості та етичних стандартів у своїй фінансовій діяльності. Це важливо не тільки для зовнішніх стейкхолдерів, але і для самої організації, що дотримується норм бухгалтерського обліку, посиленню внутрішнього контролю та уникненню можливих фінансових ризиків. До того ж, уряд надає більшу перевагу підприємствам, що ведуть облік відповідно до НП(С)БО, оскільки це сприяє стабільності економіки та розвитку бізнесу. Облікова політика АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» відповідає цим вимогам, забезпечуючи надійну основу для фінансових розрахунків та звітності. У підсумку, облікова політика АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» дотримується вимог Національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку, тим самим підвищує ефективність управління фінансами підприємства. Вона забезпечує достовірну та об'єктивну фінансову звітність, що є ключовим чинником для забезпечення довіри стейкхолдерів, таких як акціонери, інвестори та фундаторів нових проєктів. Крім того, ця облікова політика сприяє забезпеченню внутрішнього контролю та підвищенню фінансової стійкості компанії. Загалом, вона грає важливу роль у зміцненні репутації та розвитку АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» на ринку.

РОЗДІЛ 2

ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТИ ПРАЦІВНИКАМ АТ «НАЦІОНАЛЬНА СУСПІЛЬНА ТЕЛЕРАДІОКОМПАНІЯ УКРАЇНИ» З ВИКОРИСТАННЯМ КОМП'ЮТЕРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

2.1 Документування операцій за виплатами працівникам АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» в умовах застосування комп'ютерних технологій

У сучасному діловому світі комп'ютерні технології займають центральне місце в багатьох сферах підприємницької діяльності. Серед них особливе значення має застосування комп'ютерних технологій у системі обліку розрахунків для виплати працівникам. Умови застосування комп'ютерних технологій надають підприємствам нові можливості для ефективного і точного документування операцій за виплатами працівникам. АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» успішно використовує комп'ютерні технології для автоматизації документування розрахунків зі своїми працівниками.

Документування операцій за виплатами працівникам є етапом у системі обліку, який забезпечує контроль, точність та надійність фінансових операцій. У разі використання комп'ютерних технологій документування встановлюється в електронному форматі, що дозволяє ефективно виконувати такі завдання, як реєстрація розрахунків, розрахунок заробітної плати, облік податків та інших витрат. При правильному підході до документування та використання сучасних інструментів підприємство може забезпечити швидку, точну та надійну обробку фінансових операцій, що сприятиме успішному функціонуванню та розвитку організації. Застосування комп'ютерних технологій дозволяє автоматизувати рутинні процеси, зменшити кількість помилок та забезпечити більш ефективну взаємодію між іншими відділами підприємства.

Оскільки, документальне оформлення операцій за виплатами працівникам відбувається за допомогою великої кількості первинних документів, що є

підґрунтям міцної та раціональної системи виплати заробітної плати для документування операцій за виплатами працівникам в АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» використовують удосконалені первинні документи від типових форм первинної облікової документації зі статистики праці, оскільки загальноприйняті є вже доволі застарілими для застосування [28].

На підприємстві частина документування відбувається в електронному вигляді, вони формуються в двох програмних продуктах: М.Е.Дос та BAS-Бухгалтерія. Оформлення трудових взаємовідносин між фізичною особою. Та уповноваженою особою, або безпосередньо власником підприємства відбувається на основі укладання трудового договору, договір вважається основною юридичною формою. Договір засвідчує обов'язок працівника виконувати визначену роботу та правила внутрішнього трудового розпорядку. Для уповноваженої особи, або безпосередньо власника договір є прямим свідченням і підтвердженням про виплату працівникові заробітної плати та забезпеченні необхідними умовами для виконання роботи. Кадрова документація, або ж документація з особового складу — сукупність документів, у яких зафіксовані етапи трудової діяльності працівника. Зарахування працівника на роботу відбувається відповідно до його заяви на підставі наказу керівника підприємства, а саме на підставі № П-1 «Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу». Працівник заповнює наказ у паперовому вигляді, далі інформація вноситься в програму BAS для формування подальших операцій: звіти, облік заробітної плати, формування штатного розпису, табелів робочого часу і т. д. Також, наказами оформлюють усі переміщення працівників, про переведення на іншу роботу (форма № П-5), звільнення з роботи (форма № П-8). Після підписання накази реєструються в книзі реєстрації наказів та вносяться в електронну систему документообігу (Додаток В).

Також, для подальшого нарахування виплат працівнику, на кожного зарахованого на роботу, заводять особову карту № П-2 та особову справу. Форми заповнюються у паперовому вигляді, а дані закріплюють в електронних

документах (Додаток Д). Особова картка — необхідна для аналізу складу та обліку руху кадрів. Особові картки заповнюються на основі опитування працівника та документів, що ним надаються (паспорт, трудова книжка, документи про освіту, військовий квиток тощо). Заповнюється особова картка працівником відділу кадрів, інспектором з кадрів або особою, яка за наказом керівника підприємства веде кадрову документацію, в одному екземплярі [29]. Особова справа є сукупність документів, що містять відомості про працівника. Оскільки порядок роботи з особовими справами не регламентований загальнодержавними нормативами, підприємство самостійно вирішує питання про їхнє формування.

Підставами для нарахування заробітної плати працівникам з почасовою формою оплати праці є штатний розпис і табель обліку використання робочого часу. Так як типову форму штатного розпису затверджено тільки для бюджетних установ та організацій. Підприємства та організації інших форм власності розробляють форму штатного розпису самостійно виходячи зі структури підприємства, положення про оплату праці, чисельності працівників тощо. Штатний розпис — документ, який засвідчує для підприємства штати та посадові оклади працівників. Назви посад у штатному розписі зазначаються відповідно до Національного класифікатора України «Класифікатор професій ДК 003:2010», затвердженим наказом Держспоживстандарту України від 28 липня 2010 року № 327 (Додаток Ж) [30].

Табель робочого часу призначений для ведення при необхідності фактично відпрацьованого часу співробітників (Додаток К). Табель має пріоритет перед іншими документами обліку фактично відпрацьованого часу, наприклад, відпустки, лікарняні та ін. Тому, якщо введений табель, а після цього вносяться зміни в дані для розрахунку заробітної плати, їх слід відображати в таблиці, інакше заробітна плата може нараховуватися по невірних даних. За допомогою табеля робочого часу є можливість: контролювати виконання працівниками встановленого режиму робочого часу; отримувати дані про відпрацьований час;

розраховувати заробітну плату та складати статистичну звітність. Як в програмі BAS-Бухгалтерія, так і в М.Е.Дос, таблиць заповнюється автоматично і залежить від графіка роботи працівника. Типова форма табеля № П-5 має рекомендаційний характер і складається з мінімальної кількості показників, необхідних для заповнення форм державних статистичних спостережень. За необхідності роботодавець доповнює цю форму іншими показниками, необхідними для обліку використання робочого часу з урахуванням специфіки його діяльності. Табельна система є важливим методом підвищення продуктивності праці та зацікавленості працівників у результатах своєї праці. Вона сприяє більш раціональному використанню коштів, виділених на виплату заробітної плати працівникам [31].

Також, варто зазначити, що вищезгадані первинні документи використовують для нарахування основної заробітної плати. Але, крім основної заробітної плати, працівники мають можливість отримувати і додаткові виплати, наприклад, наказ (розпорядження) про преміювання, про встановлення доплати, про надання відпустки № П-6 (Додаток Л).

Перевірені і затвердженні первинні документи з обліку праці узагальнюються і згруповуються по кожному працівнику. На основі цих документів бухгалтери здійснюють нарахування оплати праці та складають розрахункові листи, де вказують усі види нарахувань і утримань із заробітної плати та належну до видачі суму, та платіжні відомості. При нарахуванні заробітної плати за першу та другу половину місяця складається розрахунково-платіжна відомість працівника. У даному обліковому регістрі відображається нарахована, за видами оплат, основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні й компенсаційні виплати, а також виплати, що не включаються до фонду оплати праці (наприклад, допомога з тимчасової втрати працездатності) та виплачена заробітна плата за першу половину місяця; суми утримань із заробітної плати за їх видами (податок на доходи фізичних осіб, профспілкові внески, аліменти, а також утримання за приписом судових органів та з ініціативи підприємства чи працівника); сума, що належить до видачі працівнику.

Розрахунково-платіжна відомість (зведена) відображає зведену інформацію щодо нарахувань та утримань в цілому по підприємству і за складом реквізитів є аналогічною до розрахунково-платіжної відомості працівника. Заробітна плата виплачується за видатковими відомостями, які складаються за даними розрахунково-платіжних відомостей працівника та підписуються керівником й головним бухгалтером підприємства. У відомості на виплату заробітної плати зазначається табельний номер; прізвище, ім'я та по батькові й паспортні дані працівника; сума до видачі. Обидві відомості формують, за допомогою модуля «Зарплата» в програмному продукті М.Е.Дос, розрахунково-платіжну відомість працівників та розрахунково-платіжну відомість (зведену) дотримуючись чинних форм типових первинних документів. За використанням ПЗ ведення таких важливих документів як платіжна відомість на виплату зарплати стало більш простим, оскільки звіти формуються автоматично на основі внесених раніше даних. Така система значно скорочує час при нарахуванні заробітної плати і зменшує ризик виникнення помилок. Все, що потрібно зробити бухгалтеру, в програмі М.Е.Дос обрати вкладку «Звіти», обрати потрібну платіжну відомість та сформувати її (Додаток М).

Мелень О.В. та Потоцька О.А. в своїй статті зазначають: «для систематичного обліку заробітної плати в розрізі працівників ведеться аналітичний облік розрахунків з оплати праці. Аналітичний облік розрахунків із заробітної плати здійснюють окремо по кожному працівнику.

Облік розрахунків з оплати праці АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» ведеться в програмному продукті BAS-Бухгалтерія. Як ми вже неодноразово зазначали, автоматизація обліку, є значною перевагою, оскільки скорочує час працівників на роботу з аналітичним обліком, зменшує ризик виникнення арифметичних помилок.

Розрахунки з оплати праці, відповідно до плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань та господарських операцій в АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» проводять на рахунку 66

«Розрахунки за виплатами працівникам» Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівника» призначений для узагальнення інформації про розрахунки за виплатами працівникам (за всіма видами заробітної плати, премій, допомог тощо), за неоподатковані в установленний строк з каси підприємства суми з виплат працівникам, за іншими поточними виплатами. За дебетом рахунку відображається виплата основної та додаткової заробітної плати, премій, допомоги з тимчасової непрацездатності, а також утримання податку на доходи фізичних осіб, відрахування на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, платежів за виконавчими документами та інші утримання з виплат працівникам, за кредитом - нарахована працівникам підприємства основна та додаткова заробітна плата, премії, допомога з тимчасової непрацездатності, інші виплати, належні до нарахування працівникам [32]. Рахунок має три субрахунки для ведення обліку, а саме:

- 661 «Розрахунки за заробітною платою»;
- 662 «Розрахунки за депонентами»;
- 663 «Розрахунки за іншими виплатами».

Субрахунок 661 «Розрахунки за заробітною платою» призначений для узагальнення інформації про розрахунки з основної та додаткової заробітної плати, премії й інших належних до нарахування працівникам виплат. Субрахунок 662 субрахунок використовують тільки для того, щоб відображати розрахунки за не отриманою працівниками з каси в установленний строк сумою оплати праці. В такому разі, кореспонденція рахунків виглядатиме так: Дт 661 чи 663 — Кт 662. Коли депоновану заробітну плату виплачують, відповідні суми відображають за дебетом субрахунку 662 і кредитом рахунків обліку активів, за допомогою яких погашається заборгованість за заробітною платою. Субрахунок 663 призначений для узагальнення інформації про виплати, що не належать до фонду оплати праці, зокрема, допомоги з безробіття і тимчасової непрацездатності тощо.

Аналітичний облік розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві ведуть до кожного працівника, видів виплат та утримань.

Як було зазначено вище, для цього використовують розрахунково-платіжну відомість № П-6 чи книгу обліку розрахунків з оплати праці форма №44. Для систематизації отриманої інформації та її повного розуміння на підставі первинних документів з обліку праці, накопичувальних відомостей, журналів обліку витрат щомісячно складається зведена відомість нарахування та розподілу оплати праці та відрахувань з неї за об'єктами обліку витрат форма №5.1, де розкривається інформація щодо кількості відпрацьованих людино-годин, суми нарахованої оплати праці та відрахувань від неї відповідно до чинного законодавства за об'єктами обліку, виробничими підрозділами та у цілому по підприємству. Синтетичний облік оплати праці ведеться у журналі 5 і 5А, де відображено нараховану заробітну плату та пов'язані з нею суми відрахувань на соціальні заходи та забезпечення майбутніх витрат. У кінці місяця кредитовий оборот із журналу переносять до «Головної книги» [31, с.138].

Організація оплати праці це система організаційно-правових засобів, спрямована на встановлення змісту і порядку введення системи оплати праці, тарифної системи, нормування праці, відрядних розцінок, преміювання, інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, встановлення норм оплати праці за відхилення від тарифних умов, форм і строків виплати заробітної плати, порядку обчислення середнього заробітку, індексації зарплати у зв'язку зі зміною індексу споживчих цін, компенсації зарплати у зв'язку з порушенням термінів її виплати. Загальні питання організації оплати праці підприємство встановлює самостійно, але при цьому воно повинно враховувати норми й гарантії, передбачені чинним законодавством, генеральними й галузевими угодами.

Терміни виплати заробітної плати встановлюються у колективному договорі, що укладається на підприємстві між трудовим колективом і адміністрацією.

Узагальнення інформації про стан розрахунків за заробітною платою та єдиним соціальним внеском відбувається у певних формах фінансової та статистичної звітності. У Звіті про фінансовий стан (Ф № 1) для відображення

інформації про стан розрахунків підприємства за заробітною платою та єдиним соціальним внеском призначені: рядок 1155 «Інша поточна дебіторська заборгованість», рядок 1625 «Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками зі страхування» та рядок 1630 «Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з оплати праці» (Додаток Н). У Звіті про фінансові результати (Звіті про сукупний дохід) (форма № 2) вищезазначена інформація міститься в розділі III «Елементи операційних витрат» (рядок 2505 «Витрати на оплату праці», рядок 2510 «Відрахування на соціальні заходи», рядок 2520 «Інші операційні витрати» (в частині витрат на оплату праці та нарахувань на соціальні заходи, які включають до інших операційних витрат). У Звіті про рух грошових коштів, за прямим методом, (форма № 3) витрачання коштів на оплату праці працівникам відображають за рядком 3105 (Додаток П). Статистична звітність із праці: «Звіт із праці» Форма № 1-ПВ (місячна та квартальна) і «Звіт про умови праці, пільги та компенсації за роботу зі шкідливими умовами праці» Форма № 1-ПВ (подається один раз на два роки) [31, с.139].

Отже, для документування розрахунків з оплати праці існує велика кількість документів. Кожен документ має свої особливості формування, тому, не дивлячись на те, що частина процесів документування автоматизована, бухгалтер має бути достатньо уважним при виконанні своєї роботи. Фіксовані дані в електронних документах полегшують процес контролю і забезпечують певною інформацією про зміни, які можуть відбуватися протягом звітних періодів в АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» в частині виплат працівникам.

2.2 Програмне забезпечення для системи обліку розрахунків за виплатами працівникам підприємства

Програмне забезпечення, далі ПЗ, системи обліку розрахунків за виплатами працівникам є найбільш ефективним для управління оплатою праці та заробітною платою. ПЗ спрощує процеси, пов'язані з часом роботи, розрахунками заробітної плати, податків та інших важливих аспектів. У наш час, з розширенням хмарних технологій та автоматизації бухгалтерського обліку, на ринку доступно безліч програмних рішень, які надають різноманітні функції та можливості для ведення розрахунків з працівниками.

На сьогоднішній день найбільш використовуваним ПЗ для ведення бухгалтерського обліку в Україні є М.Е.Дос та BAS-Бухгалтерія, BAS (Business Automation Software), що в найближчий час має замінити всі ПЗ російського походження, такі як 1С та її клони. АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» не є винятком і веде облік розрахунків за виплатами працівникам в BAS-Бухгалтерія з вересня 2019 року.

BAS є комплексним рішенням, яке надає можливості для автоматизації процесів бухгалтерського та податкового обліку, тобто оплати праці, розрахунку податків, формування фінансової звітності та інших бухгалтерських процесів. Це програмне забезпечення пропонує інтегрований підхід до обліку розрахунків за виплати працівникам, поєднуючи в собі функції зарплатної облікової системи, розрахунку податків та звітності. ПЗ BAS-Бухгалтерії складається з: електронної документації, пін-коду для активації, pdf реєстраційна карта та доступ до інформаційного ресурсу, для працюючих з програмами для автоматизації бізнес-процесів, тобто до порталу ІТС.

Як зазначають в інтернет просторі ITVUR, BAS-Бухгалтерія забезпечує вирішення всіх завдань, що стоять перед бухгалтерською службою підприємства, якщо бухгалтерська служба повністю відповідає за облік на підприємстві, серед іншого, наприклад, виписку первинних документів, облік продажів тощо. До складу BAS-Бухгалтерії включено план рахунків бухгалтерського обліку, що

відповідає Наказу Міністерства Фінансів України «Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку і Інструкції про його застосування» від 30 листопада 1999 р. №291. Склад рахунків, організація аналітичного, валютного, кількісного обліку на рахунках відповідають вимогам законодавства щодо ведення бухгалтерського обліку та відображення даних у звітності. За необхідності користувачі можуть самостійно створювати додаткові субрахунки і розрізи аналітичного обліку [34,35].

Л.В. Гуцаленко зазначає: «в обліку заробітної плати в даному програмному продукту слід відмітити такі особливості:

- При використанні зовнішньої програми в BAS Бухгалтерія можна вести облік за розрахунками з персоналом на субрахунках рахунку 66 «Розрахунки по оплаті праці» по кожному працівнику окремо або в цілому по персоналу.
- В «BAS Бухгалтерії» ведеться облік руху персоналу, включаючи облік співробітників за основним місцем роботи і за сумісництвом, зокрема внутрішнім.
- Автоматизовані нарахування зарплати працівникам підприємства за окладом, іншими нарахуваннями і утриманням з можливістю зазначити спосіб відображення в обліку окремо для кожного виду нарахування;
- Автоматизовані ведення взаєморозрахунків з працівниками до виплати зарплати і перерахування зарплати на карткові рахунки працівників;
- Автоматизовані депонування;
- Автоматизовані розрахунок регламентованих законодавством податків і внесків, оподатковуваною базою яких є заробітна плата працівників організацій;
- Автоматизовані формування відповідних звітів (за ПДФО, за ЄСВ).
- Під час виконання розрахунків враховується наявність на підприємстві інвалідів і пенсіонерів» [36].

М.Е.Дос — програмний продукт, який дозволяє подати звітність в електронному вигляді і обмінюватися електронними документами з контрагентами. Модульна структура дає можливість купити ліцензію, яка потрібна саме вашому підприємству та технічна підтримка сертифікованих

консультантів, що допомагає полегшити роботу з програмним продуктом. У програмному комплексі медок передбачено модуль «зарплата» для невеликих та середніх підприємств. Процес враховує всі етапи — від нарахування до формування та подачі звітності згідно з чинним законодавством України.

Безпосередньо, сам модуль «Зарплата» призначений для обліку праці та заробітної плати працівників підприємства. Програма пропонує типовий перелік видів оплат, фондів та їх нарахувань, комплекти всіх необхідних звітів.

Модуль складається із декількох розділів:

- розрахункова відомість, що побудована у вигляді таблиці-реєстру. Кожен рядок якої відображає коротку інформацію про розрахунок заробітної плати, нарахування та утримання за кожним працівником. Відомість заповнюється автоматично на підставі даних із особистих карток, а також на підставі даних, внесених в розрахункові листи;

- кадрові дані представляють собою реєстр співробітників, окремий рядок якого відображає коротку інформацію про особові дані кожного працівника;

- таблиці обліку робочого часу застосовуються для обліку використання робочого часу всіх категорій працівників. Табелі заповнюється автоматично і залежить від графіка роботи працівника;

- реєстр документів призначений для одночасного групування нарахування та виплати співробітникам премій, лікарняних, відпусток тощо. Також передбачена можливість здійснити виплату лікарняного за рахунок фонду соціального страхування і надіслати розрахункові листи працівникам на електронну пошту. Після додавання та розрахунку видів оплат, вони будуть автоматично відображатися в розрахунковому листі працівника та розрахунковій відомості;

- звіти — розділ, що призначений для формування бухгалтерських звітів та автоматичного заповнення звітних документів. На основі даних по заробітній платі працівників підприємства можливо сформувати об'єднаний звіт ПДФО та ЄСВ;

- адміністрування-налаштування ми можемо налаштувати основні параметри системи, пов'язані з її експлуатацією.

Отже, можна зазначити, що модуль «Зарплата» у М.Е.Дос — це повноцінна програма, що дозволяє нараховувати заробітну плату, робити відповідні утримання та нарахування, формувати довідки та подавати звітність до контролюючих органів.

2.3 Переваги і недоліки використання комп'ютерних технологій в обліку виплат працівникам АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України»

У сучасному світі комп'ютерні технології залишаються все більш невід'ємною частиною бізнес-середовища, змінюючи спосіб функціонування підприємств у різних галузях. Сфера бухгалтерського обліку не є виключенням, і використання комп'ютерних технологій в обліку розрахунків за виплатами працівникам набуває все більшої популярності. В 2023 році Україна продовжує переживати технологічний розвиток в автоматизації процесів бухгалтерського обліку. За час впровадження та використання комп'ютерних технологій, програмних забезпечень умови праці облікового персоналу в АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» значно покращились, оскільки було зменшено кількість операцій при обробці первинних документів, систематизації облікових показників, заповненні регістрів та звітів, що виконувались вручну. Використання інформаційних систем та програмного забезпечення обліку забезпечило більшу ефективність, якість, точність та швидкість обробки облікових даних.

Коваль С. В., Скрипник С. В., Шепель І. В. визначили сучасні особливості автоматизації обліку праці і зарплати, і вони характеризують їх так: «автоматизація цього виду обліку здійснюється і локально, і як складова інтегрованих систем автоматизації управління підприємствами; рівень автоматизації обробки облікової інформації найвищий порівняно з рівнем

автоматизації обробки інформації інших функцій управління; успішність та ефективність впровадження обліку праці і зарплати є значною» [37].

Як ми зазначили в підрозділі 2.2, підприємство АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» використовує в роботі такі програмні забезпечення як BAS-Бухгалтерія та М.Е.Дос. Тож, розглянемо всі переваги і недоліки програмних продуктів.

Як і будь-яке програмне забезпечення, BAS-Бухгалтерія має свої певні переваги і недоліки. Однією з переваг використання BAS є його здатність інтегруватися з іншими системами, такими як системи управління персоналом, електронні кадрові карти та системи контролю доступу. Це дозволяє автоматизувати обмін даними та забезпечити єдину інформаційну базу для всіх бухгалтерських процесів, пов'язаних з розрахунками за виплати працівникам.

Також, BAS має можливість виконувати роботу в хмарному середовищі. Використання хмарних технологій дозволяє забезпечити доступ до ПЗ та даних з будь-якого місця та пристрою, що має підключення до Інтернету. Це особливо корисно для підприємств з розподіленими командами або філіями, де працівники працюють на відстані або знаходяться в різних локаціях. Така практика є і в АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України», оскільки підприємство має філії по Україні, наприклад, в Одесі та Львові. Формат користування хмарним ПЗ нічим не відрізняється від стандартного. BAS в хмарному середовищі дає можливість працювати в дистанційному режимі, що в наших реаліях є дуже актуальним. Використання хмарного рішення також зменшує витрати на обладнання та його обслуговування, збереження даних та обчислювальні ресурси знаходяться в хмарі, а не на локальних серверах підприємства [38].

Ще однією перевагою є оперативність. Тобто ПЗ забезпечує збір інформації для аналізу, статистики, корегування, до якої має повний доступ керівник підрозділу. Головний бухгалтер може автоматично формувати та заповнювати звітність, бухгалтери ОЗ мають можливість виконувати операції, автоматично заповнювати картки. ПЗ має у складі всі регламентовані методи та

принципи обліку, це значно скорочує та полегшує час роботи. До того ж зменшується ризик виникнення помилок, оскільки більшість дій автоматизована.

Однак, BAS-Бухгалтерія має низку недоліків на які підприємства-користувачі мають звертати увагу. Деякі організації можуть бути обережними щодо безпеки даних і конфіденційності. При використанні хмарних рішень важливо приділити увагу саме до потреб та вимог підприємств щодо захисту їхніх конфіденційних даних. Для забезпечення безпеки даних у хмарному середовищі BAS може використовувати різні заходи захисту, такі як шифрування даних, механізми аутентифікації та контролю доступу до резервного копіювання даних, інші заходи. Крім того, BAS може відповідати стандартам безпеки даних, таким як GDPR (Загальний регламент про захист персональних даних) або ISO 27001 (Міжнародний стандарт безпеки інформації), що додатково гарантує захист конфіденційності даних компанії [39,40].

Один з головних недоліків програмного забезпечення - якість продукту. Оскільки BAS-Бухгалтерія доволі новий продукт на ринку, він має певні недосконалості, які періодично проявляються в роботі. На підприємстві АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» ми зіштовхнулися з такими програмами як: неможливість підключитись до сервера через неякісний зв'язок чи через навантаження, не збереження поточних змін у табелях, рахунках, звітах, програма не відповідає на виконану дію. Але поступово проблеми ПЗ виправляють, тим самим покращують якість продукту. Щоб уникати або мінімізувати такі випадки на підприємстві потрібно мати кваліфікований персонал, що зможе усувати виникаючі проблеми.

Також, недоліком можна вважати наявність різних версій BAS-Бухгалтерія. Мається на увазі версія базова та проф. Не кожне підприємство може забезпечити свою організацію професійною версією, оскільки це великі витрати. Через наявність різних версій їхній функціонал дещо відрізняється, тобто базова версія включає в себе меншу кількість можливостей, наприклад, відсутня можливість вести облік заробітної плати декількох підприємств, не можливо

доопрацьовувати програму, вносити зміни, неможливо працювати декільком працівникам в одній програмі одночасно. Це значно сповільнює роботу підрозділу, що і впливає на якість та результативність роботи.

Проаналізувавши ПЗ BAS-Бухгалтерія можна сформувати низку рекомендацій, на які варто звернути увагу при виборі програмного продукту для підприємства. Отже, при виборі програмного забезпечення системи обліку розрахунків за виплати працівникам підприємства слід звернути увагу на такі аспекти:

1. Функціональність: переглянути, чи програмне забезпечення BAS відповідає потребам підприємства та чи має всі необхідні функції для ефективного обліку розрахунків з працівниками. Розгляньте, чи воно може автоматизувати процеси обліку годин роботи, розрахунку заробітної плати, управління відпустками та іншими видами виплат, нарахування податків та інших важливих аспектів оплати праці.

2. Інтеграція: при виборі програмного забезпечення BAS переконайтеся, що воно може інтегруватися з існуючими системами в компанії, такими як системи управління персоналом, електронні кадрові карти, системи контролю доступу тощо. Інтеграція сприяє автоматизації обміну даними та підтримує єдину базу даних для всіх бухгалтерських процесів, пов'язаних з розрахунками за виплати працівникам.

3. Хмарна технологія: розгляньте можливість використання хмарного рішення BAS. При цьому зверніть увагу на заходи безпеки даних, які надають BAS для забезпечення конфіденційності та захисту інформації вашого підприємства.

4. Користувацький інтерфейс: оцініть, наскільки інтуїтивно користуєтеся програмним забезпеченням BAS. Важливо, щоб інтерфейс був зрозумілим і зручним для користувачів. Переконайтеся, що основні функції доступні з легкістю і не вимагають великих зусиль для навчання персоналу. Інтуїтивний

інтерфейс допоможе зменшити час на навчання персоналу та вашу продуктивність роботи.

5. Майбутні потреби: переконайтесь, що ПЗ відповідає потребам підприємства і відповідає критеріям для обліку до положення про облікову політику. Також звернути увагу на майбутні проблеми, адаптування до змін, кібератаки, збої в роботі.

6. Вартість: оцінка вартості впровадження та використання програмного забезпечення BAS є критерієм при виборі. Розгляньте такі фактори, як вартість ліцензії на програмне забезпечення, плату за обслуговування та підтримку, можливість додаткових витрат на налаштування системи, навчання персоналу та інші витрати, пов'язані з впровадженням та використанням BAS.

Програма М.Е.Дос слугує на підприємстві АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія» як програма для подання електронних звітів. В М.Е.Дос реалізовано модуль «Зарплата», що полегшує роботу бухгалтера. В модулі налаштовується графік роботи, а бухгалтер вносить: лікарняні, відпустки та разові виплати, тож щомісячна заробітна плата розраховується автоматично по періодам виплат, крім того програма додатково розраховує нарахування у фонди та утримання, тож бухгалтер не повинен вносити все вручну. Це значно знижує ризик людського фактора.

Бухгалтер, для виплати заробітної плати має подавати всі нарахування в клієнт-банк. Але буває так, що щось можуть не врахували, чи помилилися в ручному введенні даних. Через такі помилки час втрачає і бухгалтер, бо має знайти і виправити помилки і працівник, що отримав не правильну заробітну плату. В модулі «Зарплата» для таких випадків існують розрахункові листи, які бухгалтер може роздрукувати і надати співробітникам, тим самим звільнивши себе від тривалих роз'яснень чому та чи інша сума нарахована працівнику.

В кінці кожного місяця бухгалтер має формувати звіти. Якщо раніше це все робилось в ручну або протягом тривалого часу звіряти інформацію в Excel і на папері, то в програмі М.Е.Дос такі звіти формуються автоматично. На основі

даних по всім співробітникам отримуємо готові звіти в форматі pdf з ЄСВ (Додаток Р), 1-ПВ та 1-ДФ, а на основні лікарняних листків формується заявка для подачі до фонду соціального страхування.

Також в модулі «Зарплата» постійно оновлюються всі довідники для коректного розрахунку заробітної плати працівників, починаючи від мінімальної заробітної плати по Україні і закінчуючи даними для врахування соціальних пільг. І якщо звітний період уже закрито, ви можете в будь-який момент відкрити архів і сформувати довідку.

Якщо порівнювати BAS-Бухгалтерію та М.Е.Дос, М.Е.Дос є більш надійним програмним продуктом і захист та конфіденційність інформації тут виступає як перевага, оскільки інформація в М.Е.Дос захищена шифруванням ЄЦП. Інформація, згідно до Закону України «Про електронні довірчі послуги» зберігається на захищених носіях. Секретний ключ існує лише в одному екземплярі та ніколи не залишає носія, підписання документа завжди виконується всередині носія [41].

Щодо недоліків електронного документообігу, вони існують, але є доволі не значними на тлі переваг. До недоліків можна віднести:

- небажання працівників переходити на нові технології. Оскільки для цього потрібно витратити свій час на підвищення кваліфікації, доповнити знання, для певної категорії працівників це може бути ускладненням (категорія працівників пенсійного віку);

- додаткові фінансові витрати та витрати часу на впровадження та адаптацію. Даний програмний продукт вже давно використовується на підприємстві, та попри це було витрачено доволі багато часу щоб адаптувати продукт, оскільки АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» є доволі великим підприємством, має декілька філій впровадження ПЗ ;

- не дивлячись на покращену систему безпеки порівняно з BAS-Бухгалтерія, питання безпеки залишається завжди відкритим, віруси, системні збої та ін.;

- неможливість працювати з усіма контрагентами в електронному середовищі через те, що вони ще не перейшли або частково перейшли на електронну систему документообігу.

Вибір програмного забезпечення для системи обліку розрахунків за виплати працівникам підприємства є великим кроком для досягнення ефективності, точності і якості виконаної роботи. Якісне програмне забезпечення матиме безпосередній вплив на ефективний облік розрахунків за виплатами працівникам, спрощенню робочих процесів, зменшення відсотка ризику.

2.4 Шляхи подальшого розвитку та удосконалення системи обліку розрахунків за виплатами працівникам АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» з використанням комп'ютерних технологій

В сучасному світі комп'ютерні технології використовують в усіх сферах діяльності, включаючи бухгалтерський облік. Система розрахунків за виплатами працівникам є елементом фінансової діяльності підприємства, але часто виникають проблеми в організації та веденні її облікових записів. З досвіду підприємства АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія» можна стверджувати, що з початком використання комп'ютерних технологій було покращено процеси обліку загалом та обліку розрахунків за виплатами працівникам. З використанням комп'ютерних технологій покращилась точність, швидкість виконання, ефективність облікового процесу, в той же час впровадження нових технологій можуть відкрити нові можливості для покращення процесу ведення обліку.

Удосконалення системи обліку розрахунків за виплати працівникам підприємства з використанням комп'ютерних технологій є наразі актуальною та перспективною задачею. Як ми вже зазначали, найбільш використовуваними ПЗ на підприємстві АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія» є: BAS-ERP, М.Е.Дос. Впровадження комп'ютерних технологій дозволяє зберегти всю необхідну інформацію в електронному вигляді, що полегшує доступ до даних та

забезпечує швидкий пошук і аналіз. Застосування комп'ютерних систем дозволяє автоматизувати процеси розрахунку заробітної плати, розрахунку податків, контролювати виконання нормативно-правових вимог, забезпечувати точність та швидкість обробки даних, а також підвищувати ефективність та надійність системи. Знижує ризик помилок та спрощує процес ведення обліку, дозволяючи підприємству більш ефективно управляти фінансовими процесами. Електронні системи обліку розрахунків можуть бути інтегровані з іншими фінансовими системами підприємства, що забезпечує єдиний потік даних та забезпечує зручну та швидку обробку інформації.

Одним із перспективних напрямків розвитку є використання штучного інтелекту, далі ШІ, та аналітичних систем для оптимізації процесів обліку розрахунків. Застосування ШІ в системі обліку розрахунків дозволить розпізнавати та автоматично обробляти великі обсяги даних, виявляти перспективи та тенденції, прогнозувати витрати на заробітну плату, а також розробляти оптимальні стратегії управління персоналом. ШІ може допомогти виявити можливості шахрайських схем або порушення в системі розрахунків, що сприятиме попередженню фінансових ризиків та збільшенню безпеки. Та зараз, ШІ впроваджений лише в найбільших аудиторських компаніях, наприклад: Deloitte, KPMG, PwC, ERNST&YOUNG та ін. Наприклад, Л. А. Козаченко зазначає в свої статті, що компанія Deloitte використовується ШІ SONAR, який порівнює і відображає результати в відсотках, що стосується ПДВ, коду товару, місцем зборів, внесення товарів працює з базами даних з вмістом від 2500 продуктів. Argus складає звіт про ризик порівнюючи документи, вибору деталей та розбіжностей, проведення аналізу відмінностей тощо. GRAPA використовується аудиторами для визначення стратегії та оцінки її правильності [42,43]. Тож в найближчі роки ми почнемо використовувати ШІ як програмний продукт для бухгалтерського обліку.

Крім того, аналітичні системи здатні проводити глибокий аналіз даних, визначати ключові показники продуктивності, оцінювати вплив різних факторів

на ефективність роботи, а також видавати відповідну аналітику та звіти керівництву. Це дозволяє прийняти обґрунтоване рішення щодо оптимізації розрахунків, встановлення прозорих систем стимулювання та мотивації працівників, а також виявлення можливостей для підвищення продуктивності та ефективності роботи.

В попередньо проведеному нами дослідженні на тему «Оцінка перспектив використання блокчейн-технологій у системах обліку розрахунків з оплати праці в умовах воєнного стану» ми дійшли висновку, що одним із перспективних напрямків удосконалення обліку заробітної плати також є використання блокчейн-технології в системі обліку розрахунків. Блокчейн може забезпечити безпеку, надійність та недубльованість даних, а також забезпечити прозорість та автоматизацію процесів розрахунків. Використання розподіленої системи для збереження інформації може унеможливити фальсифікацію даних та забезпечити їх недоступність для несанкціонованого доступу. Блокчейн може стати основою для створення «розумних контрактів», що автоматично використовується при виконанні певних умов, спрощуючи процеси розрахунків та уникнення можливих конфліктів [44].

Крім того, очікується зростання використання мобільних технологій, що підвищить зручність та швидкість обслуговування працівників. Мобільні додатки та платформи дозволяють працівникам бути доступними до своїх розрахунків, змінювати властивості даних та взаємодіяти з системою розрахунків у режимі реального часу. Це забезпечити зручність та швидкість обслуговування працівників, а також сприяти більшій прозорості та взаємодії між підприємством та його персоналом.

Також, одним з напрямів удосконалення системи обліку є використання розподільної системи для збереження інформації. Це дозволяє забезпечити більшу масштабованість, гнучкість та надійність збереження даних, а також забезпечити доступ до них з будь-якого місця за допомогою Інтернету. Такий підхід зменшує ризик втрати даних і покращує їх захист. Такі виробники як: Cisco UCS, HPE

Servers and Systems HPE Data Storage Products, IBM Data Storage, Dell EMC Data Storage та Fujitsu Data Storage вважаються найкращими виробниками систем зберігання даних. Такі програмні продукти можуть створюватись на основі декількох типів підключень.

Сховище з прямим підключенням (DAS) — це тип сховища, яке під'єднується безпосередньо до комп'ютера без використання мережі. Пам'ять може бути підключена внутрішнє або зовнішнє. Тільки головний комп'ютер може отримати прямий доступ до даних. Інші пристрої повинні проходити через головний комп'ютер, щоб працювати з даними [45].

Пристрій NAS — це пристрій зберігання, підключений до мережі, який дозволяє зберігати та отримувати дані з центрального розташування для авторизованих користувачів мережі та різноманітних клієнтів. Пристрої NAS є гнучкими та масштабованими, тобто якщо на підприємстві знадобиться додаткове сховище, його можна додати до того, що вже є. NAS — це як приватна хмара в офісі [46].

Мережа зберігання даних (SAN) — це спеціалізована високошвидкісна мережа, яка забезпечує мережевий доступ до пристроїв зберігання даних. Мережі SAN зазвичай складаються з хостів, комутаторів, елементів зберігання та пристроїв зберігання, які з'єднані між собою за допомогою різних технологій, топологій і протоколів. SAN можуть охоплювати кілька сайтів.

SAN надає хосту пристрої зберігання даних таким чином, що сховище виглядає локально підключеним. Це спрощене представлення сховища на хості досягається за допомогою різних типів віртуалізації. SAN часто використовуються для: покращення доступності програми, підвищення продуктивності додатків, підвищення використання та ефективності сховища, а також покращення захисту та безпеки даних [47].

Тобто, як ми зазначали в підрозділі 2.3, безпека та конфіденційність даних на підприємствах ще є недосконалою тож, всі ці програмні продукти можуть стати запорукою безпеки та швидкості роботи на підприємстві.

Необхідно також зазначити, що впровадження комп'ютерних технологій у систему розрахунків повинні проводитися відповідно до обліку, з підготовкою та навчанням персоналу. Працівники повинні мати необхідні навички та знання для роботи з новими програмними продуктами та інструментами. Навчання співробітників і безкоштовна підтримка з боку ІТ-спеціалістів є кроками для успішного впровадження технологічних інновацій.

Усе це разом сприятиме підвищенню ефективності та конкурентоспроможності підприємства. Використання комп'ютерних технологій у системі обліку розрахунків за виплати працівникам забезпечує автоматизацію процесів, точність та швидкість обробки даних, перевіряє контроль та звітність, забезпечує зменшення витрат часу та ресурсів. Загалом, впровадження комп'ютерних технологій у систему обліку розрахунків за виплати працівникам є кроком у підвищенні ефективності та надійності бізнес-процесів. Це дозволяє підприємствам зосередитися на стратегічних завданнях, мінімізувати помилки, забезпечити швидкий доступ до інформації та забезпечити високу якість обслуговування працівників. Водночас, постійний розвиток комп'ютерних технологій вимагає від підприємств постійного оновлення та вдосконалення систем обліку розрахунків, щоб відповідати сучасним вимогам та трендам.

ВИСНОВКИ

Отже, виходячи з мети та завдання кваліфікаційної бакалаврської роботи, поставлених на початку дослідження, в даній дипломній роботі була проведена детальна аналітична робота щодо системи обліку розрахунків за виплати працівникам АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» в умовах застосування комп'ютерних технологій. Відповідно до важливих організаційних, теоретичних та практичних аспектів, можна зробити кілька важливих висновків.

За проведенням дослідження можна зробити декілька важливих висновків. По-перше, облік заробітної плати — ведеться на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», поняття заробітної плати має різні трактування, але найбільш використовуваним та прийнятним є поняття зафіксоване в статті 1 Закону України «Про оплату праці», відповідно до якого заробітна плата — винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу, розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [3]. По-друге, в нормативно-законодавчому аспекті розрахунки за виплатами працівникам регулюються Національними та Міжнародними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку, законами, кодексами, постановами, методичними рекомендаціями та інструкціями вищої юридичної сили. По-третє, опрацювання літературних та аналіз відповідних джерел щодо системи обліку розрахунків за виплатами працівникам АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» допомогло встановити, що питання системи обліку в 2023 році має ряд проблем, що потребують удосконалення. Мова йдеться про ефективність системи обліку за виплатами працівникам, автоматизацію процесів обліку на підприємстві, швидкість розвитку інформаційних технологій в Україні і світі, вміння підприємства

підлаштовуватись під сучасні умови управління трудовими ресурсами й регулювання його фінансово-господарської діяльності.

Після проведеного дослідження АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» ми також дійшли висновку, що впровадження комп'ютерних технологій у систему обліку розрахунків за виплати працівникам є необхідним і вигідним кроком для підприємства. Використання сучасних програмних засобів таких як BAS-ERP та М.Е.Дос дозволяє автоматизувати процеси документування та обробки фінансових операцій, що сприяє ефективній роботі підрозділів, швидкому доступу до інформації та зниженню ризиків виникнення помилок. Крім того, впровадження комп'ютерних технологій покращує збереження захисту та даних, а також забезпечує відповідність вимогам НП(С)БО.

Програмне забезпечення, розроблене для системи обліку розрахунків за виплати працівникам, а саме BAS-Бухгалтерія та модуль «Зарплата» в М.Е.Дос, АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України», є ефективним інструментом, який допомагає впоратися зі складністю та обсягом фінансових операцій. За допомогою ПЗ бухгалтери можуть значно скороти свій час роботи, оскільки воно дозволяє автоматизувати розрахунок зарплати, кадровий облік, зарплатну звітність. Заробітна плата табель обліку робочого часу розраховується вже після разового внесення персональних даних співробітника і зберігає інформацію в базі, що дозволяє не вносити інформацію кожного разу, а лише коригувати за потребою. Автоматизований і процес звітності, що зараз виконується лише натисканням декількох кнопок. Тож, ПЗ гарантує швидку та точну обробку даних, аналіз фінансових показників та забезпечує безпечний доступ до необхідної інформації.

Однак, також варто відмітити, що будь-яке програмне впровадження вимагає належного рівня кваліфікації працівників. Працівники підприємства повинні мати достатні навички роботи з комп'ютерними технологіями, а також отримати необхідне навчання щодо використання програмного забезпечення.

Надання посібників, тренінгів та підтримка розробників програмного забезпечення може значно полегшити процес впровадження та ефективного використання системи обліку розрахунків.

У майбутньому розвиток комп'ютерних технологій і впровадження нових інновацій у сферу обліку розрахунків для виплати працівникам принесуть ще більше переваг. Очікується, що майбутні розробки в галузі комп'ютерних технологій забезпечать подальше покращення в системі обліку розрахунків за виплати працівникам.

Однією з найбільших гарантуючих тенденцій є розширення використання штучного інтелекту. Застосування штучного інтелекту може суттєво спростити та оптимізувати процеси обліку розрахунків. ШІ може самостійно аналізувати великі обсяги даних, використовуючи прогнозування та робити рекомендації щодо оптимальних стратегій виплат. Впровадження таких систем дозволить ефективно керувати фінансовими ресурсами, підвищувати точність розрахунків та знижувати ще більше ризики помилок.

Крім того, нові інноваційні рішення можуть включати використання блокчейн-технологій. Дані, коли вони внесені в блокчейн, залишаються незмінними та неможливими до вилучення чи втручання. Це створює високий рівень надійності і безпеки, залишаючи будь-які зміни в інформації миттєво виявляється і відображається в усіх блоках ланцюжка.

Отже, майбутній розвиток комп'ютерних технологій у сфері обліку розрахунків за виплати працівникам обіцяє багато переваг і нових можливостей. Завдяки постійному впровадженню нових інновацій, можна очікувати підвищення ефективності, точності та швидкості обробки фінансових операцій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Воськало Н.М, Воськало В.І. Теоретичні та методологічні основи розрахунків за виплатами працівникам. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2018. № 2 (13). С. 239–244. URL: http://easterneurope-ebm.in.ua/journal/13_2018/13_2018.pdf#page=240.
2. А. Бех, М. Матюха. Проблематика обліку розрахунків за виплатами працівникам. 2020. URL: https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/16882/1/PIONBUG_2020_P097-098.pdf.
3. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР: станом на 1 квіт. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text> (дата звернення: 10.05.2023).
4. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.1999 р. № 996-XIV: станом на 10 серп. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text> (дата звернення: 10.05.2023).
5. Податковий кодекс України: Кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI: станом на 6 трав. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (дата звернення: 16.05.2023).
6. Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: Наказ М-ва фінансів України від 28.10.2003 р. № 601: станом на 3 листоп. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text> (дата звернення: 11.05.2023).
7. Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 16 «Витрати»: Наказ, Положення від 31.12.1999 р. № № 318. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00#Text> (дата звернення: 11.05.2023).
8. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 (МСБО 19). Виплати працівникам: Стандарт Ради з Міжнар. стандартів бух. обліку від 01.01.2012 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011#Text (дата звернення: 16.05.2023).
9. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо облікової політики підприємства та внесення змін до деяких наказів Міністерства фінансів України: Наказ, Рек. від 27.06.2013 р. № № 635. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0635201-13#Text> (дата звернення: 11.05.2023).
10. Економіка підприємства: підручник / Г. О. Швиданенко та ін.; за заг. ред. Г. О. Швиданенко. Київ: КНЕУ, 2009. 598 с.

11. Конституція України: від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР: станом на 1 січ. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 11.05.2023).

12. Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII: станом на 27 січ. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 11.05.2023).

13. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР: станом на 1 січ. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text> (дата звернення: 11.05.2023).

14. Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати: Закон України від 20.10.2009 р. № 1646-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1646-17#Text> (дата звернення: 11.05.2023).

15. Про Державний бюджет України на 2023 рік: Закон України від 03.11.2022 р. № 2710-IX: станом на 15 квіт. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2710-20#Text> (дата звернення: 11.05.2023).

16. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 р. № 2464-VI: станом на 1 трав. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (дата звернення: 16.05.2023).

17. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII: станом на 31 берез. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 11.05.2023).

18. Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення: Постанова Каб. Міністрів України від 17.07.2003 р. № 1078: станом на 9 листоп. 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1078-2003-п#Text> (дата звернення: 11.05.2023).

19. Богиня Д. П., Куліков Г. Т., Шамота В. М. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та зайнятості: навч. посіб. Київ: Ін-т економіки НАН України, 2010. 300.

20. Фісуненко П.А, Бойченко К.В. Шляхи вдосконалення оплати праці на підприємстві. *Young Scientist*. 2017. С.1342–1345. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/molv_2017_11_321.pdf. (дата звернення: 12.05.2023).

21. Гуріна Н., Бестюк А. Організація обліку оплати праці на підприємствах: проблеми та шляхи їх вирішення. *Економіка та суспільство*. 2021. № 23. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-23-13> (дата звернення: 12.05.2023).
22. Julia Gustafsson & Paulina Jerkinger. Automation in accounting: Master Thesis. 2021. 112 p. URL: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1561855/FULLTEXT01.pdf> (date of access: 12.05.2023).
23. ГК «Медіа Сервіс». 1С:Зарплата і Управління Персоналом 8 для України. 2019. С. 1. URL: https://medias.com.ua/files/opys_progrm/1C8-ZUP.pdf (дата звернення: 12.05.2023).
24. Каткова Н.В, Маслова К.В. Особливості обліку оплати праці в сучасних умовах та шляхи його вдосконалення. *Економіка і суспільство*. 2017. № 8. С. 762–767. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/8_ukr/126.pdf (дата звернення: 12.05.2023).
25. Аверкина, О. І. Гриценюк. Особливості автоматизації обліку праці та заробітної плати. *Причорноморські економічні студії*. - 2018. - Вип. 29(2). 113-117. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/bSES_2018_29%282%29_25 (дата звернення: 13.05.2023).
26. BAS. BAS-Бухгалтерія. *Рішення BAS*. 2023. URL: <https://softsvit.te.ua/assets/tpl/img/news/vazhliva-informacziya/bas.pdf> (дата звернення: 13.05.2023).
27. Програма «FlyDoc». *FlyDoc*. URL: <https://flydoc.ua/uk> (дата звернення: 13.05.2023).
28. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці (Форми Н П-1, П-2, П-3, П-4, П-5, П-6, П-7): Наказ, Форма, Картка від 05.12.2008 р. № v0489202-08. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0489202-08#Text> (дата звернення: 13.05.2023).
29. Антонюк Л. Облік особового складу працівників (персоналу) підприємства в деталях. 2021. URL: <https://avstudy.com.ua/oblik-osobovogo-skladu-pratsivnikov-personalu-pidpriyemstva-v-detalyah/> (дата звернення: 13.05.2023).
30. Національний класифікатор України «Класифікатор професій ДК 003:2010»: Наказ, Класифікатор від 28.07.2010 р. № № 327. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text> (дата звернення: 14.05.2023).
31. Мелень О.В, Потоцька О.А. Загальні принципи організації обліку та документування операцій із заробітної плати та розрахунків із працюючими. *Економіка та підприємництво*. 2018. № 5(104). С. 136–140. URL:

http://www.econom.stateandregions.zp.ua/journal/2018/5_2018/21.pdf (дата звернення: 14.05.2023).

32. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: Інстр. від 21.12.1999 р. № № 893/4186. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text> (дата звернення: 14.05.2023).

33. Звіт про фінансово-господарську діяльність АТ «НСТУ» за 2022 рік. Київ: АТ «НСТУ», 2022. 41 с. URL: https://corp.suspilne.media/media/documents/protokoli-naglyadovoyo-radi/Protokol_NR_76_06_03_23/3_Zvit_Fin_hosp_2022.pdf (дата звернення: 14.05.2023).

34. Наказ Міністерства Фінансів України «Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку і Інструкції про його застосування» від 30 листопада 1999 р. №291. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0892-99#Text> (дата звернення: 14.05.2023).

35. BAS-Бухгалтерія. Базова. Business automation software for accounting. Basic. ITVUR. URL: <https://itvur.com/product/137/363> (дата звернення: 14.05.2023).

36. Л.В Гуцаленко. Прикладні програми для обліку розрахунків з оплати праці. *Ефективна економіка*. 2019. 10. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/10_2019/5.pdf (дата звернення: 15.05.2023).

37. Коваль С.В, Шепель С.В, Скрипник І.В. Концептуальні засади автоматизації обліку праці та зарплати працівників аграрних підприємств. *Економіка та управління*. 2022. URL: <https://economic-bulletin.com/index.php/journal/article/view/924/917> (дата звернення: 15.05.2023).

38. UIT. Переваги використання хмарної бухгалтерії BAS в умовах воєнного стану. *Ukrainian Intelligent Technology*. URL: <https://uit.kiev.ua/perevagi-vikoristannja-hmarnoi-buhgalterii-bas-v-umovah-voiennoho-stanu/> (дата звернення: 15.05.2023).

39. Загальний регламент про захист даних (GDPR): Регламент від 27.04.2016 р. URL: <https://gdpr-text.com/uk/> (дата звернення: 15.05.2023).

40. ISO. Official edition. Міжнародна організація зі стандартизації. URL: <https://www.iso.org/home.html> (date of access: 15.05.2023).

41. Про електронні довірчі послуги: Закон України від 05.10.2017 р. № 2155-VIII: станом на 1 січ. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2155-19#Text> (дата звернення: 15.05.2023).

42. Л. А. Козаченко, О. А. Предчук. Використання штучного інтелекту у сфері бухгалтерського обліку, аудиту та фінансів. 2021. С. 37–41. URL: <http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/10459/1/37-41.pdf> (дата звернення: 15.05.2023).
43. Deloitte. 16 Artificial Intelligence projects from Deloitte Practical cases of applied AI. 2018. Р. 3–35. URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/nl/Documents/innovatie/deloitte-nl-innovatie-artificial-intelligence-16-practical-cases.pdf> (date of access: 15.05.2023).
44. Ярощук О., Белова І. Технологія блокчейн в бухгалтерському обліку та аудиті. *Міжнародний науковий журнал*. 2020. № 3-4. С. 28–44. URL: <http://ibo.wunu.edu.ua/index.php/ibo/article/view/488> (дата звернення: 15.05.2023).
45. Sheldon R., Miller J. A. direct-attached storage (DAS). *TechTarget Network*. URL: <https://www.techtarget.com/searchstorage/definition/direct-attached-storage> (date of access: 15.05.2023).
46. What is NAS (Network Attached Storage) and Why is NAS Important for Small Businesses?. *Seagate*. URL: <https://www.seagate.com/gb/en/blog/what-is-nas-master-ti/> (date of access: 15.05.2023).
47. What Is a Storage Area Network (SAN)?. *SNIA*. URL: https://www.snia.org/education/storage_networking_primer/san/what_san (date of access: 15.05.2023).
48. Воловик Д.М. Основні переваги та недоліки використання комп'ютерних технологій в обліку розрахунків за виплатами працівникам. *VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених «Облік, аналіз, аудит та оподаткування: сучасні концепції розвитку»*, м. Київ, 11 трав. 2023 р. С. 235–238.
49. Воловик Д.М. Оцінка перспектив використання блокчейн-технологій у системах обліку розрахунків з оплати праці в умовах воєнного стану. *Ювілейна 90-а щорічна студентська наукова конференція «Інноваційні проєкти для післявоєнного відновлення та розвитку України»*, м. Київ. 2023.

ДОДАТКИ

Додаток А

Порівняльна характеристика НП(С)БО 26 і МСФЗ 19

Критерії	НП(С)БО 26	МСФЗ 19	Відмінності
Мета	визначає методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій і не грошовій формах) за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності	визначення бухгалтерського обліку та розкриття інформації про виплати працівникам	МСФЗ 19 не дає повного розкриття інформації про виплати працівникам у примітках до фінансової звітності
Кількість підпунктів	34	161	у НП(С)БО інформація представлена в більш стислому вигляді
Сфера застосування	застосовується роботодавцями – підприємствами, організаціями, іншими юридичними особами незалежно від форм власності (крім бюджетних установ)	застосовується роботодавцем для обліку всіх виплат працівникам, за винятком тих, до яких застосовується МСФЗ 2 «Платіж на основі акцій»	у зв'язку з прийняттям в Україні НП(С)БО 34 «Платіж на основі акцій», доцільно внести поправки в НП(С)БО 26 щодо його дії на виплати на основі часток у капіталі
Склад виплат працівникам	поточні виплати, виплати при звільненні, виплати по закінченню трудової діяльності, виплати інструментами власного капіталу підприємства, інші довгострокові виплати працівникам	короткострокові виплати працівникам, виплати по закінченні трудової діяльності, інші довгострокові виплати працівникам, виплати при звільненні	у НП(С)БО виділені зобов'язання по виплатам інструментами власного капіталу, які визначаються відповідно до НП(С)БО 13 «Фінансові інструменти»

Джерело: [6,8]

Початок додатку Б

Облікова політика за виплатами працівникам

АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України»



АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«НАЦІОНАЛЬНА СУСПІЛЬНА ТЕЛЕРАДІОКОМПАНІЯ УКРАЇНИ»
(АТ «НСТУ»)

ПОЛОЖЕННЯ
про облікову політику згідно з НП(С)БО
Київ

ЗАТВЕРДЖЕНО
від 01.01.2022 р.

Наказ № 2/2022-ОП

4.3. Виплати працівникам

4.3.1. Мета даного розділу Облікової політики полягає у визначенні методологічних засад формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій і не грошовій формах) за роботи, виконані працівниками, в т. ч. підходи до визнання, оцінки та обліку програм на додаткове пенсійне забезпечення відповідно до **НП(С)БО 26 «Виплати працівникам»**.

Класифікація та визнання

4.3.2. Виплати працівникам включають:

- поточні виплати;
- виплати при звільненні;
- виплати по закінченні трудової діяльності.

4.3.3. Поточні виплати працівникам включають:

- заробітну плату за окладами та тарифами, інші нарахування з оплати праці;
- виплати за невідпрацьований час (щорічні відпустки та інший оплачуваний невідпрацьований час);
- премії та інші заохочувальні виплати, що підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців по закінченні періоду, у якому працівники виконують відповідну роботу, тощо.

4.3.4. Нарахована сума виплати працівникам за роботу, виконану ними протягом звітного періоду, визнається:

- поточним зобов'язанням, а якщо виплачувана сума перевищує суму нарахованої заробітної плати та інших виплат, таке перевищення визнається в активах в якості авансу;
- у складі витрат, за виключенням тих сум виплат, які включаються в склад активів.

Продовження додатку Б

4.3.5. Виплати за невідпрацьований час, що підлягають накопиченню, визнаються зобов'язанням через створення забезпечення у звітному періоді.

Виплати за невідпрацьований час, що не підлягають накопиченню, визнаються зобов'язанням у тому періоді, у якому час відсутності працівника на роботі підлягає оплаті.

4.3.6. Премії та інші заохочувальні виплати визнаються зобов'язанням через створення забезпечення у звітному періоді, якщо робота, виконана працівниками у цьому періоді, дає їм право на отримання таких виплат у майбутньому.

Виплати при звільненні

4.3.7. Зобов'язання щодо виплат при звільненні визнається у разі, якщо Компанія має невідмовне зобов'язання звільнити працівника або кількох працівників до досягнення ними пенсійного віку або надавати виплати при звільненні за власним бажанням згідно із законодавством, контрактом чи іншою угодою.

4.3.8. Виплати при звільненні визнаються витратами того періоду, в якому виникають зобов'язання за такими виплатами.

4.3.9. Виплати при звільненні, що не підлягають сплаті в повному обсязі протягом дванадцяти місяців після дати балансу, обчислюються за теперішньою вартістю з використанням ставки дисконту, визначеної у пункті 28 НП(С)БО 26.

4.3.10. Компанія приймає участь лише в пенсійних програмах з визначеними внесками. Нарахована сума внесків за програмою з визначеним внеском визнається поточним зобов'язанням у періоді, протягом якого працівники виконували роботу.

Початок додатку В*Приклад Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу № П-1*

АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«НАЦІОНАЛЬНА СУСПІЛЬНА ТЕЛЕРАДІОКОМПАНІЯ УКРАЇНИ»
(АТ «НСТУ»)

Наказ

Київ

№ 2426-ос

_____ р.

Про прийняття
_____(особа)_____

Відповідно до статті 21, частини другої статті 23, частини третьої статті 24
Кодексу законів про працю України

НАКАЗУЮ:

ПРИЙНЯТИ _____ з _(дата)___ року на посаду _____, за
основним місцем роботи, в його інтересах, за строковим трудовим договором до
31 жовтня 2022 року, з посадовим окладом _____ грн.(5 грейд) на
місяць.

Таб. № 17149.

Базовий період: __ (дата) __.

Підстава: _____.

Член правління**Дмитро КОЗЛОВ**

Продовження додатку В**ПОГОДЖЕНО:**

**Директор
з управління персоналом**

Вікторія СИДОРЕНКО

**Заступник директора
юридичного департаменту**

Ірина БУРВІКОВА

**Директор департаменту –
головний бухгалтер департаменту
бухгалтерського обліку**

Катерина ТИМЧУК

**Директор департаменту
управління бюджетом**

Елла ЯРОШ

**Директор департаменту
кадрового адміністрування**

Наталія ПОЛОС

**Начальник управління
обліку кадрів департаменту
кадрового адміністрування**

Ірина ГАСАНОВА

Ознайомлений (а) _____

Виконавець:

Продовження додатку В

Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу № П-1 внесений в BAS

Початкова сторінка | Всі кадрові документи x | Прийом на роботу 2329 -ос від 09.05.2023 x

← → ☆ Прийом на роботу 2329 -ос від 09.05.2023

Головне | Рухи документа | Історія змін

Провести і закрити | Провести | Приєднані файли | Друк

Ще ?

Організація: АТ "НСТУ" | Дата: 09.05.2023 | Номер: 2329 -ос

Співробітник: Кошель Ірина Олександрівна

Головне | Оплата праці | Трудовий договір

⚠ Не заповнений стаж, допомоги можуть бути розраховані невірно

Дата прийому: 10.05.2023 | Випроб. термін (міс): 0,0 ? | Кільк. ставок: 1

Підрозділ: Управління координації проєктів | Графік роботи: П'ятиденка 40

Посада: Адміністратор /Управління координації проєктів/ | Вид зайнятості: Основне місце роботи

ФОП: 22 879,00 ?

Встановити базовий період індексації... ☒ Базовый период индексации: 01.05.2023

Має право на щорічні відпустки: Основна щорічна відпустка (24) дн., Додаткова за ненормований робочий день (5) дн. [Редагувати](#)

Керівник: Чернотичкий Микола Миколайович | Посада: Голова правління

[Виправити](#) ⚠ Якщо необхідно внести виправлення, але при цьому зберегти даний примірник документа, скористайтеся командою Виправити

Джерело: BAS-ERP АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України»

Продовження додатку В*Приклад Наказ (розпорядження) про звільнення з роботи № П-8*

АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«НАЦІОНАЛЬНА СУСПІЛЬНА ТЕЛЕРАДІОКОМПАНІЯ УКРАЇНИ»
(АТ «НСТУ»)

Наказ

Київ

№ 1823-ос

_____ р.

Про звільнення
__ (особа) __

Відповідно до пункту 2 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України

НАКАЗУЮ:

1. ЗВІЛЬНИТИ _____, ____ (посада) _____ з основного місця роботи, ____ (дата) _____ у зв'язку із закінченням строку трудового договору, пункт 2 частини першої статті 36 КЗпП України.

2. Департаменту бухгалтерського обліку відповідно до статті 24 Закону України «Про відпустки» провести виплату компенсації за невикористану частину щорічної відпустки у кількості:

- 11 календарних днів основної щорічної відпустки за частину робочого року з 16.01.2023 по 02.05.2023.

Підстава: наказ АТ «НСТУ» «Про продовження строкового трудового договору» від 17.03.2023 № 953-ос.

Член правління

Дмитро КОЗЛОВ

Закінчення додатку В**ПОГОДЖЕНО:**

**Директор
з управління персоналом**

Вікторія СИДОРЕНКО

**Заступник директора
юридичного департаменту**

Ірина БУРВІКОВА

**Директор департаменту –
головний бухгалтер департаменту
бухгалтерського обліку**

Катерина ТИМЧУК

**Директор департаменту
управління бюджетом**

Елла ЯРОШ

**Директор департаменту
кадрового адміністрування**

Наталія ПОЛОС

**Начальник управління
обліку кадрів департаменту
кадрового адміністрування**

Ірина ГАСАНОВА

Ознайомлений (а) _____

Виконавець:

Початок додатку Д

Особова картка № П-2

Т.А.П. 'ГЕСТУ' Типова форма № П-2
ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Держкомстату
та Міністерства оборони України
25.12.2009 р. №495/656

найменування підприємства (установи, організації)

Код ЄДРПОУ _____

Дата заповнення	Табельний номер	Індивідуальний ідентифікаційний номер	Стать (чоловіча, жіноча)	Вид роботи (основна, за сумісництвом)
05.02.2020	15935	3357114064	жінка	основна

ОСОБОВА КАРТКА ПРАЦІВНИКА

І. ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ

1. Прізвище Турчин Ім'я Тетяна По батькові Миколаївна
 2. Дата народження «30» листопада 1991 р. 3. Громадянство Україна
 4. Освіта (база загальна середня, повна загальна середня, професійно-технічна, неповна вища, базова вища, повна вища) повна вища

Назва освітнього закладу	Диплом (свідцтво), серія, номер	Рік закінчення
Київський національний університет імені Тараса Шевченка	М15 №028805	2015
Спеціальність (професія) за дипломом (свідцтвом)	Кваліфікація за дипломом (свідцтвом)	Форма навчання (денна, вечірня, заочна)
03030101 Журналістика	Майстер журналістики	заочна

5. Післядипломна професійна підготовка: навчання в ☐ аспірантурі ☐ ад'юнктурі ☐ докторантурі (необхідне відмітити х)

Назва освітнього, наукового закладу	Диплом, номер, дата видачі	Рік закінчення	Науковий ступінь, учене звання

6. Останнє місце роботи АТ «ГЕСТУ» посада (професія) Менеджер з питань взаємодії з громадськістю

7. Стаж роботи станом на «20» 20 р. Загальний 20 днів 0 місяців 0 років
 що дає право на надбавку за вислугу років 0 днів 0 місяців 0 років
 8. Дата та причина звільнення (скорочення штатів; за власним бажанням; за прогул та інші порушення, невідповідність займаній посаді, тощо) «31» січня 2020 р. за згодою сторін
 9. Відомості про отримання пенсії (у разі наявності вказати вид пенсійних виплат згідно з чинним законодавством)

10. Родинний стан одружена, одна дитина

Ступінь родинного зв'язку (склад сім'ї)	П.І.Б.	Рік народження
Чоловік	Тарасовий Сергій Валентинович	1987
Жінка	Тарасова Стефанія Сергіївна	2016

11. Місце фактичного проживання (область, місто, район, вулиця, № будинку, квартири, номер контактного телефону, поштовий індекс) м. Київ, вул. Анни Ахматової 138, кв. 40, 02068 0944914154

12. Місце проживання за державною реєстрацією м. Київ, вул. Анни Ахматової 138, кв. 40
 Паспорт: серія СТ № 012155, ким виданий Держісвідомості
Рівня мис в Київській області, дата видачі 4 лютого 2008р

ІІ. ВІДОМОСТІ ПРО ВІЙСЬКОВИЙ ОБЛІК

- Група обліку _____ Придатність до військової служби _____
 Категорія обліку _____ Назва райвійськкомату за місцем реєстрації _____
 Склад _____ Назва райвійськкомату за місцем фактичного проживання _____
 Військове звання _____ Перебування на спеціальному обліку _____
 Військово-облікова спеціальність № _____

Джерело: АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України»

III. ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА НА ВИРОБНИЦТВІ (ЗА РАХУНОК ПІДПРИЄМСТВА – РОБОТОДАВЦЯ)

IV. ПРИЗНАЧЕННЯ І ПЕРЕВЕДЕННЯ

*Відповідно до Класифікатора професій ДК 003-2005, затвердженого наказом Держстандарту України від 26.12.2005 №375, з урахуванням позначки кваліфікаційного рівня (6 знаків, наприклад, код професії «мюляр» — 7122.2).

V. ВІДПУСТКИ

Додаткові відомості

Дата і причина звільнення (підстава)

Працівник кадрової служби _____
(посада) (підпис) (П.І.Б.)

Підпис працівника _____ « _____ » _____ 20__ р.
(дата)

Додаток Ж

Штатний розпис працівників АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України»

Штатні співробітники										
Відбір:	Організація Дорівнює "АТ "НСТУ"" и Працюючі співробітники									
Організація	АТ "НСТУ"									
Всього співробітників	2 307									
Підрозділ										
№	Співробітник	Табельний номер	Посада	Графік роботи	Кількість ставок	Дата прийому	Стан	Стаж роботи на підприємстві років	Код за ДРФО	Стать
0.1 Корпоративний секретар										
1	Поливач Катерина Петрівна	16002	Корпоративний секретар	П'ятиденка 40	1	02.03.2020	Робота	3	3238209526	Жіноча
0.2 Апарат Наглядової ради										
1	Власюк Марія Адамівна	13938	Головний фахівець з адміністративного забезпечення Наглядової ради	П'ятиденка 40	1	17.08.2017	Робота	5	2556838503	Жіноча
0.3 Служба внутрішнього аудиту										
1	Бабенко Олексій Віталійович	16285	Аудитор	П'ятиденка 40	1	17.11.2020	Робота	2	2939011914	Чоловіча
2	Коцюба Олена Миколаївна	15726	Аудитор	П'ятиденка 40	1	10.06.2019	Робота	3	2930608061	Жіноча
3	Науменко Альона Олександрівна	13669	Заступник начальника служби	П'ятиденка 40	1	01.12.2016	Відпустка по догляду	6	3313613206	Жіноча
4	Степанова Наталія Вікторівна	14198	Начальник служби	П'ятиденка 40	1	09.10.2017	Робота	5	2518307066	Жіноча
5	Царіцон Михайло Петрович	16461	Головний аудитор	П'ятиденка 40	1	16.04.2021	Робота	2	2972910110	Чоловіча
6	Овчаренко Борис Володимирович	16507	Головний аудитор	П'ятиденка 40	1	04.06.2021	Робота	1	3031412032	Чоловіча
7	Руденко Юлія Миколаївна	14334	Головний аудитор	П'ятиденка 40	1	18.12.2017	Робота	5	3204317747	Жіноча
8	Шматок Надія Анатоліївна	17141	Провідний аудитор	П'ятиденка 40	1	16.08.2022	Робота		2433220009	Жіноча
9	Чиженко Дмитро Олександрович	17123	Провідний аудитор	П'ятиденка 40	1	01.08.2022	Робота		3454112412	Чоловіча
10	Воронов Денис Сергійович	17076	Провідний аудитор	П'ятиденка 40	1	01.07.2022	Робота		3358613137	Чоловіча
0.4 Правління ПАТ "НСТУ"										
1	Чернотичкий Микола Миколайович	16487	Голова правління	П'ятиденка 40	1	14.05.2021	Відрадження	2	3069220856	Чоловіча
2	Хоркін Дмитро Миколайович	13901	Член правління	П'ятиденка 40	1	13.09.2019	Робота	3	3147901492	Чоловіча
3	Фрей Марія В'ячеславівна	17607	Член правління	П'ятиденка 40	1	08.03.2023	Робота		3129402047	Жіноча
4	Козлов Дмитро Федорович	16658	Член правління	П'ятиденка 40	1	17.08.2021	Робота	1	2686220431	Чоловіча

Джерело: АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України»

Додаток К

Табель робочого часу працівників АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України»

Типова форма № П-5
ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Держкомстату України
05.12.2008 № 489

Акціонерне товариство "Національна суспільна телерадіокомпанія України"

Найменування підприємства (установи, організації)

Департамент новин

назва структурного підрозділу

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ

23152907

Дата заповнення	Звітний період	
	з	по
08.05.2023	01.05.2023	15.05.2023

ТАБЕЛЬ ОБЛІКУ ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ

№ п/п	Табельний номер	Стать (Фк)	ПІБ, посада	Відмітки про явки та неявки за числами місяця (годин)																	Днів	Відпрацьовано за місяць						Всього неявок	з причин за місяць													
				01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	x	годин						основна та додаткова відпустки	відпустки у зв'язку з навчанням, творчі, в обов. порядку та інші		відпустки без збереження зарплати на період припинення виконання робіт	відпустки без збереження з/п на період припинення виконання роботи	перевод на неповний робочий день (тиждень)	тимчасовий перевод на інше підприємство	простой	прогули	страйки	тимчасова непрацездатність	інші					
																				з них:																						
																				всього		вечірні	нічних	Святкові зміну	відраджень													вихідних, святкових	години	коди 8-10	коди 11-15, 17, 22	коди 18
1	16235	ч	Агарков С.М., Провідний ведучий програми новин	Р	Р	Р	Р	Р	ВВ	ВВ	Р	Р	Р	Р	Р	ВВ	ВВ	Р	x	11	88,25																					
				8,25	8,25	8,25	8,25	7				8,25	8,25	8,25	8,25	7			8,25	x																						
2	17524	ж	Агаркова М.А., Фахівець аналітик	Р	Р	Р	Р	Р	ВВ	ВВ	Р	Р	Р	Р	Р	ВВ	ВВ	Р	x	11	88,25																					
				8,25	8,25	8,25	8,25	7				8,25	8,25	8,25	8,25	7			8,25	x																						
3	16993	ч	Азаров В.Ю., Фахівець з контент-аналізу	Р	Р	Р	Р	Р	ВВ	ВВ	Р	Р	Р	Р	Р	ВВ	ВВ	Р	x	11	88,25																					
				8,25	8,25	8,25	8,25	7				8,25	8,25	8,25	8,25	7			8,25	x																						

Джерело: АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України»

Початок додатку Л

Приклад розпорядження про надання відпустки № П-6

АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«НАЦІОНАЛЬНА СУСПІЛЬНА ТЕЛЕРАДІОКОМПАНІЯ УКРАЇНИ»
(АТ «НСТУ»)

Розпорядження

Київ

18.04.2023р.

№ 848 - в

Надати _____, ____ (посада) _____, з ____ (дата) ____ по ____ (дата) ____ частину щорічної основної відпустки на 5 календарних днів та додаткову відпустку за ненормований робочий день на 5 календарних днів за робочий рік з 16.05.2022 по 15.05.2023.

Підстава: заява _____

Член правління

Дмитро КОЗЛОВ

ПОГОДЖЕНО:

Директор з управління
персоналом

Вікторія СИДОРЕНКО

Заступник директора департаменту
кадрового адміністрування

Рустам КАБУЛОВ

Начальник управління
обліку кадрів департаменту
кадрового адміністрування

Ірина ГАСАНОВА

Ознайомлена

Влада Прізова

Виконавець:

Продовження додатку Л

Наказ (розпорядження) про надання відпустки № П-6 внесений в BAS

НСТУ / Воловик Марина Леонідівна / Business automation software for enterprise resource planning (BAF)

Початкова сторінка | Всі кадрові документи × | Відпустки × | Відпустка 991-в від 04.05.2023 ×

Головне | Кадри | Зарплата | Регламентований облік | Бази інцидентів

← → ☆ Відпустка 991-в від 04.05.2023

Головне | Рухи документа | Історія змін

Провести та закрити | Записати | Провести | Створити на підставі | Приєднані файли | Заповнити | Ще | ?

Місяць: **Червень 2023** | Організація: АТ "НСТУ" | Дата: 04.05.2023 | Номер: 991-в

Співробітник: Петрова Оксана Василівна

Основна відпустка | Додаткові відпустки, відгули

☒ Відпустка з: 05.06.2023 по: 25.06.2023 21 дн. ☐ Матеріальна допомога до відпустки

☐ Компенсація відпустки 0,00 дн.

☐ Звільнити ставку на період відсутності

Надається за період роботи з: 19.06.2021 по: 18.06.2022 [Як працівник використав відпустку?](#)

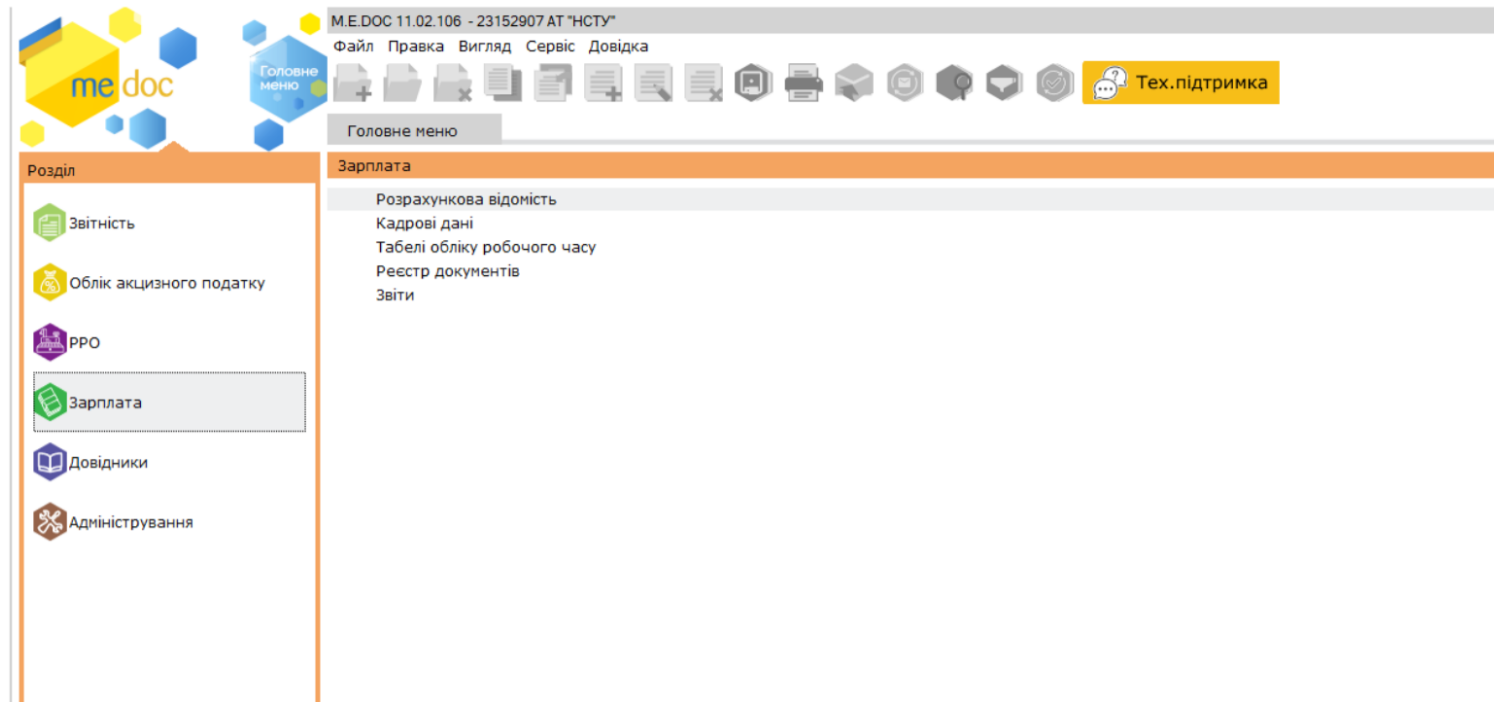
Підстава:

☐ Розрахунок затвердив

Підписи: М.М. Чернотицький

Коментар: Відповідальний: Жураковська Надія Іванівна

Джерело: BAS-ERP АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України»

Додаток М*М.Е.Дос модуль «Зарплата»*

Джерело: М.Е.Дос

Додаток Н

Звіт про фінансовий стан станом на 31 грудня 2022 року

Акціонерне товариство «Національна суспільна телерадіокомпанія України»

ЗВІТ ПРО ФІНАНСОВИЙ СТАН

станом на 31 грудня 2022 року

(у тисячах гривень)

	Примітки	31.12.2022	31.12.2021
АКТИВИ			
Необоротні активи			
Основні засоби	7	3 319 026	3 271 124
Нематеріальні активи	6	499 651	530 899
Інвестиційна нерухомість	8	60 021	273 798
Незавершені капітальні інвестиції	9	36 177	42 460
Довгострокова дебіторська заборгованість	12		
Усього необоротних активів		3 914 875	4 118 281
Оборотні активи			
Запаси	11	45 548	44 445
Торгова дебіторська заборгованість	12	1 919	2 497
Дебіторська заборгованість за:			
виданими авансами	12	26 377	2 197
розрахунками з бюджетом	12	4 246	243
Інша поточна дебіторська заборгованість	12	79 596	99 538
Грошові кошти та їхні еквіваленти	14	130 280	27 950
Витрати майбутніх періодів		10 997	21 691
Інші оборотні активи		5 215	2 571
Усього оборотних активів		304 178	201 132
Всього активів		4 219 053	4 319 413
ВЛАСНИЙ КАПІТАЛ			
Зареєстрований (пайовий) капітал	16	2 544 273	2 544 273
Капітал у дооцінках	16	2 126 528	2 155 499
Додатковий капітал	16	287 090	287 090
Непокритий збиток		(1 683 733)	(1 515 387)
Усього капіталу		3 274 158	3 471 475
ЗОБОВ'ЯЗАННЯ			
Відстрочені податкові зобов'язання	32	367 638	344 232
Інші довгострокові зобов'язання	17	1 197	2 146
Цільове фінансування		132 518	9 429
Усього довгострокових зобов'язань		501 353	355 807
Поточні зобов'язання і забезпечення			
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	17	1 472	1 032
товарами, роботами, послугами	17	30 376	19 952
розрахунками з бюджетом	17	1 631	872
розрахунками зі страхування	17	13	37
розрахунками з оплати праці	17	24	93
Аванси отримані	17	2 258	3 063
Поточні забезпечення	19	86 716	72 048
Доходи майбутніх періодів	20	238 958	300 309
Інші поточні зобов'язання	17	82 094	94 725
Усього зобов'язань		443 542	492 131
Всього капіталу та зобов'язань		4 219 053	4 319 413

Підписано від імені акціонерного товариства «Національна суспільна телерадіокомпанія України» 28 лютого 2023 року:

Голова правління _____

Микола ЧЕРНОТИЦЬКИЙ

Директор департаменту – головний бухгалтер
департаменту бухгалтерського обліку _____

Катерина ТИМЧУК

Додаток П

Звіт про рух грошових коштів за рік, що закінчився 31 грудня 2022 року

Акціонерне товариство «Національна суспільна телерадіокомпанія України»

ЗВІТ ПРО РУХ ГРОШОВИХ КОШТІВ
за рік, що закінчився 31 грудня 2022 року
(складено за прямим методом)
(у тисячах гривень)

	за 2022 р.	за 2021 р.
I. Рух коштів за результатами операційної діяльності		
Надходження від реалізації продукції	8 792	25 695
Повернення податків і зборів		
Цільового фінансування	1 664 008	2 029 000
Надходження авансів від покупців і замовників	56 505	21 380
Надходження від повернення авансів	162	39
Відсотки за залишками коштів на поточних рахунках	165	78
Надходження від операційної оренди	16 919	31 457
Інші надходження	49 919	100 813
Витрачання на оплату товарів (робіт, послуг)	(432 254)	(730 595)
Витрачання на оплату праці	(701 811)	(710 787)
Відрахування на соціальні заходи	(187 889)	(190 523)
Витрачання на оплату зобов'язань з податків і зборів	(209 109)	(235 809)
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на додану вартість	(9 174)	(11 929)
Витрачання на оплату зобов'язань з інших податків і зборів	(199 935)	(223 880)
Витрачання на оплату авансів	(22 760)	(11 090)
Витрачання на оплату повернення авансів		
Витрачання на оплату цільових внесків		
Інші витрачання	(56 197)	(138 265)
Чистий рух коштів від операційної діяльності	186 450	191 393
II. Рух коштів за результатами інвестиційної діяльності		
Витрачання на придбання необоротних активів	(91 034)	(174 614)
Чистий рух коштів від інвестиційної діяльності	(91 034)	(174 614)
III. Рух коштів за результатами фінансової діяльності		
Інші надходження	—	—
Витрачання на сплату заборгованості з фінансової оренди	(207)	—
Чистий рух коштів від фінансової діяльності	(207)	—
Чистий рух коштів за звітний період	95 209	16 779
Залишок коштів на початок року	27 950	12 454
Вплив зміни валютних курсів на залишок коштів	7 121	(1 283)
Залишок коштів на кінець року	130 280	27 950

Голова правління _____

Микола ЧЕРНОТИЦЬКИЙ

Директор департаменту – головний бухгалтер
департаменту бухгалтерського обліку _____

Катерина ТИМЧУК

Початок додатку Р

Звіт ЄСВ сформований в програмі М.Е.Дос

Відмітка про отримання
(штамп контролюючого органу)

Додаток 5
до Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого
(сплаченого) на користь платників податків -
фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а
також сум нарахованого єдиного внеску (Д5)
(пункт 5 розділу IV)

01	Відомості про трудові відносини осіб та період проходження військової служби			011	Звітний ¹	
				012	Звітний новий ²	
				013	Уточнюючий ³	
				014	Довідковий ⁴	

02	Звітний (податковий) період ⁵	2023 (рік)				

03	Платник єдиного внеску	акціонерне товариство "Національна суспільна телерадіокомпанія України"				
		від	№			
		(повне найменування (прізвище, ім'я, по батькові (за наявності) платника єдиного внеску згідно з реєстраційними документами, дата та номер договору (угоди))				

031	Податковий номер ⁶ або серія (за наявності) та номер паспорта ⁷ платника єдиного внеску	23152907
034	Податковий номер ліквідованого платника єдиного внеску (заповнюється у разі подання розрахунку правонаступником при поданні розрахунку з типом "Уточнюючий" ⁸)	
035	Код філії (заповнюється у разі подання платником єдиного внеску відомостей про філію при поданні розрахунку з типом "Уточнюючий" ⁹	
036	для призначення пенсії ¹⁰	
	для призначення інших соціальних виплат ¹¹	

Джерело: АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України»

Продовження додатку Р

04 № з/п	05 Громадянини України (1-так, 0-ні)	06 Договір ЦПХ за основним місцем роботи або за сумісництвом (1-так, 0-ні)	07 Категорія особи ¹²	08 Реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія (за наявності) та номер паспорта за формою БКNNXXXXXX/ ПXXXXXXX 30 ¹³												09 Прізвище, ім'я, по батькові 30			10 Період трудових або цивільно-правових відносин, проходження військової служби та відпусток		11 Внутрішній сумісник (1 - так, 0 - ні)	13 Професійна назва роботи	14 Код класифікатора професій	16 Документ підстава про початок, кінець трудових або цивільно-правових відносин, переведення на іншу посаду, роботи та відпусток	18 Дата створення нового робочого місця (штатної одиниці), на яке у звітному періоді працював працівник	20 Ознака ¹⁴ (0,1)
																			дата початку (за формою ДДММРРРР)	дата закінчення (за формою ДДММРРРР)	12 Переведено, призначено на іншу посаду або роботу, переміщено до іншого підрозділу (1 - так, 0 - ні)	15. Посада				
1	1	0	1	3	6	7	7	0	0	9	6	6	4	АБДУЛЛІНА АНАСТАСІЯ АНВАРІВНА	02.01.2023		0			№ від 30.12.2022 р.						
2	1	0	1	3	0	4	6	4	1	5	7	1	6	АВДІЄНКО МАКСИМ ОЛЕКСАНДРОВИЧ	06.01.2023		1	Асистент звукооператора								
																	0			№ від 05.01.2023 р.						
																	0	Менеджер								
3	1	0	1	2	9	4	9	4	0	4	9	8	1	АВРАМЕНКО ОЛЕНА ВІКТОРІВНА	02.01.2023		0	2455.2		№ від 30.12.2022 р.						
																	1	Звукоорежисер								
4	1	0	1	3	3	0	1	4	1	7	3	4	2	АГАРКОВА МАЙЯ АНАТОЛІВНА	13.01.2023		0			№ від 12.01.2023 р.						
																	0	Фахівець аналітик								
5	1	0	1	3	5	4	1	1	0	9	6	2	0	АЛЕКСЄЄНКО АНАСТАСІЯ СЕРГІВНА	11.01.2023		0			№ 84 -ос від 06.01.2023 р.						
																	1	Фахівець з музичного оформлення ефіру								

Джерело: АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України»

Ім'я користувача:
Аудиту Іванова Лариса

Дата перевірки:
24.05.2023 13:37:41 EEST

Дата звіту:
24.05.2023 13:54:50 EEST

ID перевірки:
1015227832

Тип перевірки:
Doc vs Internet + Library

ID користувача:
100005737

Назва документа: Воловик Д.М._Система обліку розрахунків за виплатами працівникам АТ «Національна сусп...

Кількість сторінок: 51 Кількість слів: 12379 Кількість символів: 99848 Розмір файлу: 89.83 KB ID файлу: 1014904673

29.5% Схожість

Найбільша схожість: 4.27% з джерелом з Бібліотеки (ID файлу: 1003994909)

25.2% Джерела з Інтернету

417

Сторінка 53

25.1% Джерела з Бібліотеки

524

Сторінка 64

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

КОПІ ТЕЗ ДОПОВІДЕЙ

1. *Облік, аналіз, аудит та оподаткування: сучасні концепції розвитку [Електронний ресурс]: Зб. матеріалів VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених «Облік, аналіз, аудит та оподаткування: сучасні концепції розвитку»; 11 травня 2023 р. – К.: КНЕУ, 2023. – 287 с. (подано до друку)*

УДК 657:004](477)

Воловик Д.М.

студентка ф-ту ОПМ, 4 курсу, 071 «Облік і оподаткування»,

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана,

Науковий керівник — Булкот Г.В. — к.е.н., доцент кафедри аудиту

ОСНОВНІ ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ВИКОРИСТАННЯ КОМП'ЮТЕРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ

З розвитком інформаційних технологій у сучасному бізнес-середовищі все більше підприємств переходять на використання комп'ютерних технологій в обліку розрахунків за виплати працівникам. Це стає можливим для використання різних програмних продуктів, таких як BAS, М.Е.Дос, бухгалтерські програми від міжнародних компаній, веб-додатки та інші.

Однією з основних переваг використання комп'ютерних технологій в обліку розрахунків за виплати працівникам є ефективність та швидкість обробки даних. Завдяки автоматизованим процесам комп'ютерних програм, облік розрахунків за виплатами може бути здійснений швидше та точніше, з меншою кількістю помилок, на відміну від ручного обліку. Комп'ютерні технології також можуть автоматично розраховувати дані, відрахування та інші зобов'язання працедавця перед працівниками, що дозволяє уникнути помилок у розрахунках та зберігає час бухгалтерів.

Ще однією перевагою використання комп'ютерних технологій є можливість автоматизації процесу розрахунку за виплати працівникам. Комп'ютерні програми дозволяють налаштувати автоматичні процедури розрахунку заробітної плати, враховуючи різні аспекти, такі як розмір заробітної плати, податки, відрахування, доплати та відрахування до соціальних фондів. Тобто, автоматизують розрахунок заробітної плати на основі встановлених правил та формул, з урахуванням різноманітних виплат, знижки, податки та інші фактори,

які можуть вплинути на розмір заробітної плати. Це також зменшує кількість помилок та забезпечити точність розрахунків. Комп'ютерні технології також можуть використовувати і інші інструменти для контролю та моніторингу процесу розрахунків за виплати працівникам. Наприклад, використовувати автоматичні перевірки на відповідність розрахунків з внутрішніми правилами підприємства або законодавством, що дозволяє своєчасно виявити можливість помилки або відхилення. Крім того, комп'ютерні технології дозволяють вести аудит та перевірку розрахунків, що сприяє забезпеченню внутрішнього контролю та дотриманню вимог законодавства.[1]

Також особливістю використання комп'ютерних технологій є можливість зберегти документи в електронному вигляді, що має кілька переваг. Це забезпечує ефективне зберігання та організацію документів, легкий доступ до них, можливість здійснення резервного копіювання та захист від втрати або пошкодження. Також електронне зберігання документів дозволяє забезпечити відповідність вимогам щодо зберігання документації, зокрема щодо строків зберігання та правильного зберігання документів.

Не дивлячись на всі можливості, що виникають за використання комп'ютерних технологій варто звернути увагу і на ризики при провадженні технологій. Наприклад, ризик витоку та втрата конфіденційної інформації. Використання комп'ютерних технологій може збільшити ризик витоку та втрати конфіденційної інформації про заробітну плату працівників. Недостатній захист даних може призвести до несанкціонованого доступу до інформації, що може викликати проблеми зі збереженням конфіденційності та довіри співробітників. Ризик нестабільної роботи технічних засобів та програмного забезпечення. Наявність стабільної роботи комп'ютерної системи обліку вимагає відповідної роботи обладнання, програмного забезпечення та мережі. Так звані “збої” в роботі технічних засобів можуть призвести до зупинки процесів обліку та виплати, що можуть вплинути на відносини з працівниками та призвести до незадоволення з їхнього боку.

Недоліком при провадженні комп'ютерних технологій є складність впровадження та навчання персоналу. Впровадження нової системи обліку з використанням комп'ютерних технологій може бути складним процесом. Необхідно навчати персонал користуватися новою системою, ознайомлювати з новими процедурами та правилами роботи. Це може зайняти значний час та ресурси компанії. Щодо ресурсів компанії, звідси впливає ще один недолік - вартість програмного продукту, що буде використовуватись на підприємстві. Встановлення і підтримка системи обліку з використанням комп'ютерних технологій може бути дуже дорогим. Наприклад, для придбання необхідного обладнання, програмного забезпечення та, як зазначалося вище, навчання персоналу можуть знадобитися значні витрати.

В Україні найбільш використовуваними комп'ютерними технологіями для обліку розрахунків за виплатами працівникам є такі програмні продукти як

М.Е.Дос, що включає розділ “Зарплата” ,цей розділ дозволяє автоматизувати процеси розрахунку заробітної плати, формування звітності для податкових та соціальних фондів, а також забезпечує ведення кадрового обліку та зберігання електронних копій трудових договорів та інших документів., BAS-ERP це програмний комплекс, який дозволяє організувати єдину інформаційну систему, для управління різними аспектами діяльності підприємства, програма призначена для автоматизації діяльності великих підприємств з технічно складним виробництвом і великою кількістю робочих місць ,Excel- базовий програмний продукт , в якому можна формувати документальне оформлення даних про обсяг виконаних робіт, формувати звіти про склад працівників, розподіляти по об’єктах та ін.,але при цьому програма не складає бухгалтерських проведення по виплатам працівникам чи по іншій господарській діяльності в цілому, до того ж, формування звітів для друку займає набагато більше часу, ніж в прогамі BAS[2] .

Загалом, використання комп’ютерних технологій у процесах бухгалтерського обліку може значно полегшити роботу бухгалтерів, забезпечити точність, надійність та своєчасність фінансової звітності, забезпечити ефективний контроль за внутрішніми процесами та відповідність вимогам законодавства. Крім того, використання комп’ютерних технологій може сприяти підвищенню інформаційного рівня довіри та взаємодії з зацікавленими сторонами, а також забезпечити захист конфіденційності. Отже, використання комп’ютерних технологій має великий потенціал для підвищення ефективності та якості процесів бухгалтерського обліку та звітності в організаціях.

Список використаних джерел

- 1.Лемішовська О. С., Ходоровський В. Г. *ІТ-технології в розвитку облікової методології. Економіка та суспільство.* 2022. № 36. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1134/1092>.
2. Голуб'юк А. *Особливості застосування комп’ютерних технологій для автоматизації бухгалтерського обліку і аудиту на підприємствах.* 2019. URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/16947/1/37.pdf>.

**2. Ювілейна 90-а щорічна студентська наукова конференція
«ІННОВАЦІЙНІ ПРОЄКТИ ДЛЯ ПІСЛЯВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ
УКРАЇНИ» (17 квітня – 20 травня 2023 р.)**

ПЛАТФОРМА

**ІННОВАЦІЙНІ ТА DIGITAL-ТЕХНОЛОГІЇ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ ТА АУДИТУ ДЛЯ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІСЛЯВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ УКРАЇНИ**

Воловик Д.М.,

“Облік і оподаткування”, 4 курс

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана,

Науковий керівник — к.е.н., доцент кафедри аудиту Булкот Г.В.

**ОЦІНКА ПЕРСПЕКТИВ ВИКОРИСТАННЯ БЛОКЧЕЙН-ТЕХНОЛОГІЙ У СИСТЕМАХ
ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

За останні роки блокчейн-технологія набрала неабиякої популярності по всьому світу, оскільки все частіше використовується в різних галузях, тим самим витісняючи старі методи та технології обробки, аналізу та зберігання даних. З кожним днем функціонал блокчейн-технологій розширюється, що дає змогу урізноманітнювати коло сфер застосування, наприклад, блокчейн-технології застосовуються у: криптовалюти та системі платежів, продаж програмних додатків, електронна комерція, фінансова і банківська сфери, бухгалтерський облік та аудит та ін. Порівняно з традиційними методами управління документами, блокчейн пропонує більш ефективне формування рахунків, документування, обробки, обліку, систем інвентаризації та оплати бізнесу. Дана технологія має великий потенціал, щоб кардинально змінити професії бухгалтера та аудитора. Він може посприяти не лише полегшенню та пришвидшенню роботи, а й заощадити час спеціаліста, щоб зосередити увагу на більш серйозних справах. Останніми роками ми можемо спостерігати певну тенденцію розвитку цифровізації нашої країни. Україна вперше запровадила цифрові паспорти, держава стала четвертою в Європі серед країн, що запровадили цифрові водійські права. Також, у лютому 2021 року було запущено 94 проєкти цифровізації, які також мають вплинути на зміни в бухгалтерському обліку. Воєнний стан в країні ускладнив процес провадження відповідних реформ, але не унеможливив його.[1,2]

Блокчейн — це розподілена база даних, в якій кожен блок містить криптографічний хеш попереднього блоку та транзакцій. М.Свон стверджує, що блокчейн є багаторівневою та з великим функціоналом інформаційною технологією, яка призначена для надійного обліку різноманітних актів, децентралізована “прозора” книга із записами усіх транзакцій (база даних), що оновлюється учасниками і може контролюватись усіма, при цьому не належатиме нікому.[3] Блокчейн-технологія вважається однією з найкращих технологій для бухгалтерського обліку, оскільки її механізм роботи побудований так, що вона відстежує всі операції, повідомляє про зміни в системі, не допускає маніпуляцій з даними чи свідомих

перекручень з наявними даними, які залишаються правдивими незважаючи на ступінь довіри до однієї зі сторін договору. [4]

Застосування блокчейн-технологій в обліку розрахунків з оплати праці за умов воєнного стану може бути ідеальним рішенням для забезпечення безпеки та ефективності оплати праці за час війни. 3 лютого 2022 року всі зіштовхнулися з порушенням звичайних мереж та серверів, тоді як блокчейн забезпечує децентралізовану систему, що не залежить лише від якогось одного центрального серверу. Тобто, при ушкодженні одного блока блокчейн мережі, інші блоки продовжуватимуть свою роботу, не допускаючи витоку даних. Оскільки інформація завантажена на один блок автоматично зберігається і на всіх інших. До того ж, блокчейн використовує криптографічний захист, що дозволяє забезпечити безпеку даних та захистити їх від несанкціонованого доступу.

Ще одним важливим аспектом є швидкість обліку розрахунків з оплати праці в умовах воєнного стану. Блокчейн забезпечить миттєвість операцій, що зменшить витрати коштів та часу, які забезпечують обробку даних. Це також допомагає у зменшенні кількості бюрократичних процедур. Оскільки дані зберігаються в реальному часі та доступні для всіх користувачів мережі, це дозволяє зменшити кількість помилок та зайвих перевірок. Забезпечення точності та надійності обліку є ще одним аспектом у системах обліку розрахунків з оплати праці. Ми звикли до класичного формату ведення бухгалтерського обліку - подвійний запис. Факт господарського життя відбивається в однаковій оцінці за дебетом одного і кредитом іншого рахунку. [5] Тобто, за традиційним веденням, бухгалтерська книга може бути зфальсифікована, незаконне підвищення плати, додаткові неофіційні нагороди, незареєстровані виплати взагалі та ін. Тоді як завдяки принципу "потрійний запис" (Triple Entry Accounting), блокчейн може забезпечити надійність фінансових даних. За цим принципом усі транзакції записуються в блокчейн, що дозволяє забезпечити їхню перевірку та достовірність. Операції автоматично узгоджуються і записуються без участі третіх осіб, отже, в децентралізованих реєстрах кожен стає одночасно обізнаним про операції. Така система не дає можливості корупції та шахрайству. [6]

Однак, щоб впровадження блокчейн-технологій у систему обліку розрахунків з оплати праці в умовах воєнного стану було успішним, необхідно врахувати ряд особливостей та викликів. По-перше, під час воєнного стану періодично виникають непередбачувані зміни у фінансовій системі, як на підприємстві так і загалом, які можуть впливати на процес обліку розрахунків з оплати праці. Тому, перед впровадженням технології проводиться аналіз ризиків та розробка стратегії для управління. По-друге, використання блокчейн-технологій може вимагати значних витрат на технічне обладнання та програмне забезпечення, що може бути проблемою для малих підприємств, які мають обмежені бюджети у воєнний період. Ця технологія є достатньо складною, тож її впровадження та обслуговування в майбутньому потребує значних коштів. Тому перед впровадженням необхідно провести оцінку економічної доцільності та розробити плани щодо оптимізації витрат. По-третє, впровадження блокчейн-технологій вимагає спеціалізованих знань та навичок у галузі інформаційних технологій, аналітики, електронне ведення обліку, що може бути ускладненням у воєнних умовах. Тому необхідно розробити план навчання та підтримку персоналу для використання блокчейн-технологій.

Технологія блокчейн відкриває великі можливості, які можуть значно покращити економічний сектор країни. Оскільки Україна все ще знаходиться на етапі цифрового розвитку, необхідно звернути увагу на всі особливості процесу цифровізації, враховуючи як переваги, так

і недоліки. Блокчейн має потенціал кардинально змінити економіку країн, підвищити ефективність і безпеку фінансових операцій.

Отже, при впровадженні блокчейн-технології можна виокремити наступні переваги для бухгалтерського обліку з розрахунків з оплати праці :

- уникнення навмисних маніпуляцій і помилок у нарахуванні заробітної плати, документальних оформлення, оскільки при зберіганні даних в блокчейн система буде автоматично виконувати низку функцій , це значно скоротить рівень людських помилок ;

- скорочення витрат на облік і аудит, з використанням даної технології бухгалтери почнуть працювати більш ефективно, а отже менше помилок — менше витрат на перевірку коректності записів ;

- здійснення нарахування заробітної плати швидко, надійно, онлайн і з відкритою інформацією про нарахування , завдяки принципу потрібного запису нарахування заробітної плати буде відбуватися швидше;

- забезпечення прозорості інформації, зменшення імовірності шахрайства, для того щоб фальсифікувати розрахунок з оплати праці треба буде замінити інформацію в кожному блоці блокчейн , що практично неможливо.

Попри переваги та позитивні сторони блокчейн-технології не варто забувати і про певні недоліки :

- відсутність нормативної бази та стандартів регулювання транзакцій, відображених за допомогою технологій блокчейн, в Україні відсутня нормативна база, яка б регулювала технологію блокчейн, Закон України «Про обіг криптовалюти в Україні» знаходиться на стадії розробки, науковці дискутують щодо того, чи є таке впровадження необхідним;

- необхідність переведення всіх господарських операцій у віртуальне середовище, що не завжди можливо, оскільки деяка частина підприємств досі має документацію в паперовому вигляді, а для якісного аналізу блокчейн потрібно мати повний масив даних про ту чи іншу категорію в обліку;

- нерозуміння суті технології, неприйняття змін працівниками, низька кваліфікація вітчизняних спеціалістів, блокчейн-технологія є новою і лише низка країн і підприємств почали її впровадження , як от США, Канада, Бразилія, Австралія, Ізраїль та Китай[7], на сьогоднішній день впровадження блокчейн-технології практикують: IBM, Deloitte, PwC, Ethereum Foundation та ін. ;

- потенційні проблеми з кібербезпекою; наразі особливо актуальна проблема , оскільки країна-агресор постійно намагається втрутитись в інформаційний простір , чи вивести з ладу системи безпеки великих підприємств.

Отже, як висновок можна сказати, блокчейн здатний зробити справжній переворот, адже зараз кожна компанія веде бухгалтерські операції окремо; потрібні час і людський ресурс, щоб звірити дані. Наразі функції бухгалтерського обліку здійснюються переважно на папері, щоб відповідати нормативним вимогам. Блокчейн вирішить цю проблему: інформація про транзакції, договори, тощо записуватиметься у загальний реєстр у режимі реального часу, тому перевірка відповідності правовим нормам відбуватиметься автоматично. Це значно підвищить операційну ефективність організацій [8]. Блокчейн не усуває повністю помилки і не може гарантувати абсолютну безпеку, але є хорошою альтернативою класичному документообігу. Оскільки переважна більшість українських компаній все ще використовують традиційні методи бухгалтерського обліку та аудиту, рівень ефективності та безпеки цих процесів є низьким.

Цифровізація української економіки набуває особливого значення в цей час, оскільки зберігання документів в електронному форматі допоможе зберегти необхідні дані компаній.

Список використаних джерел

1. THE APPLICATION OF BLOCKCHAIN TECHNOLOGY IN ACCOUNTING AND AUDITING: EXPERIENCE OF UKRAINE AND KAZAKHSTAN / H. Matskiv et al. *Фінансово-кредитна діяльність : проблеми теорії та практики*. 2023. Vol. 1(48). URL: <https://doi.org/10.55643/fcaptp.1.48.2023.3955>.
2. РІВЕНЬ ВИКОРИСТАННЯ БЛОКЧЕЙН-ТЕХНОЛОГІЇ ПІДПРИЄМСТВАМИ УКРАЇНИ В СФЕРІ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ТА АУДИТУ DOI: <https://doi.org/10.35774/econa2021.03.183>.
3. Swan M. (2015). *Blockchain: Blueprint for a New Economy*. Sebastopol: O'Reilly Media, 129 p.
4. Попівняк Ю. Технологія блокчейн у бухгалтерському обліку й аудиті: сучасний стан, можливості та перспективи застосування. *Економіка, управління та адміністрування*. 2019. № 3 (89). С. 137–144.
5. Ярощук О., Белова І. ТЕХНОЛОГІЯ БЛОКЧЕЙН В БУХГАЛТЕРСЬКОМУ ОБЛІКУ ТА АУДИТІ. *Міжнародний науковий журнал*. 2020. № 3-4. URL: <https://doi.org/10.35774/ibo2020.03.028>.
6. Правдюк Н.Л, Обнявко М.В. ТЕХНОЛОГІЯ БЛОКЧЕЙН У БУХГАЛТЕРСЬКОМУ ОБЛІКУ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ЗАСТОСУВАННЯ. *БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, АНАЛІЗ ТА АУДИТ*. 2021. С. 177–181. URL: http://bses.in.ua/journals/2021/71_2021/30.pdf.
7. Nezhyva M., Zaremba O., Nehodenko V. Application of blockchain technology in accounting and audit: international and domestic experience. 2021. URL: <https://doi.org/10.1051/shsconf/202110702001>.
8. Степура В. Сутність технології блокчейн та її застосування у фінансовій сфері. *Приазовський економічний вісник*. 2021. № 1 (24). С. 189–195

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА



СЕРТИФІКАТ

ПІДТВЕРДЖУЄ, ЩО

ВОЛОВИК Дар'я

взяв(ла) участь у роботі платформи

«Інноваційні та digital-технології обліку, аналізу та аудиту для
забезпечення післявоєнного відновлення та розвитку України»
в межах ювілейної 90-ОЇ ЩОРІЧНОЇ СТУДЕНТСЬКОЇ НАУКОВОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
«ІННОВАЦІЙНІ ПРОЄКТИ ДЛЯ ПІСЛЯВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ
ТА РОЗВИТКУ УКРАЇНИ»

Проректор з наукової роботи
д.е.н., професор

Лариса Антонюк

17 КВІТНЯ - 20 ТРАВНЯ 2023 РОКУ
М.КИЇВ, УКРАЇНА