

**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 та оподаткування»

Форма навчання: очна (денна)

КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

на тему: **«Особливості формування та функціонування системи
бухгалтерського обліку заробітної плати з використанням
цифрових технологій у ТОВ «Машівка Агро-Альянс»»**

здобувача Маляренко Олександри Геннадіївни

Науковий керівник: професор кафедри аудиту, д.е.н., професор,
Кузьмінський Юрій Анатолійович

**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

ЗАТВЕРДЖУЮ

Керівник проектної групи
(гарант) освітньо-професійної
програми

Завідувач кафедри

Олена ПЕТРИК

Олена ПЕТРИК

(підпис)

(підпис)

_____ 2023 р.

_____ 2023 р.

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

**здобувачу вищої освіти Маляренко Олександрі Геннадіївні
денної форми навчання
на підготовку кваліфікаційної бакалаврської роботи**

на тему «Особливості формування та функціонування системи бухгалтерського обліку заробітної плати з використанням цифрових технологій у ТОВ «Машівка Агро-Альянс»».

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

Кваліфікаційна бакалаврська робота виконується на матеріалах: ТОВ «Машівка Агро-Альянс».

План кваліфікаційної бакалаврської роботи

Розділ 1	Формування та функціонування системи бухгалтерського обліку заробітної плати з використанням цифрових технологій.
Розділ 2	Стан та шляхи вдосконалення бухгалтерського обліку заробітної плати з використанням цифрових технологій у ТОВ «Машівка Агро-Альянс».
Об'єкт дослідження:	Система бухгалтерського обліку заробітної плати в умовах використання цифрових технологій.
Предмет дослідження:	Сукупність теоретичних, методичних та практичних питань бухгалтерського обліку заробітної плати з використанням цифрових технологій у ТОВ «Машівка Агро-Альянс».
Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи:	Вивчення теоретичних, методичних положень, існуючої практики та розробка практичних рекомендацій з удосконалення ведення бухгалтерського обліку заробітної плати з використанням цифрових технологій у ТОВ «Машівка Агро-Альянс».

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

У розділі 1	- визначити особливості формування та функціонування системи бухгалтерського обліку заробітної плати з використанням цифрових технологій у ТОВ «Машівка Агро-Альянс» під впливом організаційних та технологічних особливостей діяльності; - дослідити економічну сутність оплати праці та нормативне регулювання її обліку; - побудова облікової політики щодо відображення розрахунків з оплати праці в умовах використання цифрових технологій.
У розділі 2	- вивчити сучасний стан документування та бухгалтерського обліку заробітної плати з використанням цифрових технологій у ТОВ «Машівка Агро-Альянс»; - вивчити питання можливості застосування нових концепцій обробки та передачі інформації у контексті обліку заробітної плати: бухгалтерський облік господарських операцій в режимі реального часу; обмін електронними даними - від первинних до звітних; BigData – використання у розрахунках для підвищення ефективності, точності та швидкості; блокчейн – систематизація і ефективний контроль; м'які цифрові інфраструктури (інфраструктура ідентифікації та довіри, інфраструктура відкритих даних, інфраструктура інтероперабельності, інфраструктура електронних розрахунків. - визначити шляхи удосконалення системи бухгалтерського обліку заробітної плати з використанням цифрових технологій і нових концепцій обробки та передачі інформації у ТОВ «Машівка Агро-Альянс».

Завдання підготував
науковий керівник

(підпис)

Юрій КУЗЬМІНСЬКИЙ

«13» квітня 2023 р.

Завдання одержав
здобувач

(підпис)

Олександра МАЛЯРЕНКО

«13» квітня 2023 р.

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна бакалаврська робота містить 55 сторінок, 3 рисунки, список використаних джерел з 54 найменувань.

«Особливості формування та функціонування системи бухгалтерського обліку заробітної плати з використанням цифрових технологій у ТОВ «Машівка Агро-Альянс»»

Об'єктом дослідження є система бухгалтерського обліку заробітної плати в умовах використання цифрових технологій.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних та практичних питань бухгалтерського обліку заробітної плати з використанням цифрових технологій у ТОВ «Машівка Агро-Альянс».

Мета дослідження полягає у вивченні теоретичних, методичних положень, існуючої практики та розробка практичних рекомендацій з удосконалення ведення бухгалтерського обліку витрат із застосуванням хмарних технологій у ТОВ «Машівка Агро-Альянс».

Відповідно до поставленої мети були визначені такі *завдання*:

- визначити особливості формування та функціонування системи бухгалтерського обліку заробітної плати з використанням цифрових технологій у ТОВ «Машівка Агро-Альянс» під впливом організаційних та технологічних особливостей діяльності;
- дослідити економічну сутність оплати праці та нормативне регулювання її обліку;
- побудова облікової політики щодо відображення розрахунків з оплати праці умовах використання цифрових технологій;
- вивчити сучасний стан документування та бухгалтерського обліку заробітної плати з використанням цифрових технологій у ТОВ «Машівка Агро-Альянс»;
- вивчити питання можливості застосування нових концепцій обробки

та передачі інформації у контексті обліку заробітної плати: бухгалтерський облік господарських операцій в режимі реального часу; обмін електронними даними - від первинних до звітних; BigData – використання у розрахунках для підвищення ефективності, точності та швидкості; блокчейн – систематизація і ефективний контроль; м'які цифрові інфраструктури (інфраструктура ідентифікації та довіри, інфраструктура відкритих даних, інфраструктура інтероперабельності, інфраструктура електронних розрахунків.

– визначити шляхи удосконалення системи бухгалтерського обліку заробітної плати з використанням цифрових технологій і нових концепцій обробки та передачі інформації у ТОВ «Машівка Агро-Альянс».

Теоретична, методична та практична значущість отриманих результатів. У кваліфікаційній бакалаврській роботі досліджено особливості формування та функціонування системи обліку заробітної плати з використанням цифрових технологій. Розкрито особливості формування та функціонування системи заробітної плати з використанням цифрових технологій. Здійснено практичне аналітичне дослідження економічної сутності оплати праці та нормативне регулювання її обліку.

Рік виконання кваліфікаційної бакалаврської роботи: 2023.

Рік захисту роботи: 2023.

Ключові слова: заробітна плата, підприємство, основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, надбавки, доплати, винагороди, оплачувана зайнятість, платіжні системи, цифрові системи розрахунку заробітної плати, інформаційна база, первинні документи, облік робочого часу працівника, безпека даних, АІС, економія, реєстр, архів, ІПОС, штучний інтелект, блокчейн, інтеграція, RPA, ERP, GDRP, електронний документообіг.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ФОРМУВАННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ З ВИКОРИСТАННЯМ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ	3
1.1 Економічна сутність оплати праці та нормативне регулювання її обліку.....	6
1.2 Особливості формування та функціонування системи бухгалтерського обліку заробітної плати з використанням цифрових технологій.....	11
1.3 Облікова політика щодо відображення розрахунків з оплати праці умовах використання цифрових технологій	14
РОЗДІЛ 2. СТАН ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ З ВИКОРИСТАННЯМ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ТОВ «МАШІВКА АГРО-АЛЬЯНС»	20
2.1 Документування та бухгалтерський облік заробітної плати з використанням цифрових технологій	20
2.2 Аналіз можливостей застосування нових концепцій обробки та передачі інформації у контексті обліку заробітної плати	33
2.3 Удосконалення системи бухгалтерського обліку заробітної плати з використанням цифрових технологій у ТОВ «Машівка Агро-Альянс»	40
ВИСНОВКИ	49
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	52
ДОДАТКИ	57

ВСТУП

Актуальність обраної теми. Використання цифрових технологій у системі бухгалтерського обліку заробітної плати сприяє автоматизації та оптимізації процесів. Це включає автоматичний розрахунок заробітної плати, електронний обмін даними між різними відділами, електронне зберігання документів та інші цифрові рішення. Це сприяє зниженню часу та затрат, покращенню точності обліку та збільшенню ефективності роботи.

Законодавство постійно змінюється та оновлюється. Використання цифрових технологій дозволяє підприємствам швидко адаптуватися до нових вимог та забезпечувати відповідність законодавству. Це важливо для забезпечення юридичної додержання та уникнення можливих санкцій.

Використання цифрових технологій дозволяє уникнути людських помилок та знижує ризик виникнення неточності в обліку заробітної плати. Автоматичне обчислення та обробка даних забезпечує більш точну і надійну інформацію, що впливає на достовірність фінансової звітності підприємства.

Використання цифрових технологій у системі бухгалтерського обліку заробітної плати може покращити конкурентоспроможність ТОВ «Машівка Агро-Альянс». Ефективніші та точніші процеси дозволяють економити час та ресурси, забезпечують більшу гнучкість та можливість швидко реагувати на зміни у ринкових умовах.

Дослідження особливостей формування та функціонування системи бухгалтерського обліку заробітної плати з використанням цифрових технологій у ТОВ «Машівка Агро-Альянс» допоможе вирішити актуальні завдання ефективності, законодавчої відповідності, точності та конкурентоспроможності підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. За інформаційну базу дослідження було використано праці як вітчизняних, так і зарубіжних науковців (Боярова О. А., Дерев'янка С. І., Барабаш О. Г., Лазаришина І. Д.),

постанови Кабінету Міністрів України, закони, котрі стосуються ведення бухгалтерського обліку.

Мета дослідження полягає у вивченні теоретичних, методичних положень, існуючої практики та розробка практичних рекомендацій з удосконалення ведення бухгалтерського обліку заробітної плати з використанням цифрових технологій у ТОВ «Машівка Агро-Альянс».

Щоб досягнути поставленої мети, були поставлені наступні завдання:

- визначити особливості формування та функціонування системи бухгалтерського обліку заробітної плати з використанням цифрових технологій у ТОВ «Машівка Агро-Альянс» під впливом організаційних та технологічних особливостей діяльності;
- дослідити економічну сутність оплати праці та нормативне регулювання її обліку;
- побудова облікової політики щодо відображення розрахунків з оплати праці умовах використання цифрових технологій;
- вивчити сучасний стан документування та бухгалтерського обліку заробітної плати з використанням цифрових технологій у ТОВ «Машівка Агро-Альянс»;
- вивчити питання можливості застосування нових концепцій обробки та передачі інформації у контексті обліку заробітної плати: бухгалтерський облік господарських операцій в режимі реального часу; обмін електронними даними - від первинних до звітних; BigData – використання у розрахунках для підвищення ефективності, точності та швидкості; блокчейн – систематизація і ефективний контроль; м'які цифрові інфраструктури (інфраструктура ідентифікації та довіри, інфраструктура відкритих даних, інфраструктура інтероперабельності, інфраструктура електронних розрахунків.
- визначити шляхи удосконалення системи бухгалтерського обліку заробітної плати з використанням цифрових технологій і нових концепцій обробки та передачі інформації у ТОВ «Машівка Агро-Альянс».

Об'єктом дослідження виступає система бухгалтерського обліку заробітної плати в умовах використання цифрових технологій на підприємстві ТОВ «Машівка Агро-Альянс».

Предметом дослідження кваліфікаційної бакалаврської роботи є сукупність теоретичних, методичних та практичних питань бухгалтерського обліку заробітної плати з використанням цифрових технологій у ТОВ «Машівка Агро-Альянс».

Методами досліджень стали методи наукового дослідження, аналіз структури та динаміки заробітної плати, а також методи управління заробітною платою на підприємстві ТОВ «Машівка Агро-Альянс».

Теоретична, методична та практична значущість отриманих результатів. Дана праця розкриває методи обліку заробітної плати з умовами використання цифрових технологій на ТОВ «Машівка Агро-Альянс».

Інформаційна база дослідження складається із звітів про фінансову діяльність, звітів про фінансові результати (дохід чи збиток), первинних документів та особових рахунків ТОВ «Машівка Агро-Альянс», а також із використанням довідково-нормативної інформації. Конференції зарубіжних дикторів з приводу введення цифрових технологій обліку заробітної плати.

Структура роботи. Кваліфікаційна бакалаврська робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1. ФОРМУВАННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ З ВИКОРИСТАННЯМ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

1.1 Економічна сутність оплати праці та нормативне регулювання її обліку

Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу або надані послуги. Заробітна плата є важливим засобом підвищення зацікавленості працівників у результатах своєї праці, продуктивності праці, збільшення обсягів виробництва продукції, поліпшення її якості та асортименту.

В умовах переходу нашої економіки на ринковий механізм функціонування важливими завданнями стали: прискорення науково-технічного прогресу, зниження витрат праці, механізація трудомістких робіт, поліпшення використання трудових ресурсів, скорочення втрат робочого часу.

Підприємство самостійно, але відповідно до законодавства, встановлює кадровий план, форми і системи винагород і преміювання. Облік праці та заробітної плати є одним із найважливіших і складних напрямів роботи, який потребує точних і актуальних даних, що відображають зміни чисельності працівників, відпрацьованого часу, категорій працівників, собівартості продукції.

Це необхідно для створення економічно достовірної та обґрунтованої інформації про виконання норм і динаміку показників з праці, контролю за дотриманням співвідношення темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати, скорочення невиробничих витрат, прихованих і явних втрат робочого часу, стимулювання праці на підприємстві. А для цього необхідно

більш детально вивчити інформаційні системи, які значно спрощують роботу бухгалтера при розрахунку заробітної плати.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці, господарської діяльності підприємства і максимальним розміром не обмежується.

Структурно заробітну плату можна поділити на такі види:

1. Основна заробітна плата
2. Додаткова заробітна плата
3. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Основна заробітна плата - це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, норми виробітку або обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і договірних цін для робітників та посадових окладів для державних службовців.

До фонду основної заробітної плати належать такі виплати:

Заробітна плата, нарахована за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці;

Відсотки або компенсаційні відрахування;
авторська винагорода.

Додаткова заробітна плата - це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість, за особливі умови праці. Вона включає надбавки, доплати, гарантійні, компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

До фонду додаткової заробітної плати належать такі виплати:

Надбавки і доплати до тарифних ставок і посадових окладів;

Премії;

Винагороди (відсоткові надбавки) за вислугу років, стаж роботи;

Оплата праці працівників, які не перебувають у штаті підприємства;

Оплата роботи у вихідні та святкові дні - робота у ці дні оплачується у подвійному розмірі. На прохання працівника, який працює у святковий і неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку.

Заробітна плата за кінцевий результат;

Оплата працівникам за дні відпустки;

Оплата праці студентів;

Оплата навчальної відпустки;

Оплата простоїв не з вини працівника.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати включають виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства.

На сучасному ринку праці існують різні види зайнятості, доступні для працівників, з різними формами оплати праці (Рис 1.1). Дві найпоширеніші форми зайнятості - це оплачувана та погодинна зайнятість, кожна з яких має власну систему оплати праці.

Оплачувана зайнятість

Оплачувана зайнятість означає фіксовану виплату працівнику на регулярній основі, як правило, раз на місяць, незалежно від кількості відпрацьованих годин. Ця форма зайнятості зазвичай використовується для «білих комірців» і часто асоціюється з професійними посадами. Наймані працівники, як правило, отримують річну зарплату, яка ділиться на рівні платежі протягом року. Розмір заробітної плати зазвичай обговорюється під час найму на роботу (Додаток А) і базується на кваліфікації, досвіді та обов'язках працівника [23].

Від найманих працівників часто очікують, що вони працюватимуть додаткові години понад типовий 40-годинний робочий тиждень, не отримуючи за це додаткової компенсації. Це називається звільненням від оплати понаднормових. Наймані працівники також можуть отримувати такі пільги, як медичне страхування, пенсійні плани та оплачувані вихідні.

Перевагою оплачуваної зайнятості є те, що вона забезпечує стабільний дохід, незалежно від кількості відпрацьованих годин.

Погодинна зайнятість

Погодинна зайнятість, з іншого боку, базується на кількості відпрацьованих годин. Погодинні працівники отримують заробітну плату за встановленою погодинною ставкою за кожну відпрацьовану годину. Ця форма зайнятості зазвичай використовується для робітничих професій, таких як виробництво, будівництво та роздрібна торгівля. Погодинні працівники, як правило, отримують зарплату кожні два тижні, виходячи з кількості відпрацьованих годин за цей розрахунковий період.

Погодинні працівники часто мають право на оплату понаднормових, якщо вони працюють понад 40 годин на тиждень. Оплата понаднормових зазвичай у 1,5 рази перевищує звичайну погодинну ставку працівника. Погодинні працівники також можуть мати право на такі пільги, як медичне страхування, пенсійне забезпечення та оплачувані вихідні, але доступність цих пільг залежить від роботодавця.

Перевага погодинної зайнятості полягає в тому, що працівники отримують заробітну плату за фактично відпрацьований час. Це може бути вигідним для працівників зі змінним графіком або тих, хто працює неповний робочий день. Однак погодинна зайнятість не може забезпечити стабільний дохід, оскільки кількість відпрацьованих годин може коливатися від тижня до тижня [12].

Платіжні системи

Існує кілька систем оплати праці, які можна використовувати при оплачуванні та погодинній зайнятості.

Система виплати заробітної плати

Найпоширенішою системою оплати праці за наймом є двотижнева або щомісячна система оплати. Ця система передбачає виплату фіксованої суми заробітної плати працівникові за регулярним графіком. Сума зарплати, як

правило, базується на річному окладі працівника і ділиться на рівні платежі протягом року.

Погодинна система оплати праці

Найпоширенішою системою оплати при погодинній зайнятості є двотижнева система оплати. За цією системою працівники отримують заробітну плату за відпрацьовані години протягом двотижневого розрахункового періоду. Розмір заробітної плати базується на погодинній ставці працівника та кількості годин, відпрацьованих впродовж розрахункового періоду.

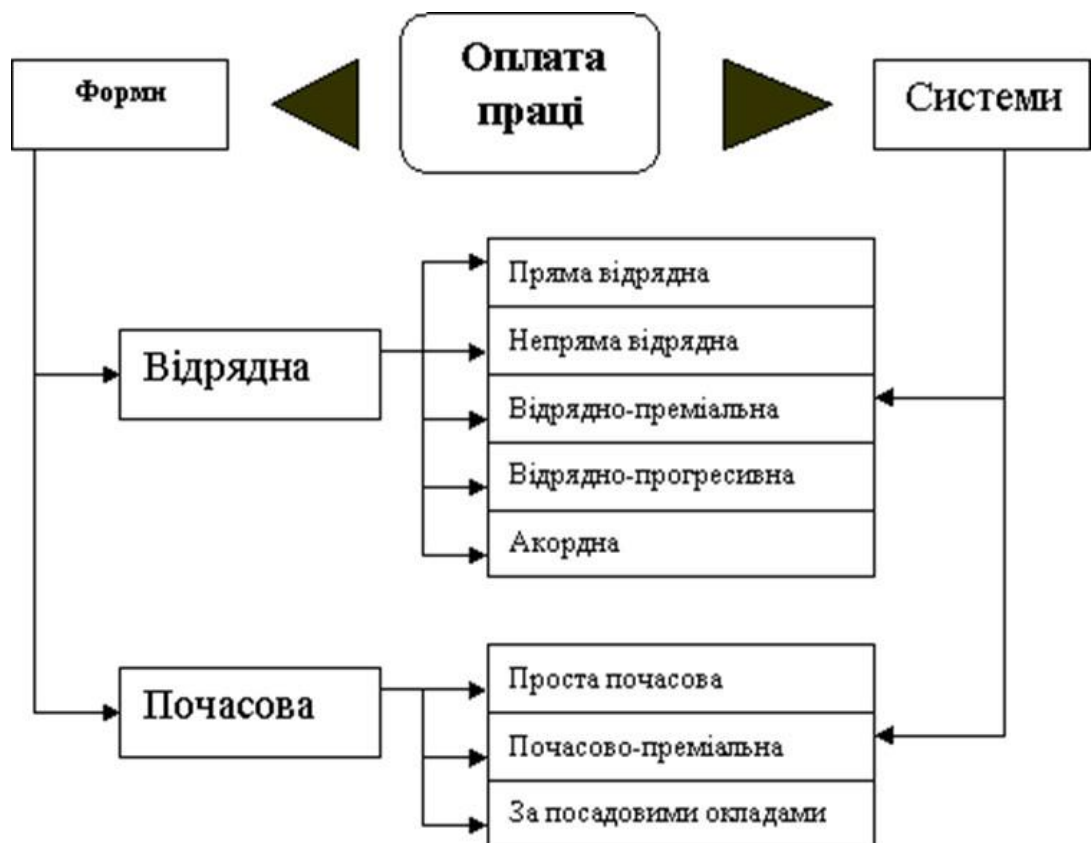


Рисунок 1.1– Оплата праці

Джерело: побудовано автором на основі [16]

Відрядна система оплати праці

Інша система оплати праці, яка використовується в деяких галузях, наприклад, у виробництві, - це відрядна система оплати праці. За цією системою працівники отримують заробітну плату на основі кількості вироблених одиниць продукції або виконаних завдань, а не кількості відпрацьованих годин. Ця система може бути вигідною для

високопродуктивних працівників, які можуть швидко виконувати завдання [12].

Комісійна система оплати праці

Комісійна система оплати праці використовується для працівників, які отримують відсоток від продажів, які вони генерують. Ця система зазвичай використовується на посадах, пов'язаних з продажами та маркетингом. Розмір заробітної плати залежить від результатів продажів працівника і може змінюватися від тижня до тижня.

1.2 Особливості формування та функціонування системи бухгалтерського обліку заробітної плати з використанням цифрових технологій

Облік заробітної плати є важливим аспектом будь-якої організації, оскільки він допомагає гарантувати, що працівники отримують належну винагороду за свою роботу. Однак управління заробітною платою може бути складним і трудомістким процесом, особливо для великих організацій. На щастя, розвиток цифрових технологій уможливив автоматизацію багатьох аспектів розрахунку заробітної плати, що може допомогти спростити процес і зменшити кількість помилок [12].

Однією з ключових особливостей цифрової системи розрахунку заробітної плати є її здатність інтегруватися з іншими системами, такими як програмне забезпечення для відстеження робочого часу та інформаційні бази даних про працівників. Це дозволяє автоматично отримувати інформацію про заробітну плату з цих систем, зменшуючи потребу в ручному введенні даних і знижуючи ризик помилок. Крім того, цифрові системи розрахунку заробітної плати можна налаштувати на автоматичний розрахунок податків, відрахувань та інших утримань, що може ще більше спростити процес і зменшити ризик помилок.

Ще однією важливою особливістю цифрових систем розрахунку заробітної плати є їхня здатність надавати доступ до інформації про заробітну плату в режимі реального часу. Це означає, що працівники можуть отримати доступ до своїх платіжних відомостей та іншої інформації, пов'язаної із заробітною платою, онлайн, замість того, щоб чекати на доставку паперових документів. Це може бути особливо корисно для віддалених працівників, які можуть не мати доступу до традиційних платіжних документів [23].

Цифрові системи розрахунку заробітної плати також можуть допомогти поліпшити дотримання трудового законодавства. Наприклад, багато цифрових систем призначені для автоматичного розрахунку понаднормової оплати праці та забезпечення виплати заробітної плати працівникам відповідно до законодавства про мінімальну заробітну плату. Крім того, ці системи можуть допомогти забезпечити правильний розрахунок і звітність щодо податків та інших утримань, зменшуючи ризик штрафів і пені за недотримання законодавства.

Одним із потенційних недоліків цифрових систем розрахунку заробітної плати є їхня початкова вартість. Однак багато організацій вважають, що переваги цих систем, зокрема скорочення часу, витраченого на обробку заробітної плати, і підвищення точності, переважають початкові інвестиції. Крім того, багато постачальників програмного забезпечення для розрахунку заробітної плати пропонують моделі ціноутворення на основі передплати, що може полегшити організаціям бюджетування поточних витрат на заробітну плату [13].

Розглянемо особливості використання інформаційних систем в обліку виробітку та відрядної оплати праці робітників, які працюють індивідуально чи у складі бригад.

Модуль з обліку виробітку та оплати праці робітників-відрядників може передбачати функції (рис. 1.2), які забезпечують: введення інформації з клавіатури; перегляд даних; виконання розрахунків; ведення нормативно-

довідкової інформації; друк машинограм; закриття розрахункового періоду та перенесення облікових даних на дискету.

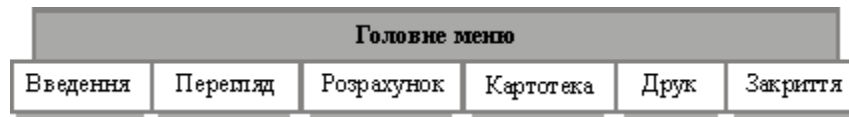


Рисунок. 1.2 – Схема діалогу модуля «Облік виробітку та оплати праці робітників-відрядників».

Джерело: побудовано автором на основі [27]

Інформаційна база передбачає формування та використання такої нормативно-довідкової інформації, як: довідник особових рахунків; класифікатори професій; довідник цехів, відділів, бригад; довідник видів оплат, довідник норм часу та розцінок.

Первинні документи є основою для обліку праці та її оплати в організації. Серед них можна виділити такі документи, як табель обліку робочого часу (Додаток Б), наряди на відрядну роботу (типові та індивідуальні форми), список осіб, які працюють понад норму, відомість на виплату премій робітникам-відрядникам [12].

На основі цих документів складається розрахунок сум та нормованого часу для кожного робітника-відрядника за місяць. Результат оброблення цих даних включає бригадні та індивідуальні наряди, які містять кількість виконаної роботи, норму часу, розцінки, суму та нормований час. Ці дані використовуються для контролю та формування контрольних підсумків.

Крім того, табель містить фактичний час, коефіцієнт трудової участі, відсоток премії, час нормований, суму та суму премії по кожному табельному номеру в розрізі основних видів оплат. Ці дані використовуються для формування відомостей нарахованої зарплати робітників-відрядників за табельними номерами та видами оплат.

Дані про нараховану заробітну плату робітників-відрядників (за категоріями та професіями) та за шифрами виробничих витрат нагромаджуються у відомості, які використовуються для формування «Звіту

про виконання норм виробітку робітників-відрядників» та для складання зведених відомостей розподілу нарахованої заробітної плати за шифрами виробничих витрат.

Таким чином, процес обліку праці та її оплати є важливим елементом в управлінні підприємством, оскільки дозволяє контролювати витрати на оплату праці та регулювати заробітну плату працівників-відрядників згідно з встановленими стандартами та вимогами [22].

У зв'язку зі зростаючою конкуренцією на ринку праці та змінами в законодавстві, комплексна автоматизація обліку праці та її оплати стає все більш актуальною. Впровадження сучасних інформаційних систем, що дозволяють автоматизувати процеси обліку та аналізу даних, дозволяє підприємствам збільшувати ефективність та точність обліку, знижувати ризики помилок, скорочувати витрати на управління та забезпечувати високу якість управлінських рішень [1].

Комплексна автоматизація обліку праці та її оплати є важливим елементом успішного управління підприємством, який дозволяє забезпечувати ефективне використання ресурсів та забезпечувати високу якість роботи працівників-відрядників.

1.3 Облікова політика щодо відображення розрахунків з оплати праці умовах використання цифрових технологій.

Розрахунок заробітної плати є важливою функцією для будь-якої організації, яка використовує найману працю. Ця функція передбачає розрахунок заробітної плати, податків та пільг, належних працівникам, і забезпечення своєчасної та точної виплати. В останні роки цифрові технології зробили процес розрахунку заробітної плати революційним, зробивши його швидшим, точнішим і безпечнішим. Це призвело до розробки нових облікових політик і практик для забезпечення точного обліку та

звітності щодо заробітної плати [2].

Використання цифрових технологій в обліку заробітної плати має багато переваг, включаючи підвищення ефективності, зменшення кількості помилок і більшу точність. Цифрові системи можуть автоматизувати багато ручних завдань, пов'язаних з обробкою заробітної плати, таких як введення даних, розрахунки та ведення обліку. Це не лише економить час, але й зменшує ризик помилок та підвищує точність даних. Цифрові системи також можуть надавати дані про витрати на оплату праці в режимі реального часу, що полегшує менеджерам моніторинг і контроль витрат.

Однак використання цифрових технологій також створює нові виклики для облікових політик нарахування заробітної плати. Однією з найважливіших проблем є забезпечення безпеки та конфіденційності даних. Оскільки дані про заробітну плату є дуже чутливими, вони повинні бути захищені від несанкціонованого доступу або розголошення. Це вимагає надійного шифрування даних, безпечного зберігання та контролю доступу [17].

Ще одним викликом є забезпечення дотримання відповідних законів і нормативних актів. Цифрові системи розрахунку заробітної плати повинні відповідати цілій низці нормативних актів, таких як податкове законодавство, трудове законодавство та закони про захист даних. Організації повинні забезпечити відповідність своїх політик і практик розрахунку заробітної плати цим нормам, щоб уникнути юридичних санкцій і репутаційних втрат.

Щоб вирішити ці проблеми, організації повинні розробити надійну облікову політику для розрахунку заробітної плати. Ця політика повинна охоплювати всі аспекти обробки заробітної плати, включаючи збір, зберігання, обробку та звітування. Вона також повинна містити чіткі інструкції щодо безпеки даних, контролю доступу та дотримання відповідних законів і нормативних актів [12].

Одним із важливих аспектів політики обліку заробітної плати є

використання цифрових інструментів і технологій. Організації повинні вибрати відповідні цифрові інструменти, які відповідають їхнім конкретним потребам, і забезпечити їхню інтеграцію з іншими системами. Вони також повинні забезпечити навчання та підтримку працівників, щоб вони могли ефективно та безпечно користуватися цими інструментами.

На додаток до цифрових інструментів, організації також повинні встановити чіткі процедури для ручних завдань, пов'язаних з обробкою заробітної плати. Сюди входять процедури збору, перевірки та узгодження даних. Вони також повинні встановити чіткий розподіл обов'язків і підзвітності, щоб забезпечити оперативне виявлення та виправлення помилок.

Нарешті, організації повинні регулярно переглядати та оновлювати свою політику обліку заробітної плати, щоб забезпечити її відповідність законам і нормативним актам, що змінюються, та новим технологіям. Регулярний перегляд може допомогти виявити сфери, які потребують вдосконалення, і забезпечити відповідність політики стратегічним цілям організації.

Використання цифрових технологій в обліку заробітної плати має багато переваг, але також створює нові виклики для облікової політики. Організації повинні розробити надійну політику, яка стосується безпеки даних, дотримання відповідних законів і нормативних актів, а також використання цифрових інструментів і технологій. Регулярний перегляд та оновлення є важливими для забезпечення того, щоб політика залишалася актуальною та відповідала стратегічним цілям організації [20].

В Україні нормативно-правове регулювання розрахунків з оплати праці здійснюється шляхом використання різних законів та документів. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» визначає правові засади організації та ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності в Україні.

Закон України «Про оплату праці» встановлює правила розрахунку

заробітної плати та інші норми, які регулюють оплату праці працівників у різних галузях та формах власності. Закон визначає два терміни: «Оплата праці» та «Заробітна плата», і встановлює, що розмір заробітної плати залежить від різних факторів, таких як складність та умови виконання роботи, професійні якості працівника та господарська діяльність підприємства [31].

Закон України «Про оплату праці» передбачає дві сфери регулювання заробітної плати: державний та договірний рівні. Державний рівень заробітної плати полягає у законодавчому регулюванні оплати праці працівників різних підприємств та встановленні мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій. Договірне регулювання заробітної плати здійснюється на основі соціально-партнерських угод, які укладаються на різних рівнях згідно із Законом України «Про колективні договори і угоди» [22].

Залежно від умов на конкретному підприємстві, можуть бути розроблені різні архітектури обчислювальних систем і технологічних процесів для вирішення комплексів задач з обліку праці та її оплати. Для забезпечення якісного вирішення цих задач розробляються обчислювальні мережі, які забезпечують автоматизацію документообігу, розрахунки по заробітній платі та формують відповідні звіти та потрібні зведені дані для калькулювання собівартості продукції (робіт) у частині трудових витрат.

Одним із основних варіантів архітектури є однорівнева система, яка застосовується на малих і середніх підприємствах, де немає повної автоматизації управління підприємством. У такій системі програмні модулі з обліку праці та її оплати обслуговують відповідні цехи та відділи, ведуть машинні особові рахунки працівників та виконують усі розрахунки. Один із модулів слугує для узагальнення даних, одержаних від інших модулів з обліку зарплати, виконує бухгалтерські записи та взаємозв'язок із модулями з обліку витрат на виробництво та зведеного обліку [12].

Іншим варіантом архітектури є багаторівнева система, яка

застосовується на великих підприємствах і виробничих об'єднаннях, де функціонують корпоративні інформаційні системи. У такій системі програмні модулі з обліку праці та її оплати можуть бути розподілені на різні рівні.

У багаторівневій системі, що використовується на великих підприємствах та виробничих об'єднаннях, функції обліку праці та її оплати відокремлені від інших функцій управління підприємством. У такій системі використовуються корпоративні інформаційні системи, що об'єднують різні підрозділи і філії підприємства, та забезпечують обмін даними між ними.

На багаторівневій системі функції обліку праці та її оплати виконуються за допомогою спеціальних програмних модулів, що інтегруються в загальну систему. Одним із таких модулів є модуль збору даних, який забезпечує збір інформації про трудові витрати працівників з різних джерел, таких як електронні таблиці, бази даних, системи електронного документообігу та інші.

Інші програмні модулі виконують функції обробки і аналізу даних, розрахунку заробітної плати, формування звітів та зведених даних для калькулювання собівартості продукції (робіт). Крім того, використовуються спеціалізовані програмні засоби для вирішення конкретних задач з обліку трудових витрат та оплати праці, такі як програмні модулі для розрахунку податків та зборів, обліку часу роботи, відпусток, лікарняних тощо [7].

Важливо зазначити, що розробка та впровадження систем обліку праці та її оплати на підприємствах є складним технологічним процесом, який потребує великих фінансових та інтелектуальних затрат.

Великі підприємства можуть мати складну обчислювальну мережу з різними рівнями модулів для обліку праці та її оплати. На першому рівні (цеховий рівень) модулі можуть обробляти первинні документи, вести облік особових рахунків та розрахунків по зарплаті в підрозділі. Ці модулі можуть також відповідати за оформлення первинних документів, розрахунки відрядної, погодинної та інших видів оплати на основі машинних первинних

даних, ведення оперативного обліку виробітку, руху деталей і напівфабрикатів. На цьому рівні ведеться база даних трудових норм і розцінок, фактично виготовленої продукції, яка використовується для розрахунку відрядної заробітної плати. Дані з цехових модулів передаються на другий рівень.

На другому рівні (модуль зведених бухгалтерських робіт із праці та її оплати) у бухгалтерії формується зведена база даних і узагальнення нарахованої заробітної плати, виконуються відповідні утримання з неї. Для розв'язування задач з обліку праці та її оплати використовується нормативно-довідкова інформація, вхідна й вихідна інформація, аналогічна вже розглянутій.

Також, сучасні програмні комплекси з обліку праці та її оплати можуть включати модулі для автоматизації процесів, що пов'язані з веденням кадрового обліку, а також з плануванням та контролем відпусток та інших відпусткових виплат. Завдяки цим модулям можна ефективніше розподіляти робочий час та витрати на зарплату між працівниками, а також підвищувати їх мотивацію та задоволеність роботою.

Крім того, деякі програмні комплекси з обліку праці та її оплати мають можливість інтеграції з іншими системами управління, такими як системи управління виробництвом або системи управління персоналом. Це дозволяє автоматизувати та оптимізувати більш широкий спектр бізнес-процесів та забезпечує більш точний та швидкий обмін інформацією між різними підрозділами підприємства [3].

Загалом, використання програмних комплексів з обліку праці та її оплати є необхідним для ефективного управління людськими ресурсами на великих підприємствах. Вони дозволяють зменшити витрати на зарплату та відповідальність бухгалтерії перед законодавством, підвищують ефективність роботи та мотивацію працівників, а також забезпечують швидкий та точний облік трудових ресурсів та оплати праці.

РОЗДІЛ 2. СТАН ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ З ВИКОРИСТАННЯМ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ТОВ «МАШІВКА АГРО-АЛЬЯНС»

2.1 Документування та бухгалтерський облік заробітної плати з використанням цифрових технологій

Організація та методологія обліку заробітної плати з використанням інформаційних систем відіграють вирішальну роль у забезпеченні точного та ефективного управління нарахуванням та утриманням заробітної плати. З розвитком технологій підприємства використовують інформаційні системи для спрощення процесів нарахування заробітної плати, підвищення точності даних та загальної ефективності.

Першим кроком в організації обліку заробітної плати є створення надійної інформаційної системи, спеціально розробленої для цієї мети. Система повинна бути здатна збирати та зберігати відповідні дані про працівників, включаючи особисту інформацію, ставки заробітної плати, податкові утримання та інші відрахування. Ця інформація слугує основою для точних розрахунків заробітної плати та звітності.

Одним із ключових аспектів методології розрахунку заробітної плати є точний облік робочого часу працівників. Багато організацій використовують системи обліку робочого часу, які інтегруються з інформаційною системою розрахунку заробітної плати. Ці системи можуть автоматично відстежувати робочі години, перерви та понаднормові, забезпечуючи точний розрахунок заробітної плати. Використовуючи інформаційні системи для обліку робочого часу, підприємства можуть зменшити кількість помилок, пов'язаних з ручним веденням табелів обліку

робочого часу, та спростити процес формування даних для розрахунку заробітної плати.

Іншим важливим моментом в обліку заробітної плати є обробка обов'язкових відрахувань та утримань. Інформаційні системи можуть бути запрограмовані на автоматичний розрахунок і відрахування податків, внесків на соціальне страхування, медичних внесків та інших обов'язкових відрахувань на основі відповідних законів і нормативних актів. Цей автоматизований процес допомагає забезпечити дотримання вимог законодавства та зменшує ризик помилок при визначенні чистої заробітної плати працівника.

Крім того, інформаційні системи дозволяють ефективно управляти виплатами та відрахуваннями працівникам. Система може бути налаштована на відстеження та відрахування різних виплат, таких як медичне страхування, пенсійні внески, а також добровільні відрахування, такі як позики для працівників або ощадні плани. Автоматизувавши управління цими відрахуваннями, організації можуть точно розрахувати чисту заробітну плату працівників і надати чітку розбивку заробітку та відрахувань у платіжних квитанціях.

Використання інформаційних систем також дозволяє підприємствам створювати комплексні звіти, пов'язані з розрахунком заробітної плати. Ці звіти можуть включати такі деталі, як загальні витрати на оплату праці, утримані податки, витрати на виплати та заробіток кожного працівника. Система може генерувати звіти на регулярній основі, надаючи керівництву цінну інформацію про витрати на оплату праці, бюджетування та фінансовий аналіз.

Безпека даних є критично важливим аспектом обліку заробітної плати за допомогою інформаційних систем. Захист даних про працівників та забезпечення їхньої конфіденційності є надзвичайно важливими. Організації повинні впроваджувати надійні заходи безпеки, включаючи контроль доступу, протоколи шифрування та регулярне резервне копіювання, щоб

захистити конфіденційну інформацію співробітників від несанкціонованого доступу або втрати.

Навчання та постійна підтримка є життєво важливими компонентами успішного впровадження та підтримки інформаційної системи для розрахунку заробітної плати. Працівники, відповідальні за нарахування заробітної плати, повинні пройти відповідне навчання, щоб ефективно використовувати систему та розуміти її функціональні можливості. Безперервне навчання та підтримка необхідні для того, щоб працівники були в курсі оновлень системи, регуляторних змін та найкращих практик.

Отже, організація та методологія обліку заробітної плати за допомогою інформаційних систем приносить підприємствам численні переваги. Використовуючи технології, організації можуть оптимізувати процеси розрахунку заробітної плати, підвищити точність, забезпечити відповідність законодавчим вимогам і підвищити безпеку даних. Ефективне управління даними про працівників, точний розрахунок заробітку та відрахувань, а також створення комплексних звітів сприяють ефективному управлінню фінансами та загальному успіху бізнесу.

Облік заробітної плати відіграє життєво важливу роль у фінансовому управлінні будь-якого бізнесу, а використання цифрових технологій, зокрема бухгалтерських інформаційних систем (AIC), докорінно змінило те, як компанії обробляють свої фінансові дані. AIC забезпечує комплексну структуру, яку підприємства використовують для збору, зберігання, управління, обробки, пошуку та звітності фінансової інформації. Вона слугує цінним інструментом для бухгалтерів, консультантів, бізнес-аналітиків, менеджерів, фінансових директорів, аудиторів, регуляторів та податкових органів.

Добре розроблена AIC дає змогу підприємствам оптимізувати процеси нарахування заробітної плати, забезпечити точність, підвищити ефективність і дотримуватися відповідних нормативних вимог. Використовуючи цифрові технології, такі компанії, як ТОВ «Машівка Агро-Альянс», можуть

оптимізувати свої практики розрахунку заробітної плати та подолати проблеми, пов'язані з ручними та паперовими системами.

Інтеграція цифрових технологій в розрахунок заробітної плати має багато переваг. Перш за все, АІС дозволяє збирати та обробляти дані в режимі реального часу. Це означає, що облік робочого часу, відвідуваності, ставок заробітної плати та відповідних відрахувань можна вести в електронному вигляді, усуваючи необхідність ручних розрахунків і зменшуючи ймовірність помилок. Автоматизовані процеси в АІС сприяють точному та ефективному розрахунку заробітної плати, гарантуючи, що працівники отримують належну компенсацію та пільги.

Крім того, АІС забезпечує централізовану базу даних, яка надійно зберігає всю інформацію, пов'язану з нарахуванням заробітної плати. Це забезпечує цілісність, конфіденційність та доступність даних для уповноваженого персоналу. Дані про заробітну плату, такі як записи про працівників, ставки заробітної плати, податкові утримання та інформація про пільги, можна легко отримати та оновити за потреби. Використання цифрових технологій підвищує безпеку даних завдяки впровадженню протоколів шифрування, контролю доступу та регулярному резервному копіюванню, що захищає конфіденційну інформацію про працівників від несанкціонованого доступу або втрати.

АІС також дозволяє безперешкодно інтегруватися з іншими бізнес-системами, такими як бухгалтерське програмне забезпечення, системи управління персоналом та інструменти фінансової звітності. Ця інтеграція уможливорює автоматичну передачу даних про заробітну плату до головної книги, забезпечуючи точну фінансову звітність та усуваючи необхідність ручного введення та звірки даних. Доступність фінансових звітів у режимі реального часу сприяє прийняттю обґрунтованих рішень і дає уявлення про витрати на заробітну плату, тенденції витрат і показники відповідності нормативним вимогам.

Окрім розрахунку заробітної плати, АІС може підтримувати інші важливі функції, пов'язані з управлінням людськими ресурсами та працівниками. Наприклад, можна впровадити портали самообслуговування, які дозволять працівникам отримувати доступ до своїх платіжних відомостей, переглядати податкову інформацію, оновлювати особисті дані та подавати запити на відгули. Така функціональність самообслуговування зменшує адміністративне навантаження на відділ кадрів і бухгалтерію, надає працівникам доступ до інформації про їхню заробітну плату та підвищує загальну ефективність.

Щоб повною мірою скористатися перевагами АІС, ТОВ «Машівка Агро-Альянс» має інвестувати в навчання співробітників, щоб гарантувати, що вони володіють навичками ефективного використання системи. Безперервне навчання та розвиток навичок дозволить бухгалтерам та фінансовим фахівцям використовувати весь потенціал АІС та йти в ногу з технологічним прогресом.

Важливо зазначити, що впровадження цифрових технологій у розрахунок заробітної плати вимагає ретельного планування, достатніх ресурсів та постійного обслуговування. Регулярне оновлення системи, аудит безпеки та оцінка відповідності вимогам законодавства є важливими для підтримання АІС в актуальному стані та приведення її у відповідність до нових нормативно-правових актів та найкращих практик.

Інтеграція цифрових технологій, зокрема АІС, у розрахунок заробітної плати пропонує значні переваги для таких підприємств, як ТОВ «Машівка Агро-Альянс». Вона підвищує точність, ефективність та відповідність нормативним вимогам, забезпечуючи при цьому безпечну та доступну платформу для управління даними про заробітну плату. Використовуючи цифрові інструменти, компанія може оптимізувати процеси нарахування заробітної плати, розширити можливості працівників, сприяти прийняттю обґрунтованих рішень, а також забезпечити прозорість і цілісність фінансової звітності.

У ТОВ «Машівка Агро-Альянс» облік заробітної плати є найважливішим аспектом управління персоналом та фінансово-господарської діяльності. Впровадження цифрових технологій в облік заробітної плати може підвищити ефективність процесу, забезпечити точність даних і знизити ризики помилок. Заглибимося в сучасний стан розрахунку заробітної плати в ТОВ «Машівка Агро-Альянс» з використанням цифрових технологій.

Автоматизація розрахунку заробітної плати: використання цифрових технологій дозволяє автоматизувати процеси розрахунку заробітної плати. Це передбачає створення електронних баз даних про працівників, розміри їх заробітної плати, розрахунок податків і обов'язкових відрахувань. Такий підхід економить час і сили, знижує ймовірність помилок, підвищує точність обліку.

Впровадження цифрових систем дозволяє компанії оптимізувати весь цикл нарахування заробітної плати, від збору даних до виплати. Використовуючи цифрові технології, ТОВ «Машівка Агро-Альянс» може впровадити інтегроване програмне забезпечення для управління заробітною платою, яке інтегрується з системами обліку робочого часу, обліку працівників та фінансовими системами. Ця інтеграція гарантує використання точних і актуальних даних для розрахунків заробітної плати.

Під час практичної реалізації дослідження я безпосередньо працювала з програмним забезпеченням «1С: Підприємство» (1С), на підприємстві ТОВ «Машівка Агро-Альянс». Перевагами використання даної програми для розрахунку заробітної плати є:

1. Ведення кадрового обліку: Програма 1С дозволяє зберігати інформацію про працівників, включаючи особисті дані, робочий графік, посадові обов'язки та інші важливі дані.

2. Розрахунок заробітної плати: Програма 1С надає засоби для автоматизованого розрахунку заробітної плати з урахуванням різних складових, таких як базова зарплата, премії, додаткові виплати, утримання та податки.

3. Формування звітів та документів: Програма 1С дозволяє генерувати різноманітні звіти та документи, пов'язані з розрахунками по заробітній

платі, такі як заробітна плата працівників, податкові звіти, звіти про витрати на заробітну плату та інші.

4. Автоматизація податкових розрахунків: Програма 1С дозволяє автоматично розраховувати податки та страхові внески зі заробітної плати відповідно до вимог податкового законодавства.

5. Інтеграція з іншими модулями: Програма 1С може бути інтегрована з іншими модулями, такими як фінансовий облік, управління складом, кадровий облік, що спрощує ведення комплексного обліку та взаємодію різних функціональних блоків підприємства.

Це лише кілька переваг використання програми 1С для розрахунків по заробітній платі на підприємстві ТОВ «Машівка Агро Альянс».

Але в результаті того, що програма 1С була заборонена для використання в Україні на законодавчому рівні, було б доцільно використовувати інше програмне забезпечення, адже є багато аналогів, таких як:

1. «М.Е.Дос» (МЕДОК): Це українська програма для обліку та звітності, яка широко використовується в сфері бухгалтерії та оподаткування.

2. «Prof-it»: Ця програма розроблена українською компанією «Softline» і надає можливості для обліку, керування виробництвом, управління запасами та інше.

4. «SAGA»: Це українська програма, яка надає рішення для автоматизації бізнес-процесів у різних сферах, включаючи фінанси, логістику, управління проектами та багато іншого.

5. «Економіка-С»: Ця програма розроблена українською компанією «Комп'ютерний Центр», і вона включає модулі для бухгалтерського обліку, керування фінансами, зарплати та кадрового обліку.

6. «BAS Бухгалтерія»: Це програма для автоматизації бухгалтерського обліку та фінансового управління. Вона розроблена компанією «Бізнес Автоматизація Систем» і є одним з популярних рішень для українських підприємств. Вона включає облік фінансових операцій, банківський облік, звітність, кадровий облік, аналітику та контроль.

Електронний хронометраж і відстеження відвідуваності: цифрові

технології можуть полегшити електронний хронометраж і відстеження відвідуваності співробітників. Цього можна досягти за допомогою різних засобів, наприклад біометричних систем, електронних бейджів або мобільних додатків. Впровадивши цифрову систему обліку часу, ТОВ «Машівка Агро-Альянс» може точно фіксувати робочий час, перерви та неявки працівників, що є життєво важливим для точного розрахунку заробітної плати.

Електронна система обліку часу може автоматично створювати звіти, що полегшує відділу оплати праці відстеження відвідуваності, виявлення потенційних проблем і забезпечення дотримання трудових норм. Цей цифровий підхід зменшує ручне введення даних, мінімізує помилки та підвищує ефективність загального процесу нарахування заробітної плати.

Онлайн-портали самообслуговування працівників: впровадження порталів самообслуговування працівників може надати працівникам доступ до інформації, пов'язаної із заробітною платою, і керувати нею зручно. За допомогою цих порталів співробітники можуть переглядати свої платіжні відомості, переглядати утримані податки, оновлювати особисту інформацію та надсилати запити на відпустку. Забезпечуючи працівникам прямий доступ до даних про їхню заробітну плату, ТОВ «Машівка Агро-Альянс» може зменшити адміністративні завдання для відділів кадрів та заробітної плати, підвищити задоволеність працівників та підвищити загальну ефективність.

Інтеграція з програмним забезпеченням для бухгалтерського обліку: інтеграція між системами розрахунку заробітної плати та програмним забезпеченням для бухгалтерського обліку є важливою для оптимізації фінансової звітності та забезпечення точного обліку витрат на заробітну плату. Завдяки інтеграції системи розрахунку заробітної плати з програмним забезпеченням бухгалтерського обліку підприємства ТОВ «Машівка Агро-

Альянс» може автоматизувати передачу даних розрахунку заробітної плати, включаючи заробітну плату, податки та відрахування, до головної книги. Ця інтеграція усуває необхідність ручного введення даних, знижує ризик помилок і забезпечує своєчасну та точну фінансову звітність.

Відповідність законодавчим і нормативним вимогам. Цифрові технології можуть допомогти забезпечити відповідність законодавчим і нормативним вимогам щодо обліку заробітної плати. Система може автоматично розраховувати та утримувати відповідні податки, такі як податок на прибуток, внески на соціальне страхування та страхові премії, на основі застосовних ставок і правил. Це зменшує ризик невідповідності та потенційних штрафів, одночасно сприяючи точності та прозорості в обліку заробітної плати.

Крім того, цифрові системи можуть створювати детальні звіти про заробітну плату, полегшуючи внутрішні аудити та забезпечуючи повний огляд витрат на заробітну плату, утриманих податків і виплат працівникам. Ця документація забезпечує прозорість, підтримує процеси прийняття рішень і допомагає виконувати зобов'язання щодо зовнішньої звітності.

Безпека та конфіденційність даних. Використовуючи цифрові технології для обліку заробітної плати, надзвичайно важливо віддавати пріоритет безпеці та конфіденційності даних. ТОВ «Машівка Агро-Альянс» має впровадити надійні заходи безпеки для захисту конфіденційної інформації про працівників, такої як номери соціального страхування, реквізити банківських рахунків та інформація про зарплату. Це може включати протоколи шифрування, засоби контролю доступу, регулярне резервне копіювання даних і навчання працівників найкращим практикам захисту даних. Забезпечуючи безпеку даних про заробітну плату, компанія може зберегти довіру своїх співробітників і дотримуватися відповідних норм конфіденційності даних.

Економія та підвищення ефективності: Впровадження цифрових технологій в нарахування заробітної плати може призвести до економії

коштів та підвищення ефективності для ТОВ «Машівка Агро-Альянс». Завдяки автоматизації ручних процесів, скороченню паперової документації та оптимізації робочих процесів компанія може мінімізувати адміністративні витрати та звільнити ресурси для інших стратегічних ініціатив. Крім того, цифрові системи забезпечують доступ у режимі реального часу до даних про заробітну плату, що дозволяє швидше приймати рішення та скорочує час, витрачений на ручне узгодження та введення даних.

Масштабованість і адаптивність: цифрові системи розрахунку заробітної плати пропонують масштабованість і адаптивність відповідно до зростання компанії та мінливих потреб. Оскільки ТОВ «Машівка Агро-Альянс» розширює свою робочу силу або запроваджує нові структури оплати праці, цифрові технології можуть легко адаптуватися до цих змін. Масштабоване програмне забезпечення для нарахування заробітної плати може обробляти зростаючий обсяг даних про заробітну плату без шкоди для продуктивності, забезпечуючи плавний перехід у періоди зростання чи організаційних змін.

Можливості аналітики та звітності: цифрові системи розрахунку заробітної плати часто оснащені розширеними функціями аналітики та звітності. Використовуючи ці можливості, ТОВ «Машівка Агро-Альянс» може отримати цінну інформацію про витрати на оплату праці, тенденції та закономірності. Детальні звіти можуть надати видимість витрат на понаднормову роботу, використання виплат працівникам і показники відповідності, допомагаючи компанії приймати рішення на основі даних і оптимізувати процеси нарахування заробітної плати.

Постійне вдосконалення та оновлення. Цифрові технології швидко розвиваються, тому важливо бути в курсі останніх досягнень. ТОВ «Машівка Агро-Альянс» має регулярно оцінювати свою систему оплати праці, розглядаючи оновлення або нові функції, які можуть ще більше підвищити ефективність, точність і відповідність. Взаємодія з постачальниками програмного забезпечення, відвідування галузевих конференцій і отримання

інформації про нові тенденції дозволять компанії використовувати весь потенціал цифрових технологій у розрахунку заробітної плати.

Наприклад, автоматизований облік депонентів ведеться за допомогою депонентських карток. Створюється масив депонованої заробітної плати за номерами карток та сумами депонентів, який щомісяця доповнюється новими оперативними записами. Вхідна інформація в депонуванні – показники платіжних відомостей, а вихідна – витратні касові ордери. Головне меню модуля передбачає дві функції (рис. 2.1).

Функція «Реєстр» використовується тільки після видання заробітної плати до закриття місяця в модулі «Зарплата» (у бухгалтерії), і забезпечує бухгалтера потрібною інформацією про депоновану заробітну плату та формує відповідну звітність.



Рисунок 2.1 – Схема діалогу модуля «Депоненти»

Джерело: побудовано автором на основі [29]

Функція «Архів» імітує роботу бухгалтера з книгою депонентів, що вможливорює сортування та пошук інформації за різними ознаками, формування нових депонентських карток, їх перегляд, редагування та вилучення.

Розглянемо особливості мережного оброблення даних та його застосування в обліку.

Залежно від конкретних виробничих умов (кількість працівників, видів оплати праці, нормативної бази тощо) на підприємствах для якісного забезпечення вирішення комплексів задач з обліку праці та її оплати розробляються обчислювальні мережі, що забезпечують автоматизацію

документообігу, розрахунки по заробітній платі та формують відповідні звіти та потрібні зведені дані для калькулювання собівартості продукції (робіт) у частині трудових витрат.

Можливі різні варіанти архітектури обчислювальних систем і технологічних процесів для розв'язання даних комплексів задач. Основні з них:

- однорівнева система – на малих і середніх підприємствах, де немає повної автоматизації управління підприємством;
- багаторівнева система – на великих підприємствах і виробничих об'єднаннях, де функціонують корпоративні інформаційні системи.

Програмні модулі з обліку праці та її оплати однорівневої системи обслуговують відповідні цехи та відділи, ведуть машинні особові рахунки працівників та виконують усі розрахунки (наприклад, як вище розглянутий модуль «Депоненти» тощо). Один із модулів слугує для узагальнення даних, одержаних від інших модулів з обліку зарплати, виконує бухгалтерські записи та взаємозв'язок із модулями з обліку витрат на виробництво та зведеного обліку.

На великих підприємствах обчислювальна мережа може мати 2, 3 і більше рівнів модулів з обліку праці та її оплати, з різними варіантами розподілу задач між бухгалтерією та підрозділами.

Так, наприклад, перший рівень (цех) може обслуговуватися модулями, що формують і обробляють первинні документи, ведуть особові рахунки та розрахунки по зарплаті в цьому підрозділі. Або модуль цехового рівня виконує тільки оформлення первинних документів і розрахунки відрядної, погодинної та інших видів оплати на основі машинних первинних даних, веде оперативний облік виробітку, руху деталей і напівфабрикатів тощо. Ведеться база даних трудових норм і розцінок, фактично виготовленої продукції (деталей, напівфабрикатів), на основі яких розраховується відрядна заробітна плата. Підготовлені дані з програмних модулів цехів передаються на наступний рівень.

На другому рівні (модуль зведених бухгалтерських робіт із праці та її оплати) у бухгалтерії формується зведена база даних і узагальнення нарахованої заробітної плати, виконуються відповідні утримання з неї.

У процесі розв'язування задач з обліку праці та її оплати використовується нормативно-довідкова інформація, вхідна й вихідна інформація, аналогічна уже розглянутій.

Сучасні програмні комплекси з обліку праці та її оплати передбачають використання функції «Моделювання обліку праці й заробітної плати» для розрахунку оптимального розміру фонду заробітної плати та виявлення відхилень від установлених величин і прийняття управлінських рішень. Для цього за визначений період виконується розрахунок нормативного та фактичного фондів заробітної плати в розрізі структурних підрозділів, видів продукції, робіт і послуг. Моделюються витрати на оплату праці з урахуванням зростання (зниження) обсягу виробництва продукції (робіт, послуг), а також визначається вплив фонду заробітної плати на зниження собівартості продукції.

Підсумовуючи, ТОВ «Машівка Агро-Альянс» може отримати значну вигоду від впровадження цифрових технологій в нарахуванні заробітної плати. Завдяки автоматизації процесів, запровадженню електронного обліку часу, забезпеченню порталів самообслуговування співробітників, інтеграції з бухгалтерським програмним забезпеченням і забезпеченню дотримання вимог законодавства, компанія може підвищити ефективність, точність і прозорість в управлінні діяльністю, пов'язаною з нарахуванням заробітної плати. Впровадження цифрових технологій в нарахування заробітної плати може в кінцевому підсумку сприяти покращенню фінансового менеджменту та задоволеності працівників ТОВ «Машівка Агро-Альянс».

2.2 Аналіз можливостей застосування нових концепцій обробки та передачі інформації у контексті обліку заробітної плати

У когнітивній психології обробка інформації описується як підхід, використовуваний для розуміння людського мислення з точки зору того, як воно може обробляти той же тип інформації, що й комп'ютери. В ньому основна увага приділяється конкретним аспектам вилучення і кодування інформації з пам'яті і обговорюються різні механізми, з допомогою яких відбувається навчання

Термін «обробка інформації» застосовується до комп'ютерних операцій. Це відноситься до процесу, при якому оцифрована інформація обробляється цифрової електронної машиною, наприклад, комп'ютером. Система обробки інформації включає в себе:

- Програмне забезпечення для бізнесу
- Комп'ютери
- Операційні системи
- Мейнфрейми
- Мережі

Всякий раз, коли інформацією та даними необхідно управляти або передавати їх, цей метод відомий як обробка інформації. Процесор спочатку обробляє інформацію, а потім видає зрозумілі результати.

Обробка інформації описується як процес, який може надати інформації осмислену форму. Він вважається значним і корисним тільки в тому випадку, якщо він володіє наступними характеристиками-

1. Точний

Якщо інформація точна, це матиме безпосередній вплив на процес прийняття рішень. Отже, важливо виключити будь-яку можливість помилок

2. Своєчасний

Інформація повинна бути доступна у відповідності з потребами поточного години, оскільки затримка в її отриманні може зробити інформацію даремною

3. Завершити

Інформація не має сенсу до тих пір, поки вона не буде завершена, оскільки неповні дані та інформація можуть призвести до неправильних результатів

4. Всебічний

Корисна тільки вичерпна інформація, а якщо це не так, то вона вважається непотрібною для одержувача і, отже, не має реального значення і цінності

Концепція обробки інформації існує вже дуже давно. Уряду і комерційні структури звикли обробляти великий обсяг інформації з зібраних даних.

У поточному сценарії здатність обробляти інформацію досягла нових висот і гігантських масштабів. Можна обробляти трильйони байтів кожен хвилину рівною кількістю пристроїв, супутників і програмних додатків.

Існує два типи обробки інформації, і вони полягають у наступному-

Вертикальна обробка інформації

Горизонтальна обробка інформації

Вони можуть бути як децентралізованими, так і централізованими.

Концепція обробки інформації заснована на кількох припущеннях, таких

Доступна інформація обробляється поруч процесорних блоків, таких як короткочасна пам'ять, сприйняття і уваги

Функція системи обробки даних полягає в систематичному зміні або передачі зібраної інформації

Обробка інформації спрямована на надання докладної інформації про структурі та процесах, які мотивують продуктивність

Обробка інформації у людей значною мірою нагадує комп'ютерну

Всі етапи обробки інформації відіграють життєво важливу роль у схемі речей, наприклад, у таких діях, як збір, розподіл і аналіз, виконувані комп'ютерною системою. Ці кроки описані нижче:

1. Обробка вхідних даних

Функція пристрою введення полягає в зборі даних в точці виміру або у джерела. Людське тіло вводять дані в систему через різні джерела, такі як мікрофон, клавіатура і інша частина тіла, наприклад, рух очей.

Існують і інші форми пристроїв введення, наприклад годинник, датчики і термометри. У деяких випадках етап обробки вводу також називають етапом кодування. Це факт, що ви повинні ввести дані в систему, щоб їх можна було обробити або у вигляді вихідних даних, або у вигляді збережених даних.

Етап обробки вхідних даних - це перший етап моделі IPOS, і це засіб, за допомогою якого дані можуть надходити в систему. Ця стадія далі поділяється на три фази, які є:

- 1) колекція;
- 2) підготовка;
- 3) введення.

2. Обробка даних

Обробка даних може бути як невеликий і простий, так і складної і обширної і в значній мірі залежить від збережених даних. Метою цього етапу в системі IPOS є передача вихідних даних, які були введені користувачем, у форму, яка може бути збережена і використана пізніше.

Ця інформація про обробку даних забезпечує висновок інформації, яка згодом використовується для інтерпретації або подальшої обробки. Як тільки дані надходять в модель IPOS за допомогою пристрою введення, вони обробляються або в збережену інформацію, або збережені дані.

3. Обробка вихідних даних

Термін «висновок» зазвичай позначає графіком, друкований документ або відображення на екрані монітора або навіть кодування, інформацію або

дані. Функція обробки вихідних даних у системі IPOS полягає у передачі даних на принтер, екран дисплея, динамік або плоттер або на який-небудь інший носій або пристрій, які людина може легко інтерпретувати і розуміти.

На цьому етапі можна зберегти дані в новому форматі або взяти оброблені дані і перетворити їх у вхідні дані для іншого модуля IPOS.

4. Обробка сховища

Це етап обробки сховища в системі IPOS, і він відбувається безпосередньо на етапах виведення або обробки. Зазвичай він зберігає дані або для подальшого використання, або для виклику даних, які були збережені раніше, щоб їх можна було обробити як нові дані зі стадії введення.

Обробка вихідних даних може зберігати інформацію на фіксованому носії, наприклад, жорстких дисках, а також на знімних носіях, таких як DVD, CD-ROM, флеш-накопичувач.

Аналіз можливостей застосування нових концепцій обробки та передачі інформації в контексті обліку заробітної плати передбачає вивчення нових тенденцій і технологій, які можуть підвищити ефективність, точність і прозорість управління інформацією, пов'язаною із заробітною платою. Використовуючи ці концепції, підприємства можуть оптимізувати процеси нарахування заробітної плати та покращити загальний фінансовий менеджмент.

Однією з таких концепцій є хмарні обчислення, які пропонують численні переваги для розрахунку заробітної плати. Хмарні системи розрахунку заробітної плати забезпечують централізоване зберігання даних і віддалений доступ до них, усуваючи потребу в локальній інфраструктурі та забезпечуючи гнучкість для компаній з декількома офісами або віддаленою робочою силою. Хмарні обчислення також уможливають оновлення в режимі реального часу та безперешкодну співпрацю між різними відділами, що беруть участь в обробці заробітної плати.

Використання алгоритмів штучного інтелекту (ШІ) та машинного навчання (МН) в розрахунку заробітної плати може автоматизувати

повторювані завдання, підвищити точність і надати цінну інформацію. Системи на основі ШІ можуть аналізувати величезні обсяги даних для виявлення закономірностей і аномалій, полегшуючи виявлення помилок і запобігання шахрайству. Алгоритми ML можуть навчатися на історичних даних про заробітну плату, щоб покращити прогнози та оптимізувати розрахунки заробітної плати, враховуючи такі фактори, як понаднормові, премії та податкове законодавство.

Технологія блокчейн має потенціал революціонізувати облік заробітної плати, забезпечуючи безпечний, прозорий і незмінний реєстр. Дані про заробітну плату, що зберігаються в блокчейні, можуть бути зашифровані та розподілені між кількома вузлами, забезпечуючи цілісність даних та мінімізуючи ризик несанкціонованої модифікації. Смарт-контракти на основі блокчейну можуть автоматизувати процеси розрахунку заробітної плати, запускаючи виплати на основі заздалегідь визначених умов і зменшуючи адміністративні витрати.

Мобільні додатки та портали самообслуговування стають все більш популярними для розрахунку заробітної плати. Працівники можуть отримати доступ до інформації про свою заробітну плату, наприклад, до платіжних відомостей, податкових форм і відомостей про нарахування пільг, через мобільні додатки або онлайн-портали. Такий підхід до самообслуговування розширює можливості працівників, зменшує адміністративні завдання для відділів кадрів і розрахунку заробітної плати та підвищує загальну задоволеність працівників.

Інструменти аналізу даних та звітності відіграють вирішальну роль в обліку заробітної плати. Використовуючи ці інструменти, компанії можуть отримати цінну інформацію про тенденції заробітної плати, витрати на робочу силу та показники дотримання законодавства. Розширені можливості звітності дозволяють створювати кастомізовані звіти, допомагаючи керівництву приймати обґрунтовані рішення та оптимізувати процеси розрахунку заробітної плати.

Інтеграція із зовнішніми системами, такими як бухгалтерське програмне забезпечення, системи управління персоналом (HRMS) та системи обліку робочого часу, є ще одним важливим фактором. Безперебійний потік даних між цими системами усуває необхідність ручного введення даних і забезпечує точність та узгодженість різних процесів. Інтеграція також дозволяє оновлювати дані в режимі реального часу, мінімізуючи затримки в обробці заробітної плати.

Аналіз нових концепцій обробки та передачі інформації повинен також враховувати безпеку та конфіденційність даних. Оскільки дані про заробітну плату містять конфіденційну інформацію про працівників, організації повинні впроваджувати надійні заходи безпеки для захисту від несанкціонованого доступу або витоку даних. Шифрування, контроль доступу, регулярний аудит і дотримання правил захисту даних є важливими для забезпечення безпеки та конфіденційності даних.

Роботизована автоматизація процесів (RPA) передбачає використання програмних роботів для автоматизації повторюваних завдань і робочих процесів. У контексті розрахунку заробітної плати RPA може впорядкувати процеси введення даних, звірки та формування звітів, зменшуючи кількість помилок, що допускаються вручну, та підвищуючи ефективність. Програмні роботи можуть витягувати дані з різних джерел, перевіряти та обробляти їх, а також автоматично оновлювати записи про заробітну плату.

Інструменти візуалізації даних забезпечують інтерактивне та графічне представлення даних про заробітну плату, що полегшує їх інтерпретацію та аналіз. Ці інструменти дозволяють користувачам виявляти тенденції, відхилення та закономірності в інформації про заробітну плату, що сприяє прийняттю обґрунтованих рішень. Візуалізація даних розширює можливості звітності та допомагає керівництву отримати повне розуміння показників, пов'язаних із заробітною платою.

Мобільна біометрична автентифікація - ще одна інноваційна технологія, яка може підвищити безпеку і точність процесів розрахунку

заробітної плати. Біометричні дані, такі як відбитки пальців або розпізнавання обличчя, можна використовувати для підтвердження особи працівника, гарантуючи, що лише уповноважені особи можуть отримати доступ до інформації про заробітну плату або ініціювати транзакції. Ця технологія допомагає запобігти крадіжці персональних даних і шахрайству в обліку заробітної плати.

Предиктивна аналітика використовує історичні дані про заробітну плату та статистичні моделі для прогнозування майбутніх тенденцій і результатів. Аналізуючи історичні закономірності та дані, предиктивна аналітика може оцінити майбутні витрати на оплату праці, спрогнозувати потреби в робочій силі та оптимізувати бюджетування і розподіл ресурсів. Це дозволяє компаніям проактивно планувати та коригувати свої стратегії розрахунку заробітної плати.

Крім того, інтеграція обліку заробітної плати з системами планування ресурсів підприємства (ERP) може впорядкувати потік даних і надати цілісне уявлення про фінансові операції. ERP-системи консолідують і централізують дані з різних відділів, включно з розрахунком заробітної плати, бухгалтерією та відділом кадрів, забезпечуючи безперешкодний обмін даними та усуваючи потребу в дублюванні даних або ручному узгодженні.

Оскільки цифрова трансформація продовжує розвиватися, міркування щодо конфіденційності даних і дотримання нормативних вимог стають все більш важливими. Компанії повинні забезпечити, щоб їхні практики обліку заробітної плати відповідали нормам захисту даних, таким як Загальний регламент про захист даних (GDPR) або місцеві закони про захист персональних даних. Заходи з дотримання вимог можуть включати отримання згоди працівників на обробку даних, впровадження політики зберігання даних та проведення регулярних аудитів для оцінки дотримання вимог.

Навчання та підвищення кваліфікації працівників щодо новітніх технологій та практик є важливими для успішного впровадження та

використання цих концепцій. Організаціям слід інвестувати в програми розвитку співробітників, щоб забезпечити наявність у них необхідних навичок для ефективної роботи з новими технологіями та їх використання.

Таким чином, аналіз нових концепцій в обробці та передачі інформації відкриває захоплюючі можливості для вдосконалення обліку заробітної плати. Хмарні обчислення, штучний інтелект, машинний інтелект, технологія блокчейн, мобільні додатки, портали самообслуговування, аналітика даних та інтеграція із зовнішніми системами - все це сприяє підвищенню ефективності, точності та прозорості в управлінні процесами нарахування заробітної плати. Застосовуючи ці концепції, компанії можуть оптимізувати операції, зменшити витрати, забезпечити дотримання нормативних вимог і підвищити якість обслуговування працівників. Однак для захисту конфіденційної інформації про працівників необхідно ретельно продумати заходи безпеки та конфіденційності даних.

2.3 Удосконалення системи бухгалтерського обліку заробітної плати з використанням цифрових технологій у ТОВ «Машівка Агро-Альянс»

З часом ролі, обов'язки та функції відділу кадрів еволюціонували і стали більшою мірою орієнтовані на співробітників. Вони виходять за рамки того, щоб просто бути сполучною ланкою між робочою силою і керівництвом. Керівники відділів кадрів в даний час виступають у якості систем підтримки та орієнтирів для робочої сили.

Враховуючи, що всі бізнес-операції стали віддаленими і цифровими, вкрай важливо, щоб функції розрахунку заробітної плати і управління персоналом зазнали цифрову трансформацію. Хоча багато компаній вже адаптовані до цифровізації, їм ще належить трансформуватися в цифрову форму.

У той час як оцифровка спрямована на перетворення аналогових даних в цифрові, ніж компанії займаються роками і десятиліттями, цифрова трансформація полягає у використанні оцифрованих даних з використанням нових технологій перетворює чином. Це означає, що ми можемо збирати і обробляти величезні обсяги даних, крім аналізу даних інноваційним способом з використанням візуалізації даних і розширеної аналітики. Ми навіть можемо отримати доступ до результатів у будь-який час і в будь-якій точці світу.

Такі технологічні інновації дозволяють підприємствам пропонувати зручні, далекосяжні і економічно ефективні рішення для вирішення проблем з нарахуванням заробітної плати з допомогою індивідуального комплексного сервісу по нарахуванню заробітної плати. Хорошими прикладами цих інновацій можуть бути звіти в режимі реального часу чат-боти, що допомагають співробітникам з їх кадровими запитами, рішення на базі штучного інтелекту і ML, допомагають менеджерам по розрахунку заробітної плати легше виявляти помилки і т. д.

Рішення задач системи розрахунку заробітної плати за допомогою цифрової трансформації

Ось як компанії можуть допомогти вам вирішити проблеми, пов'язані з системою розрахунку заробітної плати, з допомогою цифрової трансформації:

Впровадження процесів нарахування заробітної плати в різних країнах є складним завданням, оскільки часто практика не є одноманітною і варіюється від регіону до регіону. Це робить оцінку та вилучення цінної інформації і даних непосильним завданням, а також забирає багато часу, оскільки різні країни можуть впроваджувати різні методології, формати і т.д. І якщо не буде єдиної і узгодженої практики, це ускладнить інтеграцію даних.

Тому вкрай важливо використовувати цифрові технології. Це допомагає автоматизувати, узгоджувати і консолідувати платіжні відомості

всіх співробітників в єдиному форматі з доступом до функцій аналітики і даними в режимі реального часу. Тепер компанії можуть безперешкодно обробляти і збирати дані та отримувати чітке уявлення про різних юрисдикціях для аналізу даних і складання звітів.

Щоб визначити віддалялися можливості або спланувати майбутній зростання, потрібно швидкий аналіз даних. Звіти та інформація, які не відображають належним чином те, що вже відбулося, можуть уповільнити бізнес-процеси і залишити організації з розрізненими і незрозумілими даними.

Стандартизовані інструменти звітності з підтримкою технологій, найкращий у своєму класі програмне забезпечення для розрахунку заробітної плати і аналітика даних в додаток до досвіду розрахунку заробітної плати ' зробили можливою інтегровану, чітку і швидку звітність.

Гнучке програмне забезпечення для розрахунку заробітної плати легко генерує історичні, а також поточні платіжні відомості для співробітників. Зазвичай він надає різні макети в залежності від вимог, гарантуючи включення встановленої законом мінімальної інформації в платіжну відомість.

Оскільки ваші дані про заробітну плату дуже конфіденційні, вкрай важливо забезпечити безпеку ваших даних. Файли заробітної плати містять особисту інформацію співробітників, яка потребує захисту, таку як дата народження, поштові адреси, банківські реквізити та інші. Передаючи систему розрахунку заробітної плати на аутсорсинг надійної компанії або впроваджуючи високопродуктивне програмне забезпечення, підприємства можуть гарантувати, що інформація про їх співробітників захищена відповідно до GDPR, а також доступна для відділу кадрів.

Весь процес підготовки і обробки платіжної відомості it буде оптимізовано з використанням програмного забезпечення для розрахунку заробітної плати. Крім того, стає легко миттєво готувати звіти та відомості,

що означає, що підприємства в цілому будуть рухатися швидше і підвищать ефективність.

Заробітна плата відіграє важливу роль в тому, щоб співробітники відчували свою власну цінність в організації. Це загальна компенсація, яка включає заробітну плату, відшкодування, бонуси, включення інформації, пов'язаної з податками, і інші пільги. Точна оцінка ефективності з допомогою хмарних систем розрахунку заробітної плати допомагає винагороджувати співробітників вигідними бонусами або підвищенням заробітної плати. Такі грошові винагороди ще більше мотивують співробітників вносити свій посильний внесок. Гнучке програмне забезпечення для розрахунку заробітної плати об'єднує всі під одним дахом і веде до поліпшення управління.

Оскільки технології стали найважливішим фактором ефективності та успіху бізнесу, кожній компанії має сенс забезпечити цифрову трансформацію своїх відділів розрахунку заробітної плати та управління персоналом. Це був би вірний спосіб забезпечити зростання бізнесу і зберегти культуру компанії недоторканою.

Удосконалення системи обліку заробітної плати за допомогою цифрових технологій є важливим аспектом для ефективного управління процесами, пов'язаними із заробітною платою в ТОВ «Машівка Агро-Альянс». Використовуючи цифрові інструменти та рішення, організація може впорядкувати операції, підвищити точність, забезпечити дотримання нормативних вимог та покращити загальний фінансовий менеджмент.

Однією з ключових сфер вдосконалення є впровадження інтегрованого програмного забезпечення для розрахунку заробітної плати. Впровадження комплексного програмного рішення для розрахунку заробітної плати дозволяє централізувати управління даними, автоматизувати розрахунки та спростити звітність. Програмне забезпечення має бути здатним обробляти різні компоненти заробітної плати, такі як інформація про працівників, ставки заробітної плати, податкові утримання, відрахування та пільги. Автоматизувавши ці процеси, організація може

мінімізувати помилки, зменшити ручне втручання та підвищити ефективність.

Цифрові технології також можуть сприяти безперешкодній інтеграції між системою розрахунку заробітної плати та іншими відповідними системами, такими як облік робочого часу, управління людськими ресурсами та бухгалтерське програмне забезпечення. Інтеграція цих систем уможливорює синхронізацію даних у реальному часі, усуваючи потребу у повторному введенні даних та зменшуючи ймовірність невідповідностей. Це також підвищує точність даних, спрощує процеси узгодження та забезпечує ефективну фінансову звітність.

Впровадження порталів самообслуговування або мобільних додатків може розширити можливості працівників, надаючи їм доступ до інформації про заробітну плату. За допомогою цих платформ працівники можуть переглядати свої платіжні відомості, податкові форми та інші відповідні документи. Вони також можуть оновлювати особисту інформацію, обирати пільги та переглядати залишки відпусток. Портали самообслуговування не лише заощаджують час і ресурси відділів кадрів і розрахунку заробітної плати, але й підвищують задоволеність працівників, надаючи їм легкий доступ до інформації про їхню заробітну плату.

Автоматизовані системи обліку робочого часу можуть значно підвищити точність розрахунків заробітної плати. Використовуючи біометричні або карткові годинники, організація може автоматично фіксувати робочий час, перерви та понаднормові години працівників. Ці системи інтегруються з програмним забезпеченням для розрахунку заробітної плати, усуваючи ручне введення даних і зменшуючи помилки, пов'язані з паперовими табелями обліку робочого часу. Крім того, вони забезпечують дотримання трудового законодавства та сприяють точній виплаті заробітної плати.

Впровадження інструментів аналізу даних та звітності може надати цінну інформацію про тенденції заробітної плати, витрати на робочу силу та

прогнозування бюджету. Ці інструменти дозволяють аналізувати дані про заробітну плату з різних точок зору, що дає змогу керівництву приймати рішення на основі даних. Наприклад, аналіз понаднормової роботи може допомогти визначити сфери для оптимізації витрат, а відстеження витрат на робочу силу в порівнянні з бюджетними сумами може допомогти у фінансовому плануванні та прогнозуванні.

Посилення заходів безпеки даних має першорядне значення при вдосконаленні системи обліку заробітної плати. Дані про працівників, включаючи особисту та фінансову інформацію, повинні бути захищені від несанкціонованого доступу або витоку даних. Впровадження надійних протоколів безпеки, таких як шифрування, контроль доступу та регулярний аудит системи, може зменшити ризик втрати даних або несанкціонованих маніпуляцій. Необхідно також забезпечити дотримання вимог законодавства про захист даних, зокрема Загального регламенту про захист даних (GDPR).

Навчання та підвищення кваліфікації працівників щодо використання цифрових інструментів і технологій є критично важливими для успішного впровадження. Забезпечення комплексних навчальних програм, семінарів та ресурсів може допомогти працівникам зрозуміти нову систему та максимально використати її потенціал. Необхідно створити постійні канали підтримки та зворотного зв'язку для вирішення будь-яких проблем або питань, які можуть виникнути під час перехідного періоду.

Постійна оцінка та вдосконалення цифрової системи обліку заробітної плати є дуже важливими. Регулярний моніторинг продуктивності системи, точності даних і зворотного зв'язку з користувачами може виявити сфери, які потребують вдосконалення. Слід активно шукати відгуки працівників і зацікавлених сторін для вирішення будь-яких проблем, пов'язаних із зручністю використання, або потенційних удосконалень, які могли б ще більше оптимізувати систему.

На додаток до вищезазначених удосконалень, кілька інших аспектів можуть ще більше покращити систему обліку заробітної плати в ТОВ «Машівка Агро-Альянс» завдяки використанню цифрових технологій.

Мобільне управління витратами: Впровадження системи мобільного управління витратами дозволяє працівникам фіксувати та подавати квитанції про витрати безпосередньо зі своїх мобільних пристроїв. Це спрощує процес відшкодування витрат, зменшує паперовий документообіг та підвищує точність. Інтеграція з системою розрахунку заробітної плати гарантує, що відшкодування витрат буде точно відображено в зарплатних відомостях працівників.

Автоматизація адміністрування пільг: Цифрові технології можуть автоматизувати адміністрування пільг для працівників, включаючи медичне страхування, пенсійні плани та інші пільги. Інтегруючи управління пільгами з системою розрахунку заробітної плати, організації можуть забезпечити точні відрахування, автоматизувати перевірку права на отримання пільг і надати працівникам доступ до інформації про їхні пільги в режимі реального часу.

Звітність та аналітика в режимі реального часу: Цифрові системи розрахунку заробітної плати можуть генерувати звіти та аналітику в режимі реального часу, надаючи керівництву актуальну інформацію про витрати на оплату праці, трудові тенденції та показники відповідності. Ці звіти можуть допомогти визначити області для економії витрат, контролювати витрати на понаднормові роботи та забезпечити дотримання трудового законодавства.

Самообслуговування співробітників для внесення змін до заробітної плати: Впровадження функціоналу самообслуговування працівників дозволяє працівникам самостійно вносити певні зміни, пов'язані із заробітною платою, наприклад, оновлювати інформацію про утримання податків, змінювати реквізити прямих депозитів або оновлювати особисту інформацію. Це зменшує адміністративні завдання для працівників відділу кадрів і

бухгалтерії та надає працівникам можливість самостійно керувати власними уподобаннями щодо нарахування заробітної плати.

Електронний документообіг: Впровадження систем електронного документообігу дозволяє організації зберігати та управляти документами, пов'язаними з виплатою заробітної плати, в цифровому вигляді. Це усуває потребу у фізичному місці для зберігання, зменшує відходи паперу та покращує доступність документів. Такі документи, як податкові форми, трудові договори та звіти про заробітну плату, можна надійно зберігати та легко знаходити за потреби.

Відстеження відповідності: Цифрові системи розрахунку заробітної плати можуть допомогти відстежувати та забезпечувати дотримання відповідного трудового законодавства, податкового законодавства та вимог до нарахування заробітної плати. Система може надавати сповіщення та нагадування про терміни дотримання вимог, автоматизувати податкові розрахунки та відрахування, а також генерувати точні звіти для цілей податкової звітності. Це знижує ризик штрафів і перевірок за недотримання вимог.

Конфіденційність і безпека даних співробітників: Захист даних співробітників має вирішальне значення. Цифрові системи розрахунку заробітної плати повинні включати надійні заходи безпеки, такі як шифрування конфіденційних даних, контроль доступу та регулярне резервне копіювання даних. Регулярний аудит безпеки та дотримання правил захисту даних допомагають зберегти конфіденційність даних і захистити їх від кіберзагроз.

Безперешкодна інтеграція з фінансовими системами: Інтеграція системи розрахунку заробітної плати з програмним забезпеченням для фінансового обліку дозволяє оптимізувати фінансову звітність, оновлювати головну книгу та точно розподіляти витрати. Така інтеграція гарантує, що операції з виплати заробітної плати плавно перетікають у фінансову

документацію організації, покращуючи загальну фінансову прозорість і контроль.

Масштабованість і гнучкість: Цифрові системи розрахунку заробітної плати повинні бути масштабованими, щоб відповідати зростанню бізнесу та вимогам, що змінюються. Незалежно від того, чи розширює організація свою робочу силу, чи виходить на нові ринки, чи впроваджує нові структури оплати праці, система повинна бути здатною адаптуватися і справлятися зі зростаючими складнощами.

Постійне вдосконалення та інновації: Впровадження культури постійного вдосконалення та постійне ознайомлення з новими технологіями у сфері розрахунку заробітної плати є життєво важливим. Регулярне оцінювання роботи системи, отримання зворотного зв'язку від користувачів та вивчення нових можливостей і функцій може сприяти постійному вдосконаленню та гарантувати, що система розрахунку заробітної плати залишатиметься ефективною та відповідатиме потребам бізнесу, що постійно змінюються.

Отже, вдосконалення системи розрахунку заробітної плати в ТОВ «Машівка Агро-Альянс» за допомогою цифрових технологій приносить численні переваги. Впровадження інтегрованого програмного забезпечення для розрахунку заробітної плати, інтеграція з іншими відповідними системами, порталами самообслуговування, автоматизований облік робочого часу, аналітика даних і надійні заходи безпеки - все це сприяє підвищенню ефективності, точності, дотриманню нормативних вимог і загальному фінансовому управлінню. Використовуючи ці цифрові досягнення та інвестуючи в навчання співробітників, організація може трансформувати свої процеси розрахунку заробітної плати, оптимізувати операції і, в кінцевому підсумку, досягти більшого успіху.

ВИСНОВКИ

Таким чином, впровадження цифрових технологій у процеси бухгалтерського обліку та управління заробітною платою в ТОВ «Машівка Агро-Альянс» принесло значні покращення та переваги. Використання цифрових інструментів і систем, таких як бухгалтерські інформаційні системи (АІС), підвищило ефективність, точність і доступність фінансових даних, пов'язаних із заробітною платою.

Організація прийняла різні методології та методи для забезпечення ефективного управління діяльністю, пов'язаною з нарахуванням заробітної плати. Документація та облік нарахувань і відрахувань заробітної плати спрощуються завдяки використанню АІС, яка дозволяє систематично збирати, зберігати, обробляти та звітувати про дані. Така автоматизація зменшує ймовірність помилок, підвищує цілісність даних та забезпечує своєчасну і точну фінансову звітність.

Крім того, аналіз нових концепцій і технологій, пов'язаних з обробкою та передачею інформації, дозволив зрозуміти потенційні можливості для подальшого вдосконалення обліку заробітної плати. Впровадження хмарних обчислень, аналітики даних та мобільних додатків відкриває можливості для оптимізації процесів, покращення процесу прийняття рішень та підвищення загальної ефективності управління заробітною платою.

Ці технології дозволяють здійснювати моніторинг у реальному часі, розширений аналіз даних та вдосконалювати канали зв'язку, що призводить до прийняття більш обґрунтованих та своєчасних рішень щодо заробітної плати.

Для подальшого вдосконалення системи обліку заробітної плати необхідно постійно працювати над її покращенням. Це включає регулярне оновлення та вдосконалення методологій аудиту для забезпечення

ефективності та результативності процесу аудиту. Застосування ризик-орієнтованого підходу, використання аналітики даних та інтеграція різних функцій аудиту дозволяють аудиторам виявляти ризики, оцінювати засоби контролю та надавати цінну інформацію для вдосконалення процесів, пов'язаних з нарахуванням заробітної плати.

Крім того, використовуючи гнучкі методології та галузеві знання, організації можуть адаптуватися до мінливого бізнес-середовища та пристосовувати свої аудиторські процедури до конкретних галузевих вимог. Співпраця із зацікавленими сторонами, включаючи керівництво, власників процесів та регуляторні органи, сприяє розвитку культури прозорості, підзвітності та постійного вдосконалення.

Організація також повинна використовувати новітні технології, такі як роботизована автоматизація процесів (RPA) та штучний інтелект (AI), для автоматизації повторюваних завдань, підвищення цілісності даних та вдосконалення аудиторських процедур. Ефективне використання цифрових інструментів і платформ не лише підвищує ефективність аудиту, але й дозволяє аудиторам ефективніше аналізувати дані, виявляти аномалії та надавати цінну інформацію для управління заробітною платою.

Важливо підкреслити важливість механізмів забезпечення якості та моніторингу в рамках аудиторської функції. Впроваджуючи внутрішні процеси перевірки, проводячи експертну оцінку та забезпечуючи дотримання професійних стандартів, організація може підтримувати якість та узгодженість методологій аудиту.

Загалом, впровадження цифрових технологій, вдосконалення методологій аудиту та постійне покращення практики обліку заробітної плати сприяють оптимізації процесів управління заробітною платою в ТОВ «Машівка Агро-Альянс».

Ці зусилля підвищують точність, ефективність та відповідність вимогам законодавства, дозволяючи організації приймати обґрунтовані рішення, зменшувати ризики та покращувати загальні фінансові показники.

Йдучи в ногу з технологічним прогресом, галузевими тенденціями та регуляторними вимогами, організація може адаптувати та розвивати свою практику обліку заробітної плати, щоб відповідати динамічним потребам бізнес-середовища.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гальків, Л. І. Економічна статистика [Текст] : навч. посіб. / Л. І. Гальків, Н. П. Лутчин, Б. С. Москаль. – [2-ге вид., випр. і доповн.]. – Львів : Новий Світ-2000, 2015. 400 с.
2. Богиня Д.Г. Основи економіки праці [навч.Посібник] / Д.Г. Богиня, О.А. Грішова – Знання – Прес, 2000. 313с.
3. Бойчук І.М. Економіка підприємств. / І.М. Бойчук, М.І. Харів, М.І.Хопчан – Львів: Сполом 2008. 212 с.
4. Бондаренко Н.О. Аудит / Н.О. Бондаренко, В.Д. Панікаров, С.М. Попова, К.: 2004. 120 с.
5. Бутинець Т.А.Бухгалтерський управлінський облік навч. пос./ Т.А.Бутинець, Л.В. Чижевська, Н.В. Герасимчук – Житомир : ЖІТІ, 2000. 208 с.
6. Бутинець Т.А.Бухгалтерський облік : [навч. Посібник] / Т.А. Бутинець, Л.В. Чижевська, С.Л. Береза – Житомир: ЖІТІ, 2000. 402 с.
7. Богиня Д.Г. Основи економіки праці : навч. посібник / Д.Г. Богиня, О.А. Грішнова – Знання-Прес, 2001. 313 с.
8. Бутинець Ф.Ф. Бухгалтерський облік та фінансовий аналіз [підручник] / Ф.Ф. Бутинець – Житомир:ЖІТІ, 2001. 354 с.
9. Голов С.В. Бухгалтерський облік та фінансова звітність в Україні : [навч. практич. посібник] / С.В. Голов – Дніпропетровськ: ТОВ Баланс-Клуб, 2001. 154 с.
10. Дорош Н.І. Аудит: методологія і організація / Н.І. Дорош – К.: Т-во Знання, 2001. 402с.
11. Дубяга Г. М. Концептуальні проблеми традиційної системи оплати праці Держава та регіони, економіка та підприємництво Г.М. Дубяга – 2007. 274 с.
12. Дубій О.П., 12 уроків з 1С: Бухгалтерії О.П. Дубій Львів: Бак, 2001. 216 с.

13. Давидов Г.М. Аудит : [навч. посібник] / Г.М. Давидов – К: Знання, 2002. 324 с.
14. Іванов, Ю. Б. Податковий облік та звітність [Текст] : підручник / Ю. Б. Іванов, В. В. Карпова, О. Є. Найдено. К. : Знання, 2011. 710 с.
15. Економіка підприємств : навч посібник / [Шегеда А.В., Литвиненко Т.М., Нахаба М.П. та ін.]. К.: Знання-Прес, 2001. 335 с..
16. Завіновська Г.Т. Економіка праці / Г.Т. Завіновська – К.: КНЕУ, 2000. 200 с.
17. Зацеркальний М.М., Інформаційні системи і технології в фінансово-кредитних установах [Навч.посібник] / М.М. Зацеркальний, Т.Д. Костенко – К.: Професіонал, 2006. 432 с.
18. Закон України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України» №1356-хІV від 24.12.99 р. / газета «Урядовий кур'єр» № 5 від 13.01.2000 р.
19. Ільїна С.Б. Основи Аудиту: [Навчально-практичний посібник] / С.Б. Ільїна – К.: Кондор, 2006. 378с.
20. Івахненко В.М. Курс економічного аналізу: навч. посібник В.М. Іваненко К.: Знання-Прес, 2000. 207 с.
21. Інструкція щодо заповнення форми державного статистичного спостереження №1-ПВ термінова-місячна «Звіт з праці», затвердженої Наказом Держкомстату України 05.10.2006 р. №463
22. Калина А.В. Економіка праці: навч. Посібник А.В. Калина – К.: МАУП, 2004. 272 с.
23. Крищенко К.І. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці: аспекти праці / К.І. Крищенко – Україна – № 6, 2007. 9 с.
24. Костенко Т.Д. Економічний аналіз і діагностика сучасного підприємства [навчальний посібник] / Т.Д. Костенко, Є.О. Підгора, В.С. Рижиков – К.: ДДМА, 2005. 502 с.

25. Лукашевич В.М., Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. Посібник В.М. Лукашевич – Львів: Новий світ-2000, 2004. 248 с.
26. Маслов В.П. Інформаційні системи і технології в економіці :[навч. Посібник] / В.П. Маслов – К.: Слово, 2005. 264 с.
27. Мних Є.В. Економічний аналіз : [підручник] / Є. В. Мних – Київ: Центр Навчальної літератури, 2003. 412 с.
28. Метельська З.П. Стан, проблеми та можливі шляхи підвищення рівня оплати праці в сільському господарстві: аспекти праці / З.П. Метельська – Україна: №7, 2008. 13 с.
29. Маків З.О. Економіка підприємств : [навч. посібник] / З.О. Маків, І.М. Луцький – К.: Знання, 2004. 580 с.
30. Назаренко І. Якими бувають відпустки // Все про бухгалтерський облік / І. Назаренко – № 6, 2007. 7 с.
31. Нагорний В. Чергове підвищення мін зарплати // Все про бухгалтерський облік / В. Нагорний № 64, 2006. 6 с.
32. Оплата праці [методичний посібник] / «Баланс. Бібліотека бухгалтера», № 7, липень 2004. 145 с.
33. Примак Т.О. Економіка підприємств : [навч. посібник] / Т.О. Примак – К.: Вікар, 2001. 178 с.
34. Павловська Н.В. Удосконалення тарифної системи оплати праці на підприємстві :[довідник економіста] / Н.В. Павловська – 2004. №1. 64 с.
35. Покропивний С.Ф. Економіка підприємств : [навч.посібник] / С.Ф. Покропивний – [вид. 2-ге перероб. та доп.]. – К.: КНЕУ, 2001. 528 с.
36. Петрович Й.М. Економіка підприємств : [підручник] / Й.М. Петрович, А.Ф. Кіт, О.М. Семенів (За заг. ред. Й.М. Петровича.) – Львів : Новий Світ, 2004. 680 с.
37. Строїч С. Що таке середня зарплата і коли її обчислюють // Все про бухгалтерський облік / С. Строїч – № 51, 2006. 3 с.
38. Савицька Г.В. Економічний аналіз :[навч. посібник] / Г.В. Савицька. – 3-тє вид., випр. і доп. – К.: Знання, 2007. 668 с.

39. Статистичний щорічник України за 2001 рік [Текст] / Державний комітет статистики України. – К.: Техніка, 2010. 648 с.
40. Савченко В.Я. Аудит: [навчальний посібник] / В.Я. Савченко – К.: КНЕУ, 2002. 213с.
41. Собко В.В. Організація бухгалтерського обліку, економічного контролю та аналізу [підручник] / В.В. Собко, В.П. Завгородній – К.: КНЕУ, 2000. 504 с.
42. Фінансовий облік [Електронний ресурс] : підручник / Я. Д. Крупка, З. В. Задорожний, Н. В. Гудзь [та ін.]. – [4-те вид., доповн. та переробл.]. Тернопіль: ТНЕУ, 2017. 451 с. URL:
<http://dspace.tneu.edu.ua/handle/316497/22518> (дата звернення 13.05.2023)
43. Тимош І.М. Економіка праці [навч. посібник] / І.М. Тимош – Тернопіль: Астон, 2001. 347с.
44. Тарасенко Н.В. Економічний аналіз / Н.В. Тарасенко – Львів: Новий світ, 2004. 214 с.
45. Усач Б.Ф. Контроль та ревізія : [підручник] / Б.Ф. Усач – К.: Знання-Прес, 2002. 365 с.
46. Усач Б.Ф. Аудит: [навчальний посібник] / Б.Ф. Усач – К.: Знання Прес, 2002. 223 с.
47. Філімоненков О.С. Фінанси підприємств : [підручник] / О.С. Філімоненков, Д.І. Дема. – К. : Алерта, 2009. 496 с.
48. Хом'як Р.М. Бухгалтерський облік в Україні : [навч. посіб] / Р.М. Хом'як Для студ. ВНЗ. – [3-тє вид. перероб. і доп.]. Львів. 2004. 564 с.
49. Хотомлянський О.М. Створення фондів оплати праці на основі бюджетного планування структурних підрозділів // Економіка України / О.М. Хотомлянський, Т.Г. Черната – №10, 2005. 53 с.
50. Червінська Л.М. Ринок праці та заробітна плата // Економіка, фінанси, право / Л.М. Червінська – № 10, 2001. 3 с.

51. Червінська Л. Мотивація в системі реформування оплати праці // Економіка, фінанси, право / Л. Червінська – № 3, 2003 р. 10 с.
52. Шквір В.Д. Інформаційні системи і технології в обліку: [практикум] / В.Д. Шквір, А.П. Загородній, О.С. Височан – К.: Знання-Прес, 2006. 239 с.
53. Шегеда А.В. Економіка підприємств [навчальний посібник] / А.В. Шегеда, Т.М. Литвиненко, М.П. Нахаба – К.: Знання – Прес, 2001. 335 с.
54. Якубів В.М. Звітність підприємств / В.М. Якубів – В-во Тіповіт. – 2010. 464 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

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

Типова форма № П-1
ЗАТВЕРДЖЕНО
наказом Держкомстату України
від 5 грудня 2008 р. № 489

ТОВ «МАШІВКА-АГРО-АЛЬЯНС»
Найменування підприємства (установи, організації)

НАКАЗ (РОЗПОРЯДЖЕННЯ) № 140-к
про прийняття на роботу

від 14 вересня 2022 р.

Борщ Олександр Олександрович
(прізвище, ім'я, по батькові)

Прийняти на роботу з 17.09.2022
до _____
(залежність у разі строкового трудового договору (контракту))

Табельний номер
0000001192

Служба безпеки
назва структурного підрозділу
Охоронник
назва професії (посади), кваліфікація
5169
Код згідно класифікатору ДК 003:2016

умови прийняття на роботу
(необхідно відмітити позначкою "X"):

☐ на конкурсній основі

☒ за умовами контракту до _____
у разі необхідності вказати дату (дд.мм.рррр.)

☐ зі строком випробування _____ місяців

☐ на час виконання певної роботи

☐ на період відсутності основного працівника

☐ із кадрового резерву

☐ за результатами успішного стажування

☐ переведення

☐ _____

умови роботи:
(необхідно відмітити позначкою "X"):

робота: ☐ основна ☐ за сумісництвом

умови праці (згідно атестації робочого місця):

☒ тривалість робочого дня (тижня) _____ год. _____ хв.

☐ тривалість робочого дня (тижня) при роботі з
неповним робочим часом _____ год.

☐ _____

☐ _____

оклад (тарифна ставка) _____ грн. _____ коп.

надбавка за нічні години _____ 20 %, надбавка за _____ %

надбавка за _____ 3%, надбавка за _____ %

доплата _____ грн. _____ коп.

Керівник підприємства _____
(підпис)

Іван СИДОРЕНКО
(Прізвище, ім'я, по батькові)

З наказом (розпорядженням)
ознайомлений _____
(підпис працівника)

« 14 » 09 2022 року

[illegible]



Ім'я користувача:
Аудиту Іванова Лариса

ID перевірки:
1015363420

Дата перевірки:
01.06.2023 12:08:50 EEST

Тип перевірки:
Doc vs Internet + Library

Дата звіту:
01.06.2023 12:20:49 EEST

ID користувача:
100005737

Назва документа: **Маляренко О.Г. Особливості формування та функціонування системи бухгалтерського обл...**

Кількість сторінок: 52 Кількість слів: 10387 Кількість символів: 84981 Розмір файлу: 149.23 KB ID файлу: 1015030393

15% Схожість

Найбільша схожість: 7.62% з Інтернет-джерелом (<https://buklib.net/books/25944>)

12.6% Джерела з Інтернету

344

Сторінка 54

7.83% Джерела з Бібліотеки

441

Сторінка 58

0% Цитат

Вилучення цитат вимкнене

Вилучення списку бібліографічних посилань вимкнене

0% Вилучень

Немає вилучених джерел