

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

Факультет обліку та податкового менеджменту
Кафедра аудиту

ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА "Диджитал-облік"

Галузь знань: 07 "Управління та адміністрування"

Спеціальність: 071 "Облік і оподаткування"

Форма навчання: очна (денна)

КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

на тему: **«Особливості побудови системи обліку заробітної плати у ТОВ
«Тема Мода Юкрейн» в умовах застосування інформаційних технологій»**

здобувача: Лютого Володимира Валентиновича

Науковий керівник: к.е.н., доцент Булкот Г.В.

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

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

Київ-2025

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна бакалаврська робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи складає 62 сторінки друкованого тексту. Основний зміст викладено на 53 сторінках друкованого тексту. Вона містить 1 таблицю, список використаних джерел із 52 найменувань, додатки.

«Особливості побудови системи обліку заробітної плати на ТОВ «Тема Мода Юкрейн» в умовах застосування інформаційних технологій»

Об'єктом дослідження є фінансово-господарська діяльність підприємства ТОВ «Тема Мода Юкрейн» в частині формування розрахунків заробітної плати з використанням інформаційних технологій.

Предметом дослідження є сукупність методичних, організаційних та практичних аспектів обліку заробітної плати підприємства, який здійснюється з використанням інформаційних технологій.

Мета дослідження полягає в дослідженні системи обліку заробітної плати ТОВ «Тема Мода Юкрейн», визначення її ефективності та надійності, можливості удосконалення на основі інформаційних технологій.

Відповідно до поставленої мети були визначені такі *завдання*:

- визначити основні поняття та принципи обліку заробітної плати підприємства;
- ознайомитись з законодавчою базою обліку заробітної плати підприємства в Україні;
- дослідити вплив інформаційних технологій на систему обліку заробітної плати працівникам підприємства;
- проаналізувати облікову політику ТОВ «Тема Мода Юкрейн» щодо розрахунків із заробітної плати та її відповідність вимогам НП(С)БО.
- дослідити документування операцій з заробітної плати на ТОВ «Тема Мода Юкрейн» в умовах застосування інформаційних технологій;

- розкрити інформацію щодо існуючого програмного забезпечення для системи обліку заробітної плати підприємства, дослідити його основні переваги та недоліки і надати рекомендації з їх усунення;

- запропонувати шляхи удосконалення системи обліку заробітної плати ТОВ «Тема Мода Юкрейн» з використанням інформаційних технологій.

Теоретична, методична частина та практична значущість отриманих результатів. За результатами проведеного дослідження були запропоновані шляхи удосконалення системи обліку заробітної плати працівників із застосуванням інформаційних технологій. ТОВ «Тема Мода Юкрейн» мало змогу ознайомитися з пропозиціями сучасного програмного забезпечення для ведення обліку та перспективою використання штучного інтелекту з метою удосконалення та підвищення ефективності системи обліку заробітної плати, а також було прийнято пропозицію щодо проведення тренінгів з персоналом для більш якісного оволодіння програмними продуктами, що має підвищити якість виконуваних робіт.

Рік виконання кваліфікаційної бакалаврської роботи: 2025.

Рік захисту роботи 2025.

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

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ОРГАНІЗАЦІЙНІ ТА ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СИСТЕМИ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЗАСТОСУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ	6
1.1 Основні поняття та принципи обліку заробітної плати на підприємстві	6
1.2 Законодавча база обліку заробітної плати на підприємстві в Україні	16
1.3 Вплив інформаційних технологій на систему обліку заробітної плати працівникам підприємства	22
1.4 Облікова політика ТОВ «Тема Мода Юкрейн» щодо розрахунків із заробітної плати та її відповідність вимогам НП(С)БО	26
РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТОВ «ТЕМА МОДА ЮКРЕЙН» З ВИКОРИСТАННЯМ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ	30
2.1 Документування операцій із заробітної плати працівникам на ТОВ «Тема Мода Юкрейн» в умовах застосування інформаційних технологій	30
2.2 Інформація щодо існуючого програмного забезпечення для системи обліку заробітної плати підприємства, його основні переваги й недоліки, а також рекомендації з їх усунення	38
2.3 Шляхи удосконалення системи обліку заробітної плати ТОВ «Тема Мода Юкрейн» з використанням інформаційних технологій	47
ВИСНОВКИ	53
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	56
ДОДАТКИ	63

ВСТУП

Актуальність теми. Заробітна плата як соціально-економічна категорія є місцем перетину різних суб'єктів економічної системи, таких як: підприємці – роботодавці, наймані працівники, а в особі держави податкові органи, банківські та страхові установи, Пенсійний фонд, тощо. Для всіх перерахованих суб'єктів саме оплата праці виступає як один з найважливіших показників, що забезпечує стабільність економічного функціонування. З огляду на це, облік нарахувань та утримань із заробітної плати, займає центральне місце в системах обліку на підприємствах. Саме тому, у сучасному бізнесі, в якому швидкість, точність та ефективність є ключовими факторами успіху, система обліку розрахунків за виплатою працівникам підприємства, в умовах використання комп'ютерних технологій, стає надзвичайно актуальною. Незалежно від форми власності, кожен суб'єкт господарської діяльності повинен здійснювати належну організацію обліку праці, нарахувань і утримань із заробітної плати, а також порядку її виплати. Досягнення зазначених цілей досягається, в тому числі, через автоматизацію всіх процесів, що дозволяє зменшити ймовірність помилок та забезпечити швидку та якісну обробку великого обсягу даних.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В незалежній Україні у сфері предмету нашого дослідження успішно працювали такі науковці як А.В. Калина, М.В. Кужельний, Ю.А. Кузьмінський, О.А. Петрик, В.В. Сопко, Н.М. Ткаченко та інші, які досліджували проблеми оплати праці, використання різних форм оплати праці, вимірювання продуктивності праці, організацію трудових процесів, вивчали вплив соціальних, економічних та культурних чинників стосовно питання організації процесу оплати праці. У кваліфікаційній бакалаврській роботі використані напрацювання зазначених авторів, матеріали збірників наукових конференцій та інші наукові публікації, які дають можливість розкрити шляхи удосконалення, визначитись з подальшим розвитком, розкрити особливості та визначити проблеми системи обліку виплат заробітної плати та утримань для працівників.

Мета і завдання дослідження. Метою кваліфікаційної бакалаврської роботи є дослідження організованої системи обліку розрахунків за виплатами заробітної плати працівникам на ТОВ «Тема Мода Юкрейн», за результатом якого визначимо її ефективність, надійність та виявимо аспекти, які можна поліпшити на основі застосування комп'ютерних технологій.

В ході проведення дослідження поставленого питання, для отримання як найточнішого результату, варто вирішити ряд завдань: розглянути економічну сутність категорії заробітної плати, цілі і завдання системи обліку оплати праці, методику проведення розрахунків та нарахувань із заробітною платою і, що важливо, проаналізувати організаційну та нормативно-правову базу, якою регулюється ведення обліку оплати праці на підприємстві; методику обліку особового складу, а також відпрацьованого часу та норм виробітку на кожного працюючого; проаналізувати основні податки та збори, що невід'ємно пов'язані з розрахунками із оплати праці та методикою їх сплати; вивчити вплив застосування персоналом підприємства інформаційних технологій для виконання робочих завдань та їхній вплив на організацію системи обліку і розрахунків із заробітною платою працівників; проаналізувати облікову політику ТОВ «Тема Мода Юкрейн» на предмет відповідності системи обліку заробітної плати вимогам НП(С)БО; вивчити організацію документування операцій щодо виплат працівникам на підприємстві із застосуванням рішень інформаційних технологій; виявити вразливості наявної системи обліку розрахунків заробітної плати працівникам ТОВ «Тема Мода Юкрейн», а також розробити та запропонувати можливі шляхи подальшого розвитку й удосконалення з використанням інформаційних технологій.

Об'єкт дослідження є фінансово-господарська діяльність підприємства ТОВ «Тема Мода Юкрейн», зокрема в частині формування заробітної плати працівникам з використанням інформаційних технологій.

Предметом дослідження виступає сукупність практичних, методичних та організаційних аспектів обліку розрахунків заробітної плати працівникам підприємства з використанням інформаційних технологій.

Методи дослідження. В ході дослідження була використана комбінація загальновизнаних наукових і економічних методів, включаючи: збір та узагальнення інформації, аналіз, синтез, методи індукції та дедукції.

Теоретична, методична та практична значущість отриманих результатів полягає в поглибленні наукових уявлень в сфері обліку заробітної плати, а також наданні рекомендацій для покращення обліку заробітної плати на ТОВ «Тема Мода Юкрейн». Рекомендовані кроки сприяють підвищенню якості виконання робочих завдань, ефективності ведення обліку на підприємстві.

Апробація результатів дослідження. Основні результати дослідження були апробовані у збірнику X Всеукраїнської науково-практичної конференції «Облік, аналіз, аудит, оподаткування та фінансовий моніторинг: сучасні концепції розвитку» з тезою «Переваги та недоліки обліку заробітної плати в умовах застосування інформаційних технологій підприємства» (копія додається).

Інформаційна база дослідження. Інформаційна база включає в себе законодавство України, накази Кабінету Міністрів України, Міністерства фінансів України. Основою послуговували: Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», Закон України «Про оплату праці», ПКУ, НП(С)БО 26, МСБО 19, Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», КЗпПУ, Закон України «Про електронні довірчі послуги» та інші. Були використані монографії та наукові статті з проблем системи обліку розрахунків за виплатами працівникам підприємств та шляхах удосконалення автоматизації процесу обліку заробітної плати таких авторів: Швиданенко Г.О.; Воськоло Н.М.; Матюха М.; Богиня Д.П.; Куліков Г.Т.; Каткова Н.В.; Антонюк Л. та інші.

Структура, зміст та обсяги роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи складає 62 сторінки. Список використаних джерел налічує 52 найменування.

РОЗДІЛ 1. ОРГАНІЗАЦІЙНІ ТА ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СИСТЕМИ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЗАСТОСУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

1.1 Основні поняття та принципи обліку заробітної плати на підприємстві

Для початку варто було б з'ясувати сутність системи оплати праці, яку можна охарактеризувати як наявну сукупність положень та правил, що складають основу для формування грошової винагороди для робітників підприємства, що надається за виконання ними трудових обов'язків, зазначених для конкретної посади. Подібними до цього є визначення системи оплати для більшості авторів та нормативно-правових документів.

Система обліку розрахунків за виплатами працівникам є основою системи оплати праці і є невід'ємною частиною бухгалтерського обліку на підприємстві. Важливу роль, зазначена система, відіграє у забезпеченні ефективного управління фінансовими ресурсами, забезпечує справедливість оплати праці та регламентується дотриманням законодавчих вимог. Система обліку розрахунків за виплати працівникам дає можливість підприємству контролювати й керувати всіма аспектами оплати праці, включаючи заробітну плату, премії, допомогу по тимчасовій непрацездатності та інше. Для планування бюджету підприємства система дозволяє вести детальний облік витрат на оплату праці, аналізувати їх структуру та впливати на ефективність витрат. Облік розрахунків за виплатами працівникам використовується для забезпечення внутрішньої та зовнішньої звітності, зокрема, документація та фінансова звітність, що створена в процесі обліку, також є доказом відповідності вимог законодавства. Все вищеперераховане має значення для взаємодії підприємства з податковими органами, аудиторами та іншими зацікавленими сторонами.

Як зазначає Воськало Н.М.: «своєчасність та повнота розрахунків із працівниками мають важливе соціальне значення, оскільки безпосередньо пов'язане із забезпеченням добробуту населення, впливають на формування попиту та пропозиції на внутрішньому ринку через купівельну спроможність

зайнятих працівників, безпосередньо впливають на структуру та величину витрат суб'єктів господарювання, слугують важливим мотиваційним чинником працівників до праці, тощо» [1, с.239].

Чинне законодавство зобов'язує кожне підприємство вести облік оплати праці. Це найбільш обширна і складна ділянка бухгалтерського обліку, яка вимагає чіткої організації та вдосконалення. Тут важливо не допускати помилок в процесі нарахування заробітної плати, адже це може мати наслідки у вигляді серйозних порушень, які можуть негативно позначитись на діяльності підприємства в подальшому. Важлива роль управління даними про оплату праці забезпечує ефективність роботи підприємства та його розвиток в умовах ринку з урахуванням мотивуючого характеру оплати праці, який, в першу чергу, є необхідним для працівників. Більшість економістів-теоретиків, зокрема Мочерний С.В., визначають заробітну плату як об'єктивно необхідний чинник для відтворення робочої сили та ефективного функціонування виробництва, вираженої в грошовій формі, основної частини життєвих засобів, що відповідає досягнутому рівню розвитку продуктивних сил, і зростає пропорційно підвищенню ефективності праці трудящих; це не дохід, а витрати підприємства на відтворення трудових ресурсів на суспільно-необхідному рівні.

Автори Абрамова О.; Полтенко І.; Макогон П. визначають термін «заробітна плата» як складову витрат на виробництво, що одночасно виступає основним фактором, який мотивує працівників до активної участі в досягненні високих кінцевих результатів праці. [4 с.138, 4.1]

Маркевич А. визначає заробітну плату як економічну категорію, яка відображає відносини між власником підприємства та найманим працівником у контексті розподілу створеної вартості. Це також є елементом ринку праці, що визначає ціну, за якою найманий працівник продає свої робочі послуги. [6]

Калина А. визначає заробітну плату як грошовий вираз частини доданої вартості, яка під час її розподілу спрямовується до працівників, в залежності від обсягу та якості їх витраченої праці.

Пилипенко Ю. визначає заробітну плату як вартість конкретної товарної одиниці – робочої сили. У її складі оплачується лише та частина продукту праці, яка є необхідною для відновлення вартості робочої сили. Це призводить до висновку, що заробітна плата є формою вираження як вартості, так і ціни робочої сили.

Не дивлячись на певні варіації у визначенні заробітної плати, автори спільні в тому, що це частина створеної вартості, яка в грошовій формі надходить до працівників і забезпечує їм життєві блага. В той же час у визначеннях заробітної плати присутня оцінка її як витрат виробництва, що і зобов'язує вести її ретельний облік та прагнути до підвищення її ефективності.

В бухгалтерській практиці найчастіше використовується визначення, яке має місце у Законі України «Про оплату праці», де зазначається, що заробітна плата це винагорода, обчислена як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. [3, п.1]

В цілому ж, в своїй діяльності господарюючі суб'єкти використовують Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність».

Ведення обліку розрахунків із заробітною платою працівників підприємств базується на основних поняттях та принципах, які передбачаються низкою законодавчих актів, а саме: Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [5], Податковий кодекс України [6], НП(С)БО 26 «Витрати працівникам» [7], НП(С)БО 16 «Витрати» [8], МСБО 19 «Виплати працівникам» [9], та інші. В перерахованих законодавчих актах сформульовані принципи ведення обліку всіма господарюючими суб'єктами, які носять обов'язковий характер, що забезпечує єдині підходи для обліку і звітності, що дає можливість уніфікувати цей процес. В цьому випадку, принципи набувають певних рис законів, які є обов'язковими до виконання всіма учасниками процесу.

Також, Законом України «Про оплату праці» закріплюється видача заробітної плати на території України у грошових знаках, що мають законний обіг на території країни – у гривні, що додатково підтверджується принципом єдиного грошового вимірника.

Вище ми визначили економічну природу і сутність заробітної плати, але для того, щоб більш глибоко розуміти її призначення, варто постійно мати на увазі її функції. У ринковій економіці вони носять виключно важливий характер. Варто назвати основні з них: відтворювальна, стимулююча, оптимізаційна, регулювальна, соціальна, функція формування платоспроможного попиту.

Функції заробітної плати є категорією суспільною, а отже не реалізуються самі по собі. Саме для цього в практиці застосовуються різні форми і системи заробітної плати, які встановлюються кожним підприємством та організаціями самостійно і, як правило, зазначаються у колективному договорі, при цьому вони не повинні виходити за рамки та гарантії, що передбачені існуючим законодавством.

Величина заробітної плати залежить від затрачених зусиль працівником і отриманим результатом праці, які і враховуються конкретними системами оплати. Зупиняючись на тій чи іншій формі і системі заробітної плати, як правило, керуються якістю виробленого продукту чи наданої послуги, складністю виконання посадових обов'язків, що і формує витрати на оплату праці. Таким чином, роботодавець має керуватися наступними вимогами: максимальне і якомога повне врахування якості і кількості кінцевих результатів праці; стимулювання в майбутньому ефективності та поліпшення якості праці; формування у працівників матеріальної зацікавленості у використанні резервів, підвищення продуктивності праці і якості продукції, що диктується організаційно-технічними умовами виробництва. Під час вибору тої чи іншої форми заробітної плати, роботодавець враховує технічну озброєність виробництва, технологію та організацію виробництва і праці, максимальне використання обладнання та устаткування. В практичній діяльності найбільшого поширення набули відрядна та погодинна форми заробітної плати.

При виборі форми заробітної плати враховують принцип показника виконаної праці або ж кількість відпрацьованого часу, або кількість та якість виробленої продукції. При погодинній формі базою виступає норматив для відпрацювання тих чи інших задач. Сучасні організаційно-технологічні основи

виробництва не дають можливості чітко виміряти за кількістю виробленої продукції, внесок конкретного працівника в загальну справу. Тому, все більшого поширення набуває застосування погодинної форми оплати праці, вона може бути індивідуальною або командною.

Якщо ж є можливість обрахувати результати особистої трудової діяльності працівника, запроваджують індивідуальний варіант; коли ж ефективність і кінцевий результат окремого підрозділу, відділу або навіть усього підприємства залежить від усіх учасників, запроваджують командну систему.

На перший погляд може здаватися, що дана форма враховує лише кількість відпрацьованих годин і розмір тарифікаційної ставки, на практиці ж, при застосуванні погодинної оплати праці необхідно забезпечити: облік та контроль за відпрацьованим часом; аргументоване присвоєння тарифних розрядів, відповідно до кваліфікації та рівня виконуваних робіт. Норми виробітку і нормативів чисельності працівників повинні бути всебічно обґрунтовані [21].

При даній формі на сучасних високотехнологічних підприємствах враховується цілий ряд важливих показників: до кожного працівника доводяться виробничі завдання та обсяг роботи на зміну, тиждень або місяць. окремо встановлюються планові норми або завдання щодо випуску продукції бригадою, дільницею, цехом; встановлення норм виробітку має враховувати технологічні параметри виробництва, норми витрат сировини, матеріалів, часових ресурсів. Погодинна форма оплати праці характерна для автоматичних ліній, конвеєрів і потокових ліній з безперервним і точно регламентованим режимом; за умови неможливості коректного виміру праці конкретного робітника та недоцільності стимулювати зростання виробітку понад оптимальні параметри, коли це може вплинути на зміну технологічних режимів та, що важливо, призвести до погіршення якості продукції. В даному випадку важливим є вимога перед робітником щодо чіткого дотримання технологічних параметрів, і в той же час, виконання кількісного завдання із забезпеченням відповідної якості проведених робіт

В економічній літературі безтарифна система оплати праці трактується як така, що базується на принципі розподілу зароблених коштів колективом між працівниками, враховуючи при цьому коефіцієнти в залежності від кваліфікації працівника, його посади, спеціальності, стажу, тощо. В цьому випадку не використовується гарантовані тарифні ставки і посадові оклади, більшість премій, доплат і надбавок. Безтарифні системи оплати праці мають основним завданням, в першу чергу, забезпечити заінтересованість робітників у кінцевому результаті, при цьому вимоги мають бути доступними та простими для розуміння всіма працівниками та бути гнучкими.

Як правило, безтарифні системи застосовуються на малих та приватних підприємствах, акціонерних товариствах і можуть мати різні модифікації. Спільними для безтарифної системи є їх відповідність вимогам законодавства, згідно яких працівникам гарантується лише мінімальний рівень заробітної плати, яка, в той же час, складає невелику частину серед загального заробітку працівника.

На практиці, на досліджуваному підприємстві, спершу визначається розмір колективного заробітку, який забезпечує покриття гарантованої мінімальної заробітної плати для всіх працівників. Решта суми, яка залишилася, буде розподілена між працівниками на основі попередньо розроблених норм, які, як правило, прописуються в колективних договорах та не суперечать існуючому законодавству в цій сфері. Важливо, щоб при розподілі колективного заробітку, була врахована зацікавленість колективу певними показниками роботи, які важливі для досягнення спільного кінцевого результату не лише пов'язаного з виробництвом продукції, а й з врахуванням реалізації продукції, тобто, забезпечення доведення її до кінцевого споживача.

Таким чином, можна зробити висновок, що при безтарифній системі величина оплати праці кожного працівника залежить від цілого ряду чинників, як от: кваліфікації та розряду працівника, фактично відпрацьованого часу, наперед визначеного коефіцієнту трудової участі.

Іншою, найбільш поширеною, формою оплати праці є відрядна – вона може бути колективною та індивідуальною. Обсяг заробітної плати в цьому випадку залежить від кількості одиниць виробленої продукції працівником чи командою в цілому. Така форма може бути ефективною лише при наявності певних умов: можливості встановити кількісний вимір результатів праці, які дають можливість встановлювати норми розцінок та визначають заробіток; при наявності можливостей підвищення індивідуальної або колективної продуктивності праці; побудова робочого дня працівника таким чином, щоб можливо було максимізувати його продуктивність шляхом забезпечення науково-обґрунтованих норм і правильного обліку виконаної роботи; гарантія нормального рівня заробітної плати через своєчасну видачу виробничих завдань, нарядів, матеріалів, інструментів, тощо. Ефективність даної системи залежить від професійного рівня працівників та запропонованих роботодавцем умов праці [22].

Похідною від відрядної є акордна система, при якій розмір заробітної плати залежить від всього обсягу виконаної роботи (акорд) в індивідуальному чи колективному відношенні. Обсяг робіт встановлюється на підставі обґрунтованих норм виробітку, необхідного часу роботи, відрядних розцінок та встановлених термінів. Роботодавець може застосовувати акордну систему оплати праці лише за згодою профспілки, врахуванням інтересів як окремого працівника, так і колективу, в цілому, переслідуючи мету підвищення загальної продуктивності праці через механізми матеріального заохочення. Як засвідчує практика, при акордній системі розмір заробітної плати залежить від двох чинників – це якість виконаної роботи та термін виконання роботи. В цьому питанні, важливим є, ще до початку роботи, чітко сформулювати наряд завдання з визначеним терміном початку робіт та їх закінчення і розмір заробітку за всю виконану роботу з належною якістю. Знання наперед обсягу робіт, термінів їх виконання й суми кінцевої оплати за виконану працю, має стимулювати працівників, сприяти зростанню продуктивності праці та якості виконуваних робіт.

З метою скорочення термінів акордного завдання та при забезпеченні високої якості виконання робіт, може встановлюватись преміювання працівників

Достатньо ефективною в досягненні цілей підвищення продуктивності праці та якості виробленої продукції є застосування відрядно-преміальної системи оплати праці. Зміст цієї системи полягає в тому, що працівникові, окрім оплати за прямою відрядною системою, нараховуються премії за перевиконання виробничих завдань і збереження якісних показників. Умови преміювання та розміри премій узгоджуються адміністрацією підприємства із профспілковим комітетом та фіксуються в колективному договорі.

З розвитком ринкової економіки, наряду з існуючими формами та системами заробітної плати, все більшого поширення набуває контрактна система. Важливо, що її можливість застосування зафіксована в статті 21 КЗпП України та постановою КМУ від 19 березня 1994 року № 170 «Про впорядкування, застосування контрактної форми трудового договору». Для України контракт – це відносно нова форма, що передбачується трудовим договором, в якій визначено термін його дії, права та обов'язки й відповідальність сторін, умови та розміри оплати праці, а також, прописані права сторін щодо можливості розірвання договору. Сам контракт дає можливість проявити ініціативу, самостійність, здібності, професійні навички окремого працівника, це відбувається на фоні зростання взаємної відповідальності сторін і, що важливо, гарантується правова і соціальна захищеність працівника.

Так як, для України це відносно нова система оплати праці, її основною проблемою є недостатність забезпеченості законодавчою бази, правовими нормами, організаційно-методичною базою, що створює певні юридичні і організаційні проблеми та породжує конфліктні ситуації.

В розвинутих ринкових системах, як один із шляхів підвищення продуктивності праці, використовують багатофакторну систему Скенлона. В її основу покладені наступні чинники: співпраця та кооперація між працівниками, керівництвом і профспілками; стимулювання до раціоналізаторства та участі в розподілі прибутку працівниками фірми, що і стимулює зацікавленість в

підвищенні продуктивності та якості виробництва. Розподіл прибутку, що зріс внаслідок підвищення продуктивності здійснюється щомісячно. Це мотивує працівників дбати про позитивні результати для фірми і мінімізувати невдачі, спади та наслідки від них.

Найпростішим варіантом системи Скенлона є застосування базового коефіцієнта, який вираховується як співвідношення між сукупними витратами на заробітну плату та вартістю реалізованої продукції. Премія розподіляється між компанією і працівниками у співвідношенні 25:75 відповідно.

Як висновок, ми можемо констатувати, що жодна з охарактеризованих форм і систем заробітної плати не є універсальною і унікальною. Всі вони мають як позитивні, так і негативні сторони. Вибір підприємством тої чи іншої системи заробітної плати залежить від поточних цілей, від короткострокової і довгострокової стратегії підприємства, визначення його місця в системі сучасних ринкових відносин. Варто враховувати і ті обставини, які визначаються якісними характеристиками адміністрації та безпосередньо вищого керівництва підприємств, які відповідальні за прийняття рішень та визначають напрямок руху компанії щодо оплати праці.

Ефективність проаналізованих форм та систем заробітної плати, в першу чергу, залежить від організації гідних умов праці. Вони повинні враховувати інтереси бізнесу і заохочення для найманих робітників, які, будучи зацікавленими, виконують свої обов'язки більш старанно й продуктивно.

Визначені та проаналізовані форми та системи заробітної плати будуть ефективними при умові дотримання певних принципів, основними з них, на яких базується система обліку заробітної плати підприємства, є наступні:

Принцип повного висвітлення, який передбачає наявність інформації про розрахунки з оплати праці, і в той же час, вимагає відображення заборгованості з оплати праці у Балансі (Звіт про фінансовий стан), з урахуванням суми визнаних витрат на заробітну плату, виключаючи при цьому врахування інших видів діяльності підприємства. Зазначення у Звіті згаданої інформації, засвідчує

наявність лише фактичні наслідки проведених господарських операцій без врахування потенційних операцій.

Цей принцип вимагає висвітлення виплати працівникам під час звільнення. В колективному договорі визначаються, як правило, розміри виплат або оголошується, за виникнення такої потреби, кількість працівників, що буде звільнено. Дана інформація може мати потенційний вплив в подальшій господарській діяльності підприємства і з огляду на це, набувають характеру комерційної таємниці та не підлягає оприлюдненню в публічній звітності підприємства [1, с.240].

Принцип автономності реалізується через нарахування оподаткування та виплати заробітної плати власникові (або власникам), які можуть виконувати роль керівника, або працівника підприємства. Розрізняють заробітну плату, отриману власниками, яка обліковується окремо, та дивіденди, які вони можуть отримати як засновники підприємства.

Принцип послідовності передбачає, що підприємство має застосовувати незмінною облікову політику в межах звітного періоду. НП(С)БО 26 зобов'язує про відображення суми відрахувань за кожною програмою, із зазначеним внеском, та подальшим віднесенням до витрат звітного року. Даний принцип для підприємства диктує необхідність створення резерву для виплат відпусток, що є обов'язковим для всіх господарюючих суб'єктів, без врахування малих підприємства; розміри резерву враховують розміри зарплат в попередньому звітному періоді з врахуванням необхідних виплат під час звільнення та наявність резерву для забезпечення виплат по закінченню трудової діяльності (вихід на пенсію та інші). Від формування та внесення цих резервів до витрат поточного чи майбутнього періодів, створюються певні податкові обмеження та облікові труднощі.

Принцип безперервності діяльності полягає в тому, що кожен господарюючий суб'єкт планує свою діяльність в короткостроковому та довгостроковому періодах, та постійно здійснює поточні виплати працівникам, як то: нарахування та виплата авансів, відпускних, тощо, що відносяться до

витрат майбутніх періодів. Формування резерву на виплати відпусток та інших витрат і є свідченням того, що в майбутньому підприємство продовжуватиме свою діяльність.

Визначення принципу нарахування та відповідності доходів і витрат полягає у їх характеристиці як витрат на оплату праці відображаються з моменту їх виникнення у фінансовій звітності і не залежать від того, коли здійснюватимуться грошові витрати. Українське законодавство вимагає виплату заробітної плати не рідше двох разів на місяць, якщо не передбачено інших умов.

До витрат поточного періоду податкове законодавство обмежує віднесення деяких нарахувань витрат на оплату праці, стосується це, в першу чергу, авансу. Оскільки, це може призвести до виникнення податкових різниць при нарахуванні податку на прибуток.

Відповідно до принципу превалювання сутності над формою, усі операції повинні бути обліковані у відповідності до їх сутності, а не обмежуючись лише підставою юридичної форми. Згаданий принцип вимагає формування окремого аналітичного обліку кожного працівника за видами нарахувань, утримань та виплат. Всі нарахування оплати праці повинні відповідати видам діяльності підприємств, визначених у статуті.

1.2 Законодавча база обліку заробітної плати на підприємстві в Україні

Вище ми відзначали про важливість системи обліку розрахунків за виплатами працівникам, як з боку самих працівників, як джерела їхніх доходів, так і з боку підприємств, що дає можливість забезпечити ефективність його роботи.

В той же час, це є проблемою і має виключне значення для суспільства в цілому, та є одним із напрямків держави у сфері економічної діяльності та економічної політики. Підтвердженням цього є Конституція України та цілий ряд законодавчих актів та інструкцій органів державного управління.

Підґрунтям для принципів бухгалтерського обліку та правил його ведення виступає законодавча база, яка забезпечує надійне, достовірне формування та занесення до системи бухгалтерського обліку операцій, пов'язаних з розрахунками з оплатою праці. Конституція України, законодавство, нормативні акти, постанови та інструкції, які затверджені Кабінетом Міністрів України, регулюють питання, пов'язані з оплатою праці. Вони є обов'язковими, встановлюють і забезпечують правову основу для визначення, розрахунку та відображення у системі бухгалтерського обліку.

Багато законодавчих актів, нормативних документів потребують поновлення, а деякі мають бути створені наново, які б відповідали демократичним принципам існування суверенної, незалежної української держави. Прикладом може слугувати Закон України «Про працю», який був прийнятий ще в грудні 1971 року, містить в собі велику кількість змін і доповнень. Проект нового закону декілька років знаходиться на розгляді у Верховній Раді – це є підтвердженням того, наскільки він важливий, так як в ньому мають бути враховані інтереси працівників, роботодавців та суспільства в цілому.

Реформування в сфері обліку заробітної плати в Україні здійснюється на трьох рівнях, щоб максимально врахувати інтереси всіх суб'єктів. На макрорівні, на якому враховуються всі види діяльності і має універсальний характер; на мезорівні, де законодавство має визначити правила і норми розрахунків в окремих галузях, враховуючи їх особливості; на мікрорівні представлено нормативними документами, які відповідають чинному законодавству та створюються, безпосередньо на самих підприємствах [11, с.51].

В основі всіх законодавчих і нормативних документів, що забезпечують систему розрахунків та виплат працівникам підприємств, лежить:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року за №254к/96 ВР (із змінами і доповненнями від 15.03.2016 р.), в 43 статті якої кожному громадянину гарантується право на працю, яку людину вільно обирає і на умови якої вільно погоджується. 44-46 статті Конституції України гарантують працівникам права

захисту своїх економічних та соціальних інтересів, право на соціальний захист [12, ст. 43, 44-46].

2. В Кодексі законів про працю (КЗпП) України від 10 грудня 1971 року за № 322-VIII (із змінами та доповненнями) визначаються правові засади і гарантії права громадян України розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці [13].

3. Податковим кодексом України від 2 грудня 2010 року за №2755-VI (із змінами та доповненнями) встановлюються і регулюються відносини у сфері справляння податків і зборів. Визначається вичерпний перелік податків і зборів, які справляються платниками податків та зборів в Україні та порядок їх адміністрування, визначено їхні права та обов'язки, компетенцію органів контролю, права та обов'язки посадових осіб цих органів під час здійснення податкового контролю, а також передбачено відповідальність у разі недотримання податкового законодавства [6].

4. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року №144/95-III (зі змінами та доповненнями) визначає правові, економічні й організаційні засади оплати праці працівників, що перебувають у трудових взаємовідносинах [3].

5. Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року, в статті 6-ій та статті 75 КЗпПУ гарантується тривалість щорічної основної відпустки, що становить не менше ніж 24 календарні дні за відпрацьований робочий рік, який рахується від дня укладення трудового договору працівника з підприємством [13, 14].

Цей же закон регулює надання відпусток без збереження заробітної плати, що відносяться до переліку: відпустки, які надаються працівникам в обов'язковому порядку за їх бажанням на основі суб'єктивного права, що визначено законодавством; відпустки за згодою сторін, тобто за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надатися відпустка без збереження заробітної плати. Час перебування у відпустці без збереження

заробітної плати зараховується до стажу роботи і враховується під час надання працівнику щорічної відпустки [14].

6. Соціальний захист громадян України забезпечує Закон України «Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати» від 20 жовтня 2009 року № 1646-17, який визначає розміри прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати [15].

В період фінансово-економічної нестабільності ці показники переглядаються щорічно і закріплюються в Законі України «Про державний бюджет України». Так, на 2025 рік, прожитковий мінімум для працездатних встановлений на рівні 3028 гривень [16].

7. Важливою складовою соціального захисту громадян України є встановлення «мінімальної заробітної плати» за просту некваліфіковану працю, нижче якого не може встановлюватись, оплата за виконану працівником місячну норму робіт. Це передбачено у КЗпП України та Законі України «Про оплату праці». На 2024 рік мінімальна заробітна плата становить 8000 гривень [13].

8. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове соціальне страхування» від 8 липня 2010 року за № 2464-17 встановлює правові й організаційні основи забезпечення збору та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, а також порядок і умови його нарахування та сплати [17].

9. Гарантування стосовно виконання конституційного права громадян на охорону їхнього життя і здоров'я в процесі трудової діяльності, забезпечує Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року за номером 2694-XII. В законі прописана участь відповідних державних органів, зв'язки між власником підприємства або уповноваженим ним органом і працівником з питань безпеки гігієни виробничого середовища та праці, затверджується єдиний порядок організації охорони праці в Україні [18].

10. Методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати за роботи й послуги, виконані працівниками та їх розкриття у фінансовій звітності, які поширюються на роботодавців –

підприємства, організації, інші юридичні особи, незалежно від форм власності (крім бюджетних установ). Все це прописано національним положенням (стандартом) бухгалтерського обліку – НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» від 28 жовтня 2003 року № 601 (із змінами внесеними згідно із наказом Мініфіну № 1591 від 9 грудня 2011 року) [7].

11. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» від 1 січня 2012 року визначає бухгалтерський облік та розкриття інформації про виплати працівникам. Тракткування регулювання дій бухгалтера в НП(С)БО та МСФЗ мають певні відмінності. В бухгалтерському обліку України діє єдиний план розрахунків та він є обов’язковим для всіх суб’єктів господарської діяльності. НП(С)БО в Україні зорієнтований на запити податкової служби, Державної служби статистики, в той час як МСФЗ націлений на користувачів, що мають фінансовий інтерес до суб’єкта звітності – акціонерів, інвесторів, контрагентів.

Ці відмінності зумовлені національними особливостями бухгалтерського обліку в Україні. У названих документах в бухгалтерському обліку і фінансовій звітності використовується термін «виплати працівникам». В МСФЗ 19 «Виплати працівникам» визначаються як всі форми компенсації, що надає господарюючий суб’єкт в обмін на послуги, надані працівниками, які можуть надаватись на основі повного або неповного робочого дня на основі постійної, періодичної та тимчасової зайнятості.

12. Встановлення правил обчислення індексу споживчих цін для проведення індексації та сум індексації грошових доходів населення регулюється постановою Кабінету Міністрів України №1078 від 17 липня 2003 року «Про затвердження порядку проведення індексації грошових доходів населення» (із змінами внесеними постановою КМУ від 24 жовтня 2017 року) [19].

В умовах фінансово-економічної нестабільності перераховані законодавчі акти дають можливість покращити стандарти оплати праці та забезпечують державні гарантії. Завдячуючи їм, стає можливим встановлення

справедливих тарифів, винагород, інших форм оплати праці з урахуванням професійних навичок та кваліфікацій з дотриманням соціальних аспектів. З метою врахування особливостей конкретних підприємств чи галузей в оплаті праці є запровадження колективних договорів, що відкриває можливість сторонам встановлювати взаємовигідні умови праці та її оплати.

На базі законодавчих актів, згаданих вище, в Україні встановилась система державного регулювання та гарантування прав та інтересів працівників щодо оплати праці з врахуванням інтересів роботодавців.

В цілому ж це призвело до встановлення справедливої та сучасної системи оплати праці з врахуванням соціальних, економічних та професійних аспектів і, що важливо, таким чином забезпечується зацікавленість, стабільність та мотивація працівників [20, с. 119].

Навіть поверховий аналіз законодавчих документів в сфері регулювання системи обліку розрахунків за виплати працівникам підприємств засвідчує їх певну суперечність і недоліки. Відсутність нового КЗпПУ не дає можливості в повному обсязі реалізувати, закріплені Конституцією України, права, свободи й інтереси громадян, використання працівником його здібностей та реалізація ним власного потенціалу.

Таким чином, можемо відзначити багаторівневий характер регулювання системи обліку розрахунків із заробітною платою в Україні, яка включає ринкове, державне, колективно-договірне та регулювання на рівні господарюючих суб'єктів. Процес забезпечення обліку розрахунків із заробітною платою в усіх галузях суспільного виробництва на всіх підприємствах, незалежно від форм власності, регулюється законами, нормативно-правовими актами й колективними договорами. Керуючись законами та нормативними актами забезпечується розрахунок мінімальної заробітної плати, відпустка працівникам, розмір прожиткового мінімуму, податкове навантаження. Як ми зазначали, в усіх перелічених законах міститься певна неузгодженість й невідповідність між ними та Конституцією України, що відкриває шлях до їх доопрацювання та удосконалення.

1.3 Вплив інформаційних технологій на систему обліку заробітної плати працівникам підприємства

Трансформація системи бухгалтерського обліку та звітності, визначальним напрямком якої є використання інформаційних систем та інформаційних технологій є першочерговим завданням в умовах ринкових відносин в Україні, що набувають свого становлення та розвитку.

Використання спеціалізованих бухгалтерських комп'ютерних програм для автоматизації процесів обліку з розрахунків за виплатами працівникам дає можливість скоротити терміни обробки інформації, дозволяє одержати з меншими витратами часу та зусиль інформацію, яка необхідна для прийняття управлінських рішень підприємством.

До переваг використання інформаційних систем і технологій можна віднести наступні: прискорення нарахувань заробітної плати, відпускних, лікарняних, премій і створення баз даних для складання звітності та інших документів; зростання оперативності та точності облікової інформації та зменшення кількості ручних операцій; зменшення ризику допущення помилок; забезпечення правильності нарахувань виплат працівникам підприємства та нарахувань обов'язкових платежів до фондів та бюджету [23].

До подій лютого 2022 року в Україні використовувались такі основні програмні продукти як: «1С: Зарплата і Управління Персоналом для України» та «Парус – заробітна плата». Обидві програми є російським продуктом тому з 2017 року розпочався процес відмови від їх використання та пошук і розробка програм-аналогів. Проте і по сьогоднішній день обидві програми будучи перероблені і пристосовані до чинних обмежень на території України, використовуються або у вигляді переробленого програмного забезпечення, зареєстрованого в іншій країні, або у своїй оригінальній формі, але не як ліцензований продукт.

Програма «1С: Зарплата і Управління Персоналом для України» має найбільш широкий перелік можливостей для реалізації автоматизованого

процесу бухгалтерського обліку. З її допомогою є можливості проводити в програмному середовищі облік і управління наступних напрямків роботи: планування потреб у персоналі; управління фінансовою мотивацією персоналу; забезпечення бізнесу кадрами; розрахунок заробітної плати персоналу; розрахунок регламентованих законодавством податків і внесків із фонду оплати праці, управління навчання персоналу; ефективне планування зайнятості персоналу; облік кадрів і аналіз кадрового складу; відображення нарахованої зарплати і податків у витратах підприємства; трудові відносини, зокрема кадрове діловодство; управління компетенціями та атестація працівників; управління з грошовими розрахунками з працівниками, з урахуванням депонування [24].

Проблемною на практиці є застосування програми «Парус – заробітна плата», з огляду на її російське походження. Хоча, з її допомогою можна виконувати широкий обсяг робіт, як от: ведення особових рахунків співробітників; облік виплат за відомостями та видатковими касовими ордерами; ведення табеля робочого часу, облік наказів з оплати праці, нарахування заробітної плати на підставі документів табеля; облік штатної структури на рівні підрозділів й посад; розрахунок нарахувань на заробітну плату й утримань; розрахунок заробітної плати, зокрема з урахуванням норм робочого часу й виробітку; розрахунок відпусток, допомоги в разі тимчасової непрацездатності та допомоги на дітей [25, 26].

Варто зазначити, що в обох програмах мають місце методичні рекомендації та алгоритми дій, які надають розробники програм для практичного використання їх користувачами.

BAS Бухгалтерія – за своєю сутністю є аналогом програми «1С:Підприємство» і належить до продуктів для автоматизації обліку на підприємстві, дає можливість ведення обліку руху персоналу, в тому числі співробітників за основним місцем роботи і сумісництвом. Позитивним у програмі є можливості автоматизувати нарахування заробітної плати працівникам за окладом, іншими нарахуваннями і утриманнями; ведення взаєморозрахунків з працівниками до виплати зарплати і перерахування її на

карткові рахунки працівників; розрахунок регламентованих законодавством податків та внесків, оподаткованою базою яких є заробітна плата працівників; депонування та формування відповідних звітів (за ПДФО та ЄСВ). Програма забезпечує оформлення виплат будь-якому співробітнику як через банк, так і через касу. Важливою також є можливість, під час виконання розрахунків, врахувати наявність на підприємстві осіб з інвалідністю та пенсіонерів [27].

Для автоматизації ключових процесів, пов'язаних із розрахунками з працівниками підприємства, використовується програма «М.Е.Дос» в модулі «Зарплата». Використання в сукупності всіх модулів програми забезпечує повну автоматизацію бухгалтерського обліку підприємства. Застосування програми дає можливість реалізувати такі функції: вести облік кадрової документації; автоматизувати обрахунок різноманітних доплат, відрахувань та знижок до зарплати; розраховувати заробітну плату працівників згідно діючого законодавства; складати та надавати електронні звіти до відповідних державних органів; наявність даних модулів програми дозволяє автоматизувати заповнення обов'язкових звітів та проводити аналіз фінансових показників за періодами.

Облік SaaS - бухгалтерська облікова система для підприємств різного профілю з можливістю отримання доступу до функцій через хмарні технології. Характеризується глобальною доступністю та захищеністю баз клієнтів. Використання програми дає можливість на основі документів виконувати операції по індексації заробітної плати; автоматизовано розраховувати лікарняні та відпускні, згідно з вимогами законодавства, на підставі документу Табель обліку робочого часу, з урахуванням святкових і передсвяткових днів і переносів робочого часу; розрахунок заробітної плати можливий як по окладу, так і за тарифними ставками або на відрядній основі; при розрахунку заробітної плати враховуються дані про премії, штрафи, нарахування та утримання, що проводяться в період розрахунку заробітної плати; зарплата може видаватися кількома частинами (аванс, потижнево і остання сума зарплати після закінчення розрахункового періоду). Наостанок, звітність по прибутковому податку, Звіт з

праці формуються з розділу Бухгалтерія з можливістю експорту файлів для завантаження до системи подачі електронної звітності М.Е.ДОС [28, 29, 30].

Ще одною з автоматизованих систем обліку і управління персоналу є програма «FlyDoc», вона дозволяє здійснювати заробітну плату працівникам підприємства і забезпечує збереження всіх необхідних даних та документів [31].

Один з модулів програми «Зарплата і кадри» дає можливість користувачу в автоматичному режимі формувати та зберігати інформацію про працівників та їхні заробітні плати; стежити за рухом грошових коштів на рахунках підприємства, що пов'язані з виплатами заробітної плати, а також здійснювати нарахування і відрахування податків та інших обов'язкових платежів, пов'язаних з оплатою праці. Через програму «FlyDoc» можна в автоматичному режимі забезпечувати оновлення правових баз відповідно до змін у законодавстві, що стосуються оплати праці та дотримуватись всіх необхідних вимог та нормативів.

Крім перерахованих, знаходить своє застосування і програма автоматизації процесів підприємства IS Pro – розробка компанії «Інтелект-Сервіс». Вона може застосовуватися на підприємствах різних сфер економіки та бюджетних організацій і забезпечує можливість ефективного управління ресурсами та дозволяє швидко отримувати актуальну інформацію щодо діяльності підприємства або установи. Підсистема «Облік праці та заробітної плати» забезпечення заповнення та ведення особистих рахунків співробітників; автоматичного розрахунку нарахувань та утримань, відрахувань у фонди; ведення обліку за внутрішнім сумісництвом; виплати заробітної плати через касу, банк або поштою; формування довідок та звітів; експорт даних до системи М.Е.ДОС.

Підсумовуючи характеристики програм автоматизованого обліку стосовно заробітної плати працівників, ми можемо дійти висновку про їх важливе місце та роль у господарській діяльності підприємств в умовах науково-технічного розвитку сьогодення. На ринку ІТ-технологій в наявності доступ до програмних продуктів багатьох фірм, що дає змогу застосувати їх з персоналізацією та гнучким налаштуванням відповідно до потреб підприємств

та установ різних рівнів. Ця обставина вимагає від бухгалтера інформаційної компетенції та постійного підвищення кваліфікації, зокрема з вибором та набуттям навиків користування програмними продуктами. Можливості автоматизації для системи обліку розрахунків із заробітною платою працівників в жодній програмі не є універсальними, що вимагає від керівництва підприємства зваженого та професіонального відбору програмного продукту, що забезпечить максимальну ефективність у веденні обліку, як запоруку успішної діяльності підприємства та посилення його конкурентоздатності.

1.4 Облікова політика ТОВ «Тема Мода Юкрейн» щодо розрахунків із заробітної плати та її відповідність вимогам НП(С)БО

Товариство з обмеженою відповідальністю «Тема Мода Юкрейн» входить у міжнародну групу компаній LC Waikiki та здійснює свою господарську діяльність на території України з 2013 року.

Основним видом діяльності є роздрібна торгівля одягом, взуттям та товарами домашнього вжитку через мережу магазинів LC Waikiki, відкритих майже в усіх регіонах України. Станом на 31 грудня 2023 року компанія здійснює торгівельну діяльність через 51 магазин, відкритих у 21 областях та 24 містах України та місті Києві, зокрема, а також через мережу Інтернет (електронна комерція). Крім цих видів діяльності, в статуті Товариства прописані і інші види.

Напрямом діяльності, який має відношення до нашої теми займається відділ адміністрування персоналу та розрахунку заробітної плати під загальним керівництвом Генерального директора та Наглядової ради. Облікова політика ТОВ «Тема Мода Юкрейн» здійснюється в рамках і на основі НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» та Статутних вимог Товариства та інших законодавчих актів України (Додаток А).

Облікова політика Товариства складається з таких напрямків: 1) поточні виплати; 2) виплати по закінченню трудової діяльності; 3) виплати при звільненні.

Досить об'ємним та затратним напрямком роботи на Підприємстві є поточні виплати, які складають заробітну плату (за окладами й тарифами), компенсації за невідпрацьований час, в тому числі, відпустки та інший невідпрацьований час, що оплачується; заохочувальні виплати та премії, що мають бути оплачені протягом 12 місяців після закінчення відповідного періоду. Згідно облікової політики Підприємства, сума, що нарахована як виплати працівникам за виконану роботу за звітний період, може бути визнана поточним зобов'язанням або включена до витрат. У звітному періоді всі виплати за невідпрацьований час нараховуються і визнаються зобов'язаннями шляхом створення забезпечення.

В такому разі, Товариство зобов'язується виплатити ці витрати працівникам у майбутньому. Якщо працівник не відпрацював певний час, який підлягає оплаті, то в такому разі ця сума компенсується зобов'язаннями Компанії. Інші заохочувальні виплати та премії додатково регулюються Статутом Товариства, що не суперечить законодавчим актам України. Премії та виплати визнаються зобов'язанням через створення забезпечення у звітному періоді, за умови звершення роботи працівником в цей період, що гарантує їхнє право на отримання зазначених виплат у майбутньому.

В разі звільнення, виплати відносяться до невідмовних зобов'язань Підприємства, якщо працівник подає заяву на отримання виплат після звільнення за підставою досягнення пенсійного віку або за власним бажанням й регулюються умовами законодавства, трудового контракту чи іншою формою угоди між сторонами.

В разі звільнення працівника, виплати, які не належать до сплати в повному обсязі, протягом 12 місяців після дати балансу обчислюються за теперішньою вартістю з використанням ставки дисконту, що визначено в пункті 28 НП(С) БО 26 [7].

З вище викладеного, ми робимо висновок, що, в цілому, облікова політика ТОВ «Тема Мода Юкрейн» в аспекті розрахунків за виплатами працівникам відповідає вимогам Національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку

та Статуту підприємства. В обліковій політиці Підприємства реалізуються методологічні засади по формуванню інформації про виплати за виконану роботу працівниками, включаючи заробітну плату, премії, виплати при звільненні, плату за невідпрацьований час, та заохочувальні виплати.

В обліковій політиці на Підприємстві керуються правильною класифікацією та визначенням виплат персоналу, що відповідно до вимог НП(С)БО.

В своїй податковій політиці Підприємство керується методологічними засадами класифікації, визнання та оцінки різних видів виплат, що забезпечують точність, об'єктивність та достовірність фінансової звітності компанії. Також, враховуються такі аспекти як виплати працівникам у грошовій і не грошовій формах, виплати при звільненні та виплату при завершенні трудової діяльності. Даний напрям будується на визначених критеріях цих виплат та відповідною реєстрацією фінансової звітності Підприємства.

Згідно з законодавством, розроблені положення про нарахування внесків за пенсійними програмами та їх обсягом, що відображає правильний підхід до управління фінансовими зобов'язаннями компанії.

Таким чином, облікова політика ТОВ «Тема Мода Юкрейн» в цілому сприяє забезпеченню внутрішнього контролю, ефективного управління фінансами та відповідності стандартам бухгалтерського обліку. Це дає можливість забезпечувати дотримання об'єктивності в процесі фінансової діяльності Підприємства, що важливо при складанні фінансової звітності, що і є ключовим фактором, на який спираються зовнішні суб'єкти, як от акціонери чи інвестори, і забезпечує довіру, прозорість та стійку репутацію підприємства на ринку. З іншого боку, перераховане дає можливість покращення внутрішнього становища компанії, шляхом посилення внутрішнього контролю та убезпечення від потенційних фінансових ризиків.

Таким чином, аналіз облікової політики ТОВ «Тема Мода Юкрейн» показав її відповідність Національним положенням (стандартам) бухгалтерського обліку, методологічним та інструктивним вимогам Уряду

України, що сприяє стабільності економіки країни в цілому та розвитку бізнесу в ній. Для самого ж підприємства, облікова політика відіграє важливу роль у подальшому розвитку та зміцненню його репутації.

РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТОВ «ТЕМА МОДА ЮКРЕЙН» З ВИКОРИСТАННЯМ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

2.1 Документування операцій із заробітної плати працівникам на ТОВ «Тема Мода Юкрейн» в умовах застосування інформаційних технологій

Сучасний діловий світ і підприємництво на високому рівні не можна уявити без застосування комп'ютерних технологій, зокрема без використання систем обліку розрахунків для виплати працівникам та обліку кадрів. Застосування комп'ютерних технологій відкриває нові можливості для підприємств в розрізі точного і ефективного документування операцій щодо виплат працівникам. На підприємстві ТОВ «Тема Мода Юкрейн» політика комп'ютеризації здійснюється у відповідності зі Статутом підприємства і є складовою діяльності Наглядової ради і адміністрації підприємства. Безпосередньо, питаннями впровадження комп'ютерних технологій у сфері обліку заробітної плати на Підприємства займається Відділ адміністрування персоналу та розрахунку заробітної плати.

Для успішної реалізації цифрових рішень є залучення програм автоматизації обліку, зокрема для виконання задач з автоматизації документування операцій на підприємстві. Такий перехід має забезпечити підвищення контролю оператора за точністю, надійністю, швидкістю формування та обробки фінансових операцій. Документування в електронному форматі дозволяє ефективно виконувати такі завдання з обліку, як: реєстрація розрахунків, розрахунок заробітної плати, облік податків та інших витрат.

В підсумку, це відкриває швидко, точну та надійну обробку фінансових операцій, сприяє успішному функціонуванню та розвитку підприємства. На загальному рівні, залучення підприємством технологій автоматизації обліку на підприємстві дає можливість зменшити кількість помилок, автоматизувати повсякденні процеси та забезпечити більш ефективну взаємодію між відділами підприємства.

Підґрунтям міцної та раціональної системи оплати заробітної плати, документування операцій за виплатами працівникам ТОВ «Тема Мода Юкрейн» здійснюється на основі великого обсягу первинних документів зі статистики праці, які є загальноприйнятими і в той же час не відповідають вимогам сучасного підприємства. Отже, замість загальноприйнятих, застосовують модифіковані форми документації, придатні для машинного обробітку [32].

Частина документування на підприємстві відбувається в електронному вигляді і формується в двох програмних продуктах: М.Е.Дос та ВАР ЗУП.

Трудові взаємовідносини між фізичною особою та підприємством відбуваються на основі укладання трудового договору як основної юридичної форми. Для працівника договір є умовою виконувати визначену роботу та правила внутрішнього трудового розпорядку.

Для власника підприємства або уповноваженої особи договір є основою для нарахування виплати працівникові заробітної плати та забезпечення необхідних умов праці при проведенні робіт.

Всі документи, в яких прослідковуються етапи трудової діяльності працівника, складають кадрову документацію, по іншому – документацію особового складу. Особа вважається зарахованою до особового складу підприємства за умови наявності власноруч написаної заяви працівника про прийняття на роботу та наказом керівника підприємства - форма документа № П-1 «Наказ про прийняття на роботу». Уповноважена особа заповнює наказ у паперовому вигляді, в послідуєчому інформація вноситься в програму ВАР для формування подальших операцій: звіти про облік заробітної плати, формування штатного розпису, табелю робочого часу.

Підписані накази реєструються в книзі реєстрації наказів та вносяться в електронну систему документообігу (Додаток Б). На кожного зарахованого на роботу заводять особову картку (форма № П-2) та особову справу, що й слугує основою подальшого нарахування виплат. Спершу форми заповнюються в паперовому вигляді, а далі закріплюються в електронних документах (Додаток В).

Для аналізу складу та обліку руху кадрів слугує особова картка працівника. Особова картка заповнюється на основі документів, що надаються працівником (паспорт, документи про освіту, військовий квиток, трудова книжка, тощо), інша інформація заповнюється на основі опитування працівника. Заповненням даних особової картки в єдиному екземплярі займається працівник відділу кадрів чи особа, що уповноважена наказом керівника підприємства вести кадрову документацію [34].

Порядок роботи з особовими справами не регламентований загальнодержавними нормами, тому підприємство самостійно обирає відповідний формат їх оформлення.

В разі, якщо на підприємстві має місце почасова форма оплати праці, то вона здійснюється на основі штатного розпису і таблицю обліку використання робочого часу. Це притаманно для бюджетних організацій та установ. Підприємства інших форм власності розробляють власну форму штатного розпису в залежності від структури підприємства та завдань, які вони вирішують; розробляють власне положення про чисельність та оплату праці працівників, класифікацію у відповідності до Класифікатора професій, виходячи із Національного класифікатора України «Класифікатор професій ДК 003:2010», затвердженого наказом Держспоживстандарту України від 28 липня 2010 року № 327 (Додаток Д) [35].

При нарахуванні заробітної плати, за основу береться таблиць робочого часу, в якому фіксується фактично відпрацьований час співробітників (Додаток Ж). Коли в процесі виникають зміни, їх слід відобразити в таблиці, в протилежному випадку, заробітна плата може нараховуватись за хибними даними. Таблиць обліку робочого часу дає можливість: контролювати виконання працівниками встановленого режиму робочого часу; отримувати інформацію про відпрацьований час; калькулювати заробітну плату та складати статистичну звітність.

З програм автоматизованого обліку на підприємстві використовуються BAF ЗУП та М.Е.Дос, де таблиць заповнюється автоматично, виходячи з графіку

трудового навантаження працівників. На підприємстві використовується типова форма табелю під номером № П-5, яка містить окрім рекомендованого переліку показників, необхідних для державних статистичних спостережень, додатково доповнена іншими показниками, що враховують специфіку роботи підприємства.

В цілому, завдяки табельній системі є можливість підвищити продуктивність праці та вмотивувати працівників в зацікавленості результатами своєї праці. Для підприємства, це шлях до раціонального використання коштів, які виділені на оплату заробітної плати працівникам [36].

Вищевикладене використовується для нарахування базової заробітної плати. Всі інші додаткові нарахування працівники отримують на основі наказу уповноважених осіб – премії (Додаток К) та додаткові доплати, в залежності від ряду екстраординарних умов.

Кінцева оплата праці враховує і інші аспекти, які можуть виникнути по кожному працівнику та відображаються в розрахункових листах, де вказують усі види нарахувань та утримань із заробітної плати, а також належну до видачі суму в платіжній відомості.

Типовим для досліджуваного підприємства є виплата заробітної плати двічі на місяць. При кожній виплаті окремо складається розрахунково-платіжна відомість. В платіжній відомості вказується як основна, так і додаткова заробітна плата, окремо виділені компенсаційні та заохочувальні витрати, які не включаються до фонду оплати праці, та вже виплачена заробітна плата за I-у половину місяця. Сюди ж включаються всі можливі утримання із заробітної плати, як то: податок на доходи фізичних осіб, аліменти, профспілкові внески, утримання за приписом судових органів та з ініціативи підприємства чи працівника, а також сума, яка належить до видачі працівнику.

Варто зазначити, що за складом реквізитів розрахунково-платіжна відомість (зведена) має ідентичність до розрахунково-платіжної відомості працівника.

Отримання заробітної плати здійснюється за видатковими відомостями, складеними на основі розрахунково-платіжних відомостей працівника, затверджені керівником та головним бухгалтером підприємства. Тут же проставляється табельний номер; прізвище, ім'я та по-батьковій та паспортні дані працівника; сума до видачі. Розрахунково-платіжні відомості формуються за допомогою модуля «Заробітна плата» в програмному продукті М.Е.Дос із дотриманням чинних форм типових первинних документів. Використання подібного програмного забезпечення автоматизації обліку стає більш простим, оскільки звіти формуються на основі внесених раніше даних. У підсумку, це значно скорочує витрати часу при нарахуванні заробітної плати і зменшує ризик виникнення помилок чи внесення хибних даних. За умов використання програмного продукту М.Е.Дос, бухгалтеру лише потрібно перейти до вкладки «Звіти», обрати потрібну платіжну відомість та сформувати її (Додаток Л).

Таким чином, ефективність у сфері нарахування та обліку зарплати працівників в ТОВ «Тема Мода Юкрейн» досягається за рахунок програмних продуктів М.Е.Дос та ВАР ЗУП.

Відповідно до плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань та господарських операцій в ТОВ «Тема Мода Юкрейн» розрахунки з оплати праці проводять на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Тут відображається узагальнена інформація за виплатами персоналу; неодержані з каси підприємства суми на виплати працівникам в установлений термін; та інші поточними виплатами.

В колонці «Дебет» рахунку містяться дані про виплату основної та додаткової заробітної плати, премії, різного роду допомоги, в тому числі з тимчасової непрацездатності, а також утримання податку на доходи фізичних осіб, відрахування на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, платежі за виконавчими документами та інші утримання з виплат працівникам. В колонці «Кредит» розміщується інформація про нараховану працівникам основну та додаткову заробітну плату, премії, допомогу з тимчасової непрацездатності та інші виплати, що належать до нарахування працівникам

[37]. Рахунок має три субрахунки для ведення обліку, а саме: 661 «Розрахунки за заробітною платою»; 662 «Розрахунки за депонентами»; 663 «Розрахунки за іншими виплатами».

Для отримання наочного зображення проведення кореспонденції рахунків щодо нарахування заробітної плати працівникам на ТОВ «Тема Мода Юкрейн» згрупуємо дані у табл. 2.1.

Таблиця 2.1 – Кореспонденція рахунків щодо обліку розрахунків з оплати праці ТОВ «Тема Мода Юкрейн» за листопад 2024 р.

№ з/п	Зміст господарських операцій	Кореспондуючі рахунки		Сума, грн
		Дебет	Кредит	
1	Нарахована заробітна плата			
	а) працівникам відділу збуту	93	661	19 650
	б) адміністративно-управлінському персоналу	92	661	28 400
2	Нараховано ЄСВ на заробітну плату плати працівників відділу збуту	93	651	4 323
3	Нараховано ЄСВ на заробітну плату плати адміністративно-управлінському персоналу	92	651	6 248
4	Виплачена (частково) заробітна плата за листопад 2024 р.	661	311	30 000
5	Сплачено страхові внески на заробітну плату за листопад 2024 р.	651	311	10 571
6	Утримано прибутковий податок із заробітної плати	661	641	8 649
7	Сплачено податок з доходів найманих працівників	641	311	8 649

Джерело: власні розрахунки на основі внутрішніх даних компанії ТОВ «Тема Мода Юкрейн»

Субрахунок 661 «Розрахунки за заробітною платою» призначений для узагальнення інформації про розрахунки з основної та додаткової заробітної плати, премії й інших належних до нарахування працівникам виплат.

Субрахунок 662 «Розрахунки за депонентами» використовують виключно для відображення рахунків за неотриманою працівниками з каси в

установлений термін суми оплати праці. Коли депоновану заробітну плату виплачують, відповідні суми відображають за дебетом субрахунку 662 та кредитом рахунків обліку активів, за рахунок яких погашається заборгованість за заробітною платою.

Субрахунок 663 «Розрахунки за іншими виплатами». Даний рахунок використовується для узагальнення інформації про виплати, які не входять до фонду оплати праці, а саме: допомоги з безробіття, тимчасової втрати працездатності, тощо.

Для кожного працівника окремо ведеться аналітичний облік розрахунків за виплатами, видів виплат та утримань. Для цього використовується розрахунково-платіжна відомість (форма № П-6) та книга обліку з оплати праці.

Для систематизації отриманої інформації на основі первинних документів з обліку праці, накопичувальних відомостей, журналів обліку витрат складається зведена відомість нарахувань оплати праці та відрахувань з неї (форма № П-7). В даній формі розкривається інформації щодо відпрацьованих людино-годин, розмірів нарахованої оплати праці та відрахувань, у відповідності до існуючого законодавства, за окремими виробничими підрозділами та по підприємстві в цілому.

Синтетичний (зведений) облік оплати праці ведеться в журналі № 5, в якому відображається нарахована зарплата та суми відрахувань на соціальні заходи та забезпечення майбутніх витрат. По закінченню місяця кредитовий оборот з журналу переноситься до Головної книги.

Інші питання організації оплати праці встановлюються підприємством самостійно, але з урахуванням норм і гарантій, визначених законодавством, генеральними та галузевими угодами. Система оплати праці базується на організаційно-правових нормах порядку ведення систем оплати праці, нормуванні праці, преміювання, тарифної системи, відрядних розцінок, інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, форм і строків виплати заробітної плати та інше. Терміни виплат заробітної плати зазначаються в

колективному договорі між трудовим колективом та адміністрацією та зареєстровано в органах державної влади.

У різних формах фінансової та статистичної звітності міститься інформація про стан розрахунків за заробітною платою та єдиним соціальним внеском. Зокрема, в рядку 1115 «Інша поточна дебіторська заборгованість» відображається інформація про стан розрахунків підприємства за заробітною платою та єдиним соціальним внеском, в рядку 1625 «Поточна кредиторська заборгованість за рахунками зі страхування» та рядок 1630 «Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з оплати праці» (Додаток М).

У звіті про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) (форма № 2) вищезазначена інформація міститься в розділі 3 «Елементи операційних витрат» (рядок 2505 «Витрати на оплату праці», рядок 2510 «Відрахування на соціальні заходи», рядок 2520 «Інші операційні витрати»).

У звіті про рух грошових коштів, за прямим методом (форма № 3) витрачання коштів на оплати праці працівникам відображають за рядком 3105. Статистична звітність із праці: «Звіт із праці» Форма № 1-ПВ (місячна та квартальна) і «Звіт про умови праці, пільги та компенсації за роботу зі шкідливими умовами праці» Форма № 1-ПВ (подається раз на два роки).

Отже, в ТОВ «Тема Мода Юкрейн» документування розрахунків із заробітною платою базується на великій кількості документів і нормативних актів, кожен з яких має свої особливості формування, що вимагає від бухгалтера уважності під час виконання своїх функцій, в процесі користування програмним продуктом. Зафіксовані дані в електронних документах використовуються в процесі контролю за змінами, які можуть відбуватися протягом звітних періодів та аналізу динаміки показників в ТОВ «Тема Мода Юкрейн» в частині виплат працівникам.

2.2 Інформація щодо існуючого програмного забезпечення для системи обліку заробітної плати підприємства, його основні переваги й недоліки, а також рекомендації з їх усунення

На сьогоднішній день в системі бухобліку для більшості підприємств всіх форм власності звичним стає використання програмного забезпечення (далі ПЗ). Це дає можливість скоротити час роботи з розрахунком заробітної плати, податків та інших не менш важливих аспектів бухгалтерського обліку. Не менш важливим є і те, що зменшується ризик допущення помилок при розрахунках. В даний час на ринку програмного забезпечення нарощують свою присутність рішення хмарних технологій та інших комп'ютерних програм із автоматизації аспектів бухгалтерського обліку і виконують різноманітні функції, зокрема ведення розрахунків з працівниками.

Найбільш використовуваним програмним забезпеченням для ведення бухгалтерського обліку в Україні є М.Е.Дос та ВАФ, які поступово приходять на зміну ПЗ російського походження, зокрема 1С та її похідних. ТОВ «Тема Мода Юкрейн» не є винятком і веде проводить операції за виплатами працівникам із застосуванням програми ВАФ, що дає можливість комплексної автоматизації складових бухгалтерського та податкового обліку, зокрема, стосовно таких розділів: оплата праці, розрахунок податків, формування звітності. Основними компонентами, які характеризують ВАФ є: ведення електронної документації, наявність PIN-коду для активації, реєстраційної карти у форматі PDF й доступ до інформаційно-довідкового ресурсу для користувачів програм автоматизації бізнес-процесів - порталу ІТС [38].

До складу інформаційно-правового забезпечення ПЗ ВАФ входить План рахунків бухгалтерського обліку, у відповідності до наказу Міністерства Фінансів України «Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку і Інструкції про його застосування» від 30 листопада 1999 року № 291 (остання редакція від 29 липня 2022 року). Склад рахунків, організація кількісного, аналітичного, валютного, обліку на рахунках відповідають вимогам

законодавства щодо ведення бухгалтерського обліку та відображення даних у звітності. Також, за настання такої потреби, користувачі можуть власноруч створювати додаткові субрахунки та розрізи аналітичного обліку [39].

Як зазначають автори В.М. Вареник та З.С. Пестовська: «в обліку заробітної плати в даному програмному продукті слід відмітити такі особливості:

- Автоматизовані нарахування зарплати працівникам підприємства за окладом, іншими нарахуваннями і утриманням з можливістю зазначити спосіб відображення в обліку окремо для кожного виду нарахування.
- Автоматизовані депонування.
- Можливість ведення обліку в програмному середовищі ВАФ за розрахунками з персоналом на субрахунок 66 «Розрахунки по оплаті праці» за кожним працівником окремо або в цілому по персоналу.
- Автоматизовані ведення взаєморозрахунків з працівниками до виплати зарплати і перерахування зарплати на карткові рахунки працівників.
- Програма дає можливість ведення обліку руху персоналу, включаючи облік співробітників за основним місцем роботи і за сумісництвом, зокрема внутрішнім.
- Програма дає змогу враховувати наявність на підприємстві осіб з обмеженими можливостями та пенсіонерів.
- Автоматизація розрахунку регламентованих законодавством податків та внесків, оподаткованою базою яких є заробітна плата працівників підприємства.
- Автоматизовані формування відповідних звітів (за ПДФО та ЄСВ) [40].

У програмному комплексі М.Е.Дос передбачено модуль «Зарплата» для застосування невеликими й середніми підприємствами. Цей програмний продукт дозволяє подати звітність в електронному вигляді й обмінюватись електронними документами з контрагентами. Специфіка модульної структури М.Е.Дос дає можливість придбати ліцензію на один з модулів, що відповідатиме конкретним потребам підприємства та включає технічну підтримку консультантів, що в

підсумку допоможе побудувати комфортну та раціональну роботу з програмним продуктом. Ведення обліку заробітної плати в програмному забезпеченні дозволяє опрацьовувати етапи цього процесу від реєстрації нарахувань до подачі звітності, у чіткій відповідності чинному законодавству України.

В програмному продукті наявний модуль «Зарплата», що дає можливість ведення обліку праці та заробітної плати працівників; також, для полегшення роботи з різними даними стосовно обліку заробітної плати, наявний типовий перелік видів оплати, фондів та способів їх нарахувань, а також комплекти зразків всіх необхідних звітів.

Сутність модуля деталізується його розділами:

- Розрахункова відомість, що має вигляд таблиці-реєстру, де кожен рядок надає змістовну інформацію про розрахунок заробітної плати, а також нарахування та утримання за кожним працівником. Вміст відомості наповнюється в автоматичному порядку, шляхом перенесення даних з особистих карток працівників та даних, занесених в розрахункових листах
- Кадрові дані представляють собою реєстр співробітників, окремий рядок якого відображає коротку інформацію про особові дані кожного працівника.
- Табелі обліку робочого часу є джерелом даних, що застосовується для обліку використання робочого часу для всіх категорій працівників. Табелі заповнюються автоматично і залежить від графіка роботи працівника.
- Реєстр документів призначений для одночасного групування нарахувань та виплати співробітникам премій, лікарняних, відпусток, тощо. Також передбачена можливість здійснювати виплату лікарняного за рахунок коштів фонду соціального страхування і надсилати розрахункові листи працівникам на електронну пошту. Після розрахунку видів оплат та їх додавання, вони автоматично відображатимуться в розрахунковому листі працівника та розрахунковій відомості.
- В програмі передбачено розділ «Звіти», який використовується для формування бухгалтерських звітів та автоматичного заповнення документів

звітності. Базуючись на даних по заробітній платі працівників підприємства, можна сформулювати об'єднаний звіт з ПДФО та ЄСВ.

Отже, можна визнати, що програма М.Е.Дос через модуль «Зарплата» задовольняє потреби підприємства в нарахуванні заробітної плати, здійснення відповідних утримань та нарахувань, дає змогу формувати довідки та подавати звітність до контролюючих органів та зацікавлених сторін (стейкхолдерів).

Важко заперечувати те, що на сьогоднішній день, розвиток комп'ютерних технологій, зокрема в галузі розробки програмного забезпечення, на сьогоднішній час вже сягнув високого рівня і, як результат, маємо в наявності велике різноманіття пропозицій на ринку програмних продуктів, що відкриває можливість більш широкої й розповсюдженої автоматизації ручних операцій для більшості сфер економіки країни. Зокрема, у бухгалтерському обліку представлені програми автоматизації, які поступово перетворюються на тренд, що приходить на заміну «класичному» формату ведення обліку - через ведення ручних записів на паперових носіях.

Не є виключенням на цьому шляху і ТОВ «Тема Мода Юкрейн», в якому були запроваджені технології автоматизації обліку, що значно спростило виконання операцій під час обробки первинних документів, заповненні реєстрів, систематизації облікових показників та формування звітів і, як підсумок, можна спостерігати помітне зростання точності, ефективності, якості, та швидкості обробки облікових даних.

Як і будь-яка інша інновація, автоматизація у сфері бухгалтерського обліку не може бути досконалою та ідеальною. В процесі її використання можна виділити як помітні позитивні наслідки у вигляді підвищення ефективності процесів підприємства, так і негативні, які вимагають в майбутньому дій щодо їх недопущення, усунення або мінімізації.

Автори С.В. Коваль., С.В. Скрипник., І.В. Шепель. в своїй науковій статті визначили сучасні особливості автоматизації обліку праці і зарплати та надають їм наступну характеристику: «автоматизація цього виду обліку здійснюється і локально, і як складова інтегрованих систем автоматизації управління

підприємствами; рівень автоматизації обробки облікової інформації найвищий порівняно з рівнем автоматизації обробки інформації інших функцій управління; успішність та ефективність провадження обліку праці і зарплати є значною [41].

Предметом вивчення та аналізу нашої роботи є підприємство ТОВ «Тема Мода Юкрейн», про що ми зазначали раніше в підрозділі 2.2, в своїй роботі використовує програмне забезпечення BAF та M.E.Doc. Тому, подальшим нашим завданням є розгляд переваг й недоліків від використання зазначених продуктів. Якщо говорити про переваги використання програми BAF, то варто відзначити її здатність інтегруватися з іншими системами, як от: система управління персоналом, електронно-кадрові карти та системи контролю доступу. На цій основі можна автоматизувати обмін даними та забезпечити єдину інформаційну базу для всіх бухгалтерських процесів, пов'язаних з розрахунками за виплатами працівникам.

З урахуванням нестабільності всередині нашої країни, що зумовлена діями з боку країни-агресора та частими відключенням електроенергії, програма BAF дає можливість нейтралізувати негативні впливи через можливість виконання робіт у хмарному середовищі. Використання хмарних технологій дозволяє забезпечити доступ до ПЗ та даних з будь-якого місця та пристрою, що підключені до мережі Інтернет. ТОВ «Тема Мода Юкрейн» має філії по всій території України, а отже працівники виконують свою роботу на відстані та в різних локаціях. Тому, використання хмарного ПЗ надає змогу працювати в дистанційному режимі – це по-перше, і по-друге – зменшуються витрати на обладнання та його обслуговування, оскільки збереження даних та обчислювальні ресурси не перебувають в обслуговуванні підприємства і не знаходяться на локальних серверах підприємства [42].

Як перевагу ПЗ можна розглядати її оперативність щодо збору інформації для аналізу, статистики, коригування, до яких має повний доступ керівник підрозділу.

Для головного бухгалтера відкривається можливість автоматично формувати та заповнювати звітність, а бухгалтери, зайняті в обліку заробітної

плати працівників можуть виконувати операції із автоматичним заповненням карток.

В цілому ж, ПЗ має всі регламентовані методи та принципи обліку, що значно скорочує і полегшує час роботи, зменшується ризик помилок, оскільки більшість дій автоматизована.

В той же час, позитивні сторони програми не є однозначними, а містять в собі ряд недоліків, що можуть бути виявленими на практиці користування програмою в робочих умовах.

Одним з прикладів недоліків програмного забезпечення, на який варто звернути увагу, є можливий ризик порушення конфіденційності та захисту робочих даних. Оскільки зростає ризик доступу до них сторонніх осіб через використання хмарних технологій. Проте в програмі BAF наявні певні безпекові заходи захисту, такі як: шифрування даних, механізми автентифікації та контролю доступу до резервного копіювання даних, інші заходи. Для додаткового гарантування захисту конфіденційності даних програма BAF може користуватися такими стандартами як: GDPR (Загальний регламент про захист персональних даних) або ISO 27001 (Міжнародний стандарт безпеки інформації) [43, 44].

Програма BAF ЗУП як відносно новий продукт на ринку, вимагає ще багатьох правок та оновлень для стабільної роботи та якісного функціонування, відповідно до очікувань своїх клієнтів. Так, на підприємстві ТОВ «Тема Мода Юкрейн» працівники зіткнулись з такими проблемними випадками під час користування програмою як: підключення до серверу вимагає наявне безперебійне, якісне та швидке з'єднання з мережею Інтернет; розрив зв'язку або погіршення з'єднання із сервером через велике навантаження; виникають проблеми щодо збереження внесених змін у табелях, рахунках, звітах або програма критично зупиняє свою роботу і не відповідає на дії користувача. Щоб уникнути таких випадків на підприємстві або контролювати негативний вплив від їх настання, необхідно мати висококваліфіковану службу технічної підтримки обладнання, що, безумовно, призводить до додаткових витрат.

Наявність різних версій ВАФ, мається на увазі базова та професійна, в окремих випадках є проблемою. Обмежений бюджет підприємства на програмно-технічне оснащення, не дає можливості забезпечити себе професійною версією ПЗ через високі витрати. Базова версія включає в себе меншу кількість можливостей, наприклад: облік заробітної плати для декількох підприємств, відсутність можливості доопрацьовувати програму та вносити зміни у відповідності до власних потреб компанії, відсутня можливість одночасної роботи в програмі декільком працівникам. В підсумку, це впливає на сповільнення ефективності роботи підрозділу, від чого і страждає якість виконаної роботи.

Попрацювавши на практиці з ПЗ ВАФ та проаналізувавши її можливості, можна сформулювати такі рекомендації при виборі програмного забезпечення системи обліку заробітної плати працівників підприємства:

- Оцінити програмне забезпечення ВАФ в частині відповідності потребам підприємства та чи має воно весь набір потрібних функцій для обліку розрахунків з працівниками, чи в повній мірі ПЗ може автоматизувати процеси обліку годин роботи, розрахунку заробітної плати, управління відпустками й іншими видами виплат, нарахувань податків та інших важливих аспектів оплати праці. В цілому, це і є ніщо інше як функціональність програми.
- Враховуючи особливості та специфіку діяльності підприємства, наявність вже існуючих систем у компанії, при виборі програмного забезпечення, необхідно звернути увагу на здатність програми інтегруватись в діючу систему обліку підприємства.
- При застосуванні хмарної технології для користування ВАФ необхідно звернути увагу на наявний рівень безпеки даних для дотримання конфіденційності та захисту чутливої інформації підприємства.
- Важливо, перед вибором програми бухгалтерського обліку, домогтись її кореляції довгостроковій програмі розвитку підприємства, враховуючи відповідність ПЗ критичним потребам підприємства, які б

відповідали основним напрямкам облікової політики, а також варто змодельовати потенційні проблеми, що можуть виникнути під час впровадження та використання програми і готовність підприємства адаптуватися до майбутніх змін, можливих кібератак та збоїв в роботі.

- Питання ціни є чи не найважливішим, так як це напряду збільшує витрати підприємства. Критеріями при виборі стає оцінка вартості впровадження та подальшого використання ПЗ BAF. В цьому аспекті необхідно врахувати як саму вартість ліцензії, так і плату за обслуговування та технічну підтримку, пов'язані з використанням програмного продукту, можливі додаткові витрати на налаштування системи, навчання персоналу та інші витрати та порівняти їх з отриманим економічним ефектом.

На спільному рівні з програмою BAF на підприємстві ТОВ «Тема Мода Юкрейн», використовується програма М.Е.Дос для оптимізації процесу подання електронних звітів. В цій програмі реалізується модуль «Зарплата» для полегшення роботи бухгалтера. В програмі налаштовується графік роботи, а користувач вносить: лікарняні, відпустки та разові виплати, що дає змогу розрахувати щомісячну заробітну плату автоматично за періодами виплат, додатково, програма розраховує нарахування у фонди та утримання, звільняючи бухгалтера від ручного заповнення інформації, при цьому знижується ризик допущення помилок людського фактора.

Може виникнути ситуація, коли при подачі всіх нарахувань до клієнт-банку про виплату заробітної плати може бути допущена помилка при ручному введенні даних, в такому випадку для бухгалтера потребується додатковий час для знаходження та виправлення помилки, а працівник отримує неправильну заробітну плату. Тому в модулі «Зарплата» передбачено видачу розрахункових листів, які, за потреби, можна роздрукувати і надати співробітнику. В такому випадку бухгалтер звільняє себе від тривалих роз'яснень щодо помилок, які виникли.

В зазначені терміни (місяць, квартал, рік) бухгалтер формує і подає звіти. До появи та застосування програмних продуктів ця робота виконувалась вручну бухгалтером та потребувала певного часу на звірення інформації в електронному документі в програмі Excel та на папері. Тепер, необхідні звіти формуються автоматично в програмах електронного документообігу, зокрема у М.Е.Дос. На основі даних за всіма співробітниками отримуємо готові звіти у форматі PDF з ЄСВ (Додаток Н), 1-ПВ, 1-ДФ, а на основі лікарняних листів формується заявка для подачі до фонду соціального страхування. Під час проведення розрахунків із заробітною платою на підприємстві застосовуються такі ставки для оподаткування нарахованої суми зарплати: Єдиний соціальний внесок (ЄСВ) застосовується ставка для основного персоналу – 22%, а також передбачена нижча ставка для працівників з інвалідністю, яка становить 8,41%; ставка податку на дохід фізичної особи складає 18%, а також нараховується утримання військового збору, яка становить 5%; підприємство перейшло зі старої ставки ВЗ, в розмірі 1,5%, до нової в грудня 2024 р.

Одною з переваг М.Е.Дос є наявність високого ступеня захисту та конфіденційності інформації, адже в ній вона захищена шифруванням ЄЦП. Інформація, згідно із Законом України «Про електронні довірчі послуги» зберігається на захищених носіях. Секретний ключ наявний в єдиному екземплярі та прив'язаний до носія, підписання документа виконується виключно всередині носія [45].

Електронний документообіг достатньо захищений, але мають місце певні недоліки в його практичному застосуванні на підприємстві. До них можна віднести такі аспекти: для користування продуктом виникає необхідність витратити певний час на підвищення кваліфікації персоналу, поновити або доповнити знання, що для певної групи працівників становить складність, що тільки підсилюється небажанням працівників переходити до вивчення нових технологій.

Попри той факт, що програмний продукт було впроваджено на підприємстві ТОВ «Тема Мода Юкрейн» досить давно, проте для отримання

вигоди від ефективного використання продукту, було витрачено додаткові фінансові ресурси й час, через необхідність його адаптації до умов обліку підприємства.

Багато підприємств не перейшли або перейшли тільки частково на електронну систему документообігу, через це неможливо побудувати ефективну співпрацю з усіма контрагентами на базі даного продукту.

Підводячи підсумок аналізу переваг і недоліків, використання інформаційних технологій в обліку виплат працівникам, дає нам можливість стверджувати про правильність вибору програмного забезпечення для продуктивності, точності і якості робіт, які виконуються. В послідуєчому це матиме безпосередній вплив на ефективність обліку розрахунків за виплатами працівникам, зменшення робочого часу та зведення до мінімуму потенційних ризиків.

2.3 Шляхи удосконалення системи обліку заробітної плати ТОВ «Тема Мода Юкрейн» з використанням інформаційних технологій

Уявити сучасне життя без застосування інформаційних технологій просто неможливо, навіть не помічаючи цього, ми вступаємо в новий етап інформатизації суспільства, а саме, створення і використання штучного інтелекту. На всіх етапах розвитку цивілізації людство дбало про підвищення ефективності суспільного виробництва. Одним із напрямів його удосконалення є оптимізація фінансової діяльності підприємства. Не можна розраховувати на перспективу, без чіткого уявлення сьогодишнього стану речей і тут головну роль відіграє облік в цілому й системи розрахунків заробітної плати працівникам, зокрема. Наш аналіз досвіду підприємства ТОВ «Тема Мода Юкрейн» в сфері використання інформаційних технологій, дає можливість стверджувати про покращення обліку розрахунків за виплати працівникам. Інформаційні технології дали можливість більш точного та швидкого виконання облікових процесів. Подальше зростання та успіхи інформаційних технологій

дають підстави стверджувати, що процес підвищення ефективності обліку на підприємстві – явище безперервне.

На даний час базою інформаційних технологій на підприємстві є використання системи ERP BAF та системи електронного документообігу М.Е.Дос, про що ми детально описали в попередніх розділах. Якщо говорити про практичну користь для підприємства від згаданих програм, то можна виділити наступне: це збереження всієї необхідної інформації в електронному вигляді та швидкий доступ до неї; автоматизація процесу розрахунку заробітної плати та податків, контроль за виконанням і дотриманням нормативно-правових вимог; забезпечення точності та швидкості обробки даних; зниження ризику помилок та спрощення процесу ведення обліку, чим і забезпечується ефективніше управління фінансовими процесами.

В подальшому покращення програм автоматизації обліку на підприємстві розвиватиме використання технології з'єднаних систем – для оптимізації користування функціоналом декількох програм в спільному середовищі й залучатимуться новітні розробки інформаційних технологій. Далі поговоримо про деякі з рішень, що подекуди вже впроваджуються розробниками програм ERP-систем.

Важливим ефективним кроком в системі обліку розрахунків є інтегрування з іншими системами підприємства, що забезпечить єдиний потік даних, зручну та швидку обробку інформації.

Наступним кроком удосконалення інформаційних технологій є використання штучного інтелекту (далі ШІ). Це дозволить розпізнавати та автоматично обробляти великі обсяги даних, виявляти перспективи та тенденції, прогнозувати витрати на заробітну плату, а також моделювати стратегії для управлінських потреб. Створення моделей за допомоги ШІ дає можливість виявлення шахрайських схем або порушень в системі розрахунків, що значно посилює безпекову діяльність підприємства.

Нині, використання ШІ на професійному рівні для підприємства вимагає чималих ресурсів як на партнерство зі вже існуючим рішенням на ринку, який

додатково потрібно ще налаштувати під потреби підприємства, так і навіть більших вкладень на створення власного продукту. Тож наведемо приклади залучення ІІ найбільшими компаніями, зайнятими у сфері аудиту, як от Ernst & Young та PwC.

Зі змісту статі науковців Здирко Н.Г., Мулик Т.О., Мулик Я.І. можна виділити наступне: компанія Ernst & Young домоглася виявлення фактів шахрайства на глибокому рівні, завдяки використанню технології ІІ. Реалізується це через алгоритми машинного навчання, які здатні виявляти й систематизувати складні закономірності між елементами даних, що є складним й тривалим завданням для людей. Компанія запустила програму передачі даних безпосередньо в глобальну цифрову платформу аудиторської фірми.

PwC застосовує програмне рішення на основі штучного інтелекту під назвою GL.ai, що розроблялося спільно з H2O.ai - компанією Кремнієвої долини. Модель здатна аналізувати документи підготовки звітів. Головною перевагою GL.ai є здатність аналізувати значний обсяг даних, не обмежуючись вибіркою [46, 47].

З цього слідує, що ці системи придатні до проведення глибокого аналізу даних, визначення ключових показників продуктивності, оцінки впливу різних факторів на ефективність роботи, що, в підсумку, дозволяє приймати обґрунтовані рішення з метою оптимізації рахунків, встановлювати системні стимули й мотивації працівників, а також виявляти приховані можливості для підвищення продуктивності та ефективності роботи.

Іншою новацією, появу якої обумовлюють такі світові події як підвищення швидкості Інтернету, поява нових технологій та компонентів для виробництва мобільних технологій, дає можливості для створення мобільних додатків різного призначення. В тому ж числі і для потреб підприємств.

Для більшої прозорості та взаємодії між підприємством та його персоналом зростає роль використання мобільних технологій. Як результат, підвищується зручність та швидкість обслуговування працівників. Мобільні

додатки та платформи дозволяють працівникам бути доступними до своїх розрахунків у режимі реального часу.

Все актуальнішою стає проблема збереження інформації та швидкий доступ до неї з будь-якого місця за допомогою Інтернет. До нині діючих пристроїв збереження інформації з'являються нові, більш ефективні. Першість на ринку серед виробників систем зберігання займають такі виробники як от: Fujitsu Data Storage, Cisco UCS, IBM Data Storage, Systems HPE Data Storage Products. Враховуючи розгалуджену систему філій ТОВ «Тема Мода Юкрейн» та їх віддаленість від головного офісу, з метою швидкого доступу до інформації та інших матеріалів на підприємстві варто було б впровадити використання розподільної системи для збереження інформації і доступу до неї з будь-якого місця за допомогою Інтернету.

Серед наявних продуктів цього сегменту ринку існує різноманітність рішень для збереження та обробки інформації, що відрізняється способами доступу до неї.

Першим та найбільш розповсюдженим є сховище з прямим підключенням (DAS). З'єднання здійснюється безпосередньо до комп'ютера без використання мережі, при цьому підключення може бути внутрішнім або зовнішнім. Повний доступ до бази даних має лише головний комп'ютер, який і контролює їх доступність для всіх інших користувачів [49].

Дещо схожою до попередньої є технологія зберігання даних NAS. Її суть полягає в створенні центрального пристрою для зберігання та обробки даних всередині компанії. Доступ до такого пристрою мають користувачі компанії, яким треба отримати право доступу (з даними для авторизації), а доступ до сховища забезпечується з'єднанням пристроїв в єдиній локальній мережі. Також однією з переваг такої системи є можливість розширення обсягу сховища із збереженням раніше записаних даних, без їх пошкодження [50].

Складнішою, але ефективнішою є мережа зберігання даних SAN. Вона представляє собою систему із швидким з'єднанням пристроїв в одній мережі для забезпечення доступу до єдиного джерела даних через мережеве підключення.

Перевагами від впровадження названої системи є підвищення доступності працівників до програм та підвищення продуктивності від роботи всередині мережі, а також підвищення безпеки робочої мережі [51].

Всі анонсовані вище технології зберігання даних для підприємства примножують безпечність та швидкість доступу до інформації. Тож, можна з впевненістю стверджувати, що на досліджуваному підприємстві задіяні технології не гарантують дотримання абсолютної безпеки й конфіденційності даних. Проте, нині ведуться роботи по реструктуризації системи зберігання даних з одночасним підвищенням ефективності роботи з ними та поліпшенням їх захисту.

В процесі внесення змін до системи інформаційних технологій в системі розрахунків за заробітною платою, зокрема із врахуванням на всіх етапах особливостей обліку на підприємстві та, що не менш важливо, проведення системної підготовки й організації навчання персоналу для забезпечення ефективнішої роботи із програмними продуктами та досконалого володінням всіма необхідними інструментами. В цьому плані зростає роль з боку ІТ спеціалістів із складу робочого штату компанії, на яких лежить завдання поетапного впровадження новації на підприємстві, включно із навчанням працівників.

В підсумку, всі вищезгадані аспекти мають своєю кінцевою метою підвищення ефективності та конкурентоспроможності підприємства. Одним з найважливіших напрямків використання інформаційних технологій у системі обліку розрахунків із заробітною платою працівників, що дає можливість автоматизації процесів, підвищити точність та швидкість опрацювання даних, забезпечує гарантію конфіденційності та контролю доступу до інформації, перевіряє контроль та звітність, зменшує витрати часу та ресурсів. Звісно, будь-які інновації, а особливо з оцифровки цілих галузей обліку на підприємстві, вимагають суттєвих витрат як часу, так і ресурсів компанії, але подолавши етапи становлення, для підприємства відкриваються можливості для вирішення стратегічних завдань з мінімізації допущення помилок при розрахунках,

формуванню звітності та забезпечення високого рівня залученості працівників, надання умов для ефективної роботи. В разі використання ІІІ підприємство отримало б можливість моделювання з прогнозуванням усіх можливих наслідків та груп ризиків від прийняття тих чи інших управлінських рішень та для визначення надійності бізнес-процесів та передбачення історичної перспективи позицій ТОВ «Тема Мода Юкрейн» в умовах ринку, для якого притаманні високі ризики, пов'язані зі споживчими звичками клієнтів, постійна зміна трендів, сезонність продажу продукції, також наявна доволі жорстка конкуренція, через велику кількість підприємств аналогічної сфери діяльності.

ВИСНОВКИ

В ході написання даної кваліфікаційної бакалаврської роботи, з огляду на зазначені завдання та мету, було проведено комплексне дослідження питання організації обліку розрахунків із заробітної плати на основі даних підприємства ТОВ «Тема Мода Юкрейн», зокрема розглянуто на практиці робочого процесу залучення рішень інформаційних технологій.

Процес забезпечення обліку розрахунків із заробітною платою в усіх галузях суспільного виробництва на всіх підприємствах, незважаючи на форму власності, регулюється законами, нормативно-правовими актами й колективними договорами. В основі яких лежать Національні положення (стандарти) бухгалтерського обліку та Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку. Основотворчим документом виступає Закон України «Про оплату праці». В його змісті викладена економічна сутність та природа поняття «заробітна плата».

Одним із висновків, що впливає з нашого дослідження є застосування досліджуваним підприємством програм автоматизованого обліку заробітної плати працівників, які широко представлені на ринку ІТ-технологій і обираються підприємством відповідно до можливості задоволення власних потреб наявним функціоналом та можливості пристосувати їх до власних потреб. Нами встановлено, що питання стану системи обліку заробітної плати працівників на підприємстві ТОВ «Тема Мода Юкрейн» протягом останнього часу має ряд проблем, які потребують вирішення шляхом підвищення ефективності системи обліку, автоматизації основних процесів обліку та посилення заходів зі збереження інформації та контролю її доступності.

Після дослідження обліку заробітної плати на підприємстві в практичних робочих умовах, зокрема в середовищі програмного продукту BAF та M.E.Doc, можна дійти висновку про суттєві переваги від автоматизації ведення обліку на підприємстві і сприяє автоматизації документування та обробки фінансових операцій, швидкому доступі до інформації та зниження ризиків виникнення

помилки. Інформаційні технології допомагають підприємству в покращенні захисту даних та контролі доступу до них і відповідають вимогам НП(С)БО.

ТОВ «Тема Мода Юкрейн» для ведення обліку використовує програмні продукти BAF та M.E.Doc. На практиці бухгалтерія отримує ряд переваг від застосування бухгалтерського ПЗ, як от: скорочення робочого часу через автоматизацію процесів розрахунків заробітної плати, операцій кадрового обліку, формування зарплатної звітності; дозволяє зберігати робочу інформацію в базі та гарантує швидкий доступ до неї, за необхідності. Варто відмітити, що на підприємстві дбають про рівень кваліфікації працівників стосовно обізнаності у технологічному оснащенні компанії. Періодично проводяться навчання щодо використання програмного забезпечення через залучення фахівців відділу ІТ на підприємстві задля організації тренінгів, що в підсумку полегшує процес впровадження та ефективного використання системи обліку розрахунків серед працівників компанії.

Нинішній етап розвитку людства та темпи створення нових інформаційних технологій дає змогу з впевненістю стверджувати про те, що можливості для інтеграції програм автоматизації обліку в життєвий цикл підприємства мають великий потенціал для росту й поглиблюватимуть можливості як для працівників, у вигляді взаємодії з програмним продуктом в ході виконання власних робочих завдань, так і для керівництва компанії – для можливостей прогнозування наслідків від прийняття рішень. Інновації в сфері обліку на підприємстві вимагають суттєвих витрат як часу, так і ресурсів компанії, але подолавши етапи становлення для підприємства відкриваються можливості для вирішення стратегічних завдань з мінімізації допущення помилок при розрахунках, формуванні звітності та забезпечення високого рівня залученості працівників із створенням умов для ефективної роботи.

В разі залучення технології ІІІ, підприємство отримало б можливість моделювання з прогнозуванням усіх можливих наслідків та груп ризиків від прийняття тих чи інших управлінських рішень та для забезпечення надійності бізнес-процесів і передбачення історичної перспективи позицій ТОВ «Тема

Мода Юкрейн» в умовах ринку, якому притаманні високі ризики, пов'язані з споживчими звичками клієнтів, постійною зміною трендів, сезонністю продажів продукції та наявної жорстокої конкуренції через велику кількість підприємств аналогічної сфери діяльності.

Отже, майбутній розвиток новацій у сфері обліку розрахунків заробітної плати працівників пропонує чимало переваг та нових можливостей, а в підсумку зростання ефективності, точності та швидкості обробки фінансових операцій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Н.М. Воськало, В.І. Воськало. Теоретичні та методологічні основи розрахунків за виплатами працівникам. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2018. № 2 (13). С. 239–244. URL: http://easterneurope-ebm.in.ua/journal/13_2018/13_2018.pdf#page=240 (дата звернення: 12.04.2025).
2. А. Бех, М. Матюха. Проблематика обліку розрахунків за виплатами працівникам. 2020. URL: https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/16882/1/PIONBUG_2020_P097-098.pdf (дата звернення: 12.04.2025).
3. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 року № 108/95-ВР: станом на 24 серпня 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 14.04.2025).
4. М.В. Андрощук, Л.Л. Гевлич. Теоретичні основи організації оплати праці на вітчизняному підприємстві. *Вісник студентського наукового товариства Донецького національного університету імені Василя Стуса*. 2023. Т. 2, № 15. С. 126–129. URL: <https://jvestnik-sss.donnu.edu.ua/article/view/14666> (дата звернення: 14.04.2025).
5. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.1999 р. № 996-XIV: станом на 3 вересня 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text> (дата звернення: 15.04.2025).
6. Податковий кодекс України: Кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI: станом на 1 квітня 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (дата звернення: 16.04.2025).
7. Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: Наказ М-ва фінансів

України від 28.10.2003 р. № 601: станом на 3 листопада 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text> (дата звернення: 16.04.2025).

8. Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 16 «Витрати»: Наказ, Положення від 31.12.1999 р. № № 318: станом на 3 листопада 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00#Text> (дата звернення: 16.04.2025).

9. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 (МСБО 19). Виплати працівникам: Стандарт Ради з Міжнар. стандартів бух. обліку від 01.01.2012 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011#Text (дата звернення: 16.04.2025).

10. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо облікової політики підприємства та внесення змін до деяких наказів Міністерства фінансів України: Наказ, Рек. від 27.06.2013 р. № № 635: станом на 18 жовтня 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0635201-13#Text> (дата звернення: 18.04.2025).

11. Економіка підприємства: підручник / Г. О. Швиданенко та ін.; за заг. ред. Г. О. Швиданенко. Київ: КНЕУ, 2009. 598 с.

12. Конституція України: від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР: станом на 1 січня 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 18.04.2025).

13. Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII: станом на 1 січня 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 18.04.2025).

14. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР: станом на 24 грудня 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text> (дата звернення: 19.04.2025).

15. Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати: Закон України від 20.10.2009 р. № 1646-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1646-17#Text> (дата звернення: 20.04.2025).

16. Про Державний бюджет України на 2025 рік: Закон України від 19.11.2024 р. № 4059-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4059-20#Text> (дата звернення: 20.04.2025).

17. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 р. № 2464-VI: станом на 1 січня 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (дата звернення: 20.04.2025).

18. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII: станом на 4 квітня 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 20.04.2025).

19. Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення: Постанова Каб. Міністрів України від 17.07.2003 р. № 1078: станом на 9 листопада 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1078-2003-п#Text> (дата звернення: 21.04.2025).

20. Богиня Д. П., Куліков Г. Т., Шамота В. М. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та зайнятості: навч. посіб. Київ: Ін-т економіки НАН України, 2010. 300(дата звернення: 21.04.2025).

21. Фісуненко П.А, Бойченко К.В. Шляхи вдосконалення оплати праці на підприємстві. *Young Scientist*. 2017. С. 1342–1345. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/molv_2017_11_321.pdf. (дата звернення: 22.04.2025).

22. Гуріна Н., Бестюк А. Організація обліку оплати праці на підприємствах: проблеми та шляхи їх вирішення. *Економіка та суспільство*.

2021. № 23. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-23-13> (дата звернення: 22.04.2025).

23. Julia Gustafsson & Paulina Jerkinger. Automation in accounting: Master Thesis. 2021. 112 p. URL: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1561855/FULLTEXT01.pdf> (дата звернення: 23.04.2025).

24. ГК «Медіа Сервіс». 1С:Зарплата і Управління Персоналом 8 для України. 2019. С. 1. URL: https://medias.com.ua/files/opys_progrom/1C8-ZUP.pdf (дата звернення: 23.04.2025).

25. Каткова Н.В, Маслова К.В. Особливості обліку оплати праці в сучасних умовах та шляхи його вдосконалення. *Економіка і суспільство*. 2017. № 8. С. 762–767. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/8_ukr/126.pdf (дата звернення: 23.04.2025).

26. Аверкина, О. І. Гриценюк. Особливості автоматизації обліку праці та заробітної плати. *Причорноморські економічні студії*. - 2018. - Вип. 29(2). 113-117. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2018_29%282%29_25 (дата звернення: 23.04.2025).

27. Програма «BAS Бухгалтерія». *Bas-soft.eu*. URL: <https://www.bas-soft.eu/soft/bas-mass/bas-accounting/> (дата звернення 23.04.2025)

28. Облік SaaS. Про продукт, інтеграцію. URL: <https://hellip.com/ua/product/ioblik.html> (дата звернення: 24.04.2025).

29. Кадри та зарплата. *Введення в Облік SaaS*. URL: https://www.oblik.ua/uk/documentation/kadry_i_zarplata (дата звернення: 24.04.2025).

30. ТОП 10 Українських програм для ведення бухгалтерії. *oneservice-consulting*. URL: <https://www.oneservice-consulting.com/top-10-program-bukhgalterskogo-obliku-na-zaminu-1s-chi-bas> (дата звернення: 24.04.2025).

31. Програма «FlyDoc». *FlyDoc*. URL: <https://flydoc.ua/uk> (дата звернення: 26.04.2025).

32. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці (Форми N П-1, П-2, П-3, П-4, П-5, П-6, П-7): Наказ, Форма, Картка від 05.12.2008 р. № № v0489202-08. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0489202-08#Text> (дата звернення: 26.04.2025).

33. Ю. Скорнякова, О. Лапшункова. Організація обліку розрахунків з персоналом щодо оплати праці. *Економіка та суспільство*. 2023. № 56. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-56-25> (дата звернення: 25.04.2025).

34. Антонюк Л. Облік особового складу працівників (персоналу) підприємства в деталях. 2021. URL: <https://avstudy.com.ua/oblik-osobovogo-skladu-pratsivnikov-personalu-pidpriyemstva-v-detalyah/> (дата звернення: 25.04.2025).

35. Національний класифікатор України «Класифікатор професій ДК 003:2010»: Наказ, Класифікатор від 28.07.2010 р. № № 327. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text> (дата звернення: 25.04.2025).

36. Мелень О.В, Потоцька О.А. Загальні принципи організації обліку та документування операцій із заробітної плати та розрахунків із працюючими. *Економіка та підприємництво*. 2018. № 5(104). С. 136–140. URL: http://www.econom.stateandregions.zp.ua/journal/2018/5_2018/21.pdf (дата звернення: 26.04.2025).

37. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: Інстр. від 21.12.1999 р. № № 893/4186. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text> (дата звернення: 26.04.2025).

38. Платформа BAF. Автоматизація торгівлі з BAS | ingenum. URL: https://ingenum.ua/platforma-baf?srsId=AfmBOoqIb2I7G0vSoS0omHuQ_DjlQpFWJBQjG_MAFg7Es0sW4TiIOdoi (дата звернення: 26.04.2025).

39. Наказ Міністерства Фінансів України «Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку і Інструкції про його застосування» від 30 листопада 1999 р. №291. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0892-99#Text> (дата звернення: 27.04.2025).

40. В.М. Вареник, З.С. Пестовська. Оптимізація бухгалтерського обліку: BAS чи 1С. *Нобелівський вісник*. 2021. Т. 1, № 14. С. 15–24. URL: <https://doi.org/10.32342/2616-3853-2021-1-14-2> (дата звернення: 27.04.2025).

41. Коваль С.В, Шепель С.В, Скрипник І.В. Концептуальні засади автоматизації обліку праці та зарплати працівників аграрних підприємств. *Економіка та управління*. 2022. URL: <https://economic-bulletin.com/index.php/journal/article/view/924/917> (дата звернення: 28.04.2025).

42. С.О. Михайловина, О.М. Матрос, О.М. Поліщук. «Хмарні» технології як важливий аспект розвитку системи бухгалтерського обліку і оподаткування. *Ефективна економіка*. 2021. № 8. URL: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2021.8.86> (дата звернення: 28.04.2025).

43. Загальний регламент про захист даних (GDPR): Регламент від 27.04.2016 р. URL: <https://gdpr-text.com/uk/> (дата звернення: 28.04.2025).

44. ISO. Official edition. Міжнародна організація зі стандартизації. URL: <https://www.iso.org/home.html> (дата звернення: 29.04.2025).

45. Про електронні довірчі послуги: Закон України від 05.10.2017 р. № 2155-VIII: станом на 1 січ. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2155-19#Text> (дата звернення: 29.04.2025).

46. Л. А. Козаченко, О. А. Предчук. Використання штучного інтелекту у сфері бухгалтерського обліку, аудиту та фінансів. 2021. С. 37–41. URL:

<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/10459/1/37-41.pdf> (дата звернення: 29.04.2025).

47. Н.Г. Здирко, Т.О. Мулик, Я.І. Мулик. Використання штучного інтелекту в аудиторській діяльності: переваги і виклики. *Економіка, фінанси, менеджмент: актуальні питання науки і практики*. 2024. № 3. С. 39–53. URL: <http://efm.vsau.org/storage/articles/February2025/j2huc7X0Niygx9CIfov.pdf> (дата звернення: 01.05.2025).

48. Ярощук О., Белова І. Технологія блокчейн в бухгалтерському обліку та аудиті. *Міжнародний науковий журнал*. 2020. № 3-4. С. 28–44. URL: <http://ibo.wunu.edu.ua/index.php/ibo/article/view/488> (дата звернення: 29.04.2025).

49. Sheldon R., Miller J. A. direct-attached storage (DAS). *TechTarget Network*. URL: <https://www.techtarget.com/searchstorage/definition/direct-attached-storage> (дата звернення: 30.04.2025).

50. What is NAS (Network Attached Storage) and Why is NAS Important for Small Businesses?. *Seagate*. URL: <https://www.seagate.com/gb/en/blog/what-is-nas-master-ti/> (дата звернення: 30.04.2025).

51. What Is a Storage Area Network (SAN)?. *SNIA*. URL: https://www.snia.org/education/storage_networking_primer/san/what_san (дата звернення: 30.04.2025).

52. Лютий В.В. Переваги та недоліки в умовах застосування інформаційних технологій в обліку заробітної плати підприємства. *Х Всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених «Облік, аналіз, аудит, оподаткування та фінансовий моніторинг: сучасні концепції розвитку*, м. Київ, 25 квітня 2023 р. С. 346-347.

ДОДАТКИ

Додаток А

Облікова політика за виплатами працівникам

ТОВ «Тема Мода Юкрейн»

НАКАЗ № 1

про облікову політику підприємства

01.01.2022 р

На виконання Закону України від 16.07.99 р. №996-XIV "Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні", Положень (стандартів) бухгалтерського обліку

НАКАЗУЮ:

6. Виплати працівникам

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

6.2. Виплати працівникам включають:

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

6.3. Поточні виплати працівникам включають:

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

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

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

Закінчення додатку А

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

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

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

Виплати при звільненні

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

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

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

Додаток Б

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



Товариство з обмеженою відповідальністю "Тема Мода
Юкрейн"

ЄДРПОУ

НАКАЗ № 41-К від 14 січня 2025 р.
про прийняття на роботу

Таб. номер 0000144851

Дмуховська Альбіна Ігорівна
3843810266

Прийняти на роботу з 16.01.2025
до _____
(заповнюється у разі строкового трудового договору (контракту))

Відділ збуту Одеса Середньофонтанський

назва структурного підрозділу

Касир торговельного залу

назва професії (посади), кваліфікація

умови прийняття на роботу

(необхідне відмітити позначкою "X"):

умови роботи:

умови праці (згідно атестації робочого місця): робота: ☒ основна ☐ за сумісництвом

нормальні

- ☒ зі строком випробування 3 місяців
- ☐ тривалість робочого дня (тижня _____ год. по по графіку: _____)
- ☒ тривалість робочого дня (тижня 20 год. по графіку: Змінний
при роботі з неповним робочим часом з оплатою пропорційно відпрацьованого часу)
- ☐ переведення _____
- ☐ на декретну посаду співробітника _____
- ☐ на період відсутності основного працівника _____

Фактичне місце роботи _____

Оклад 23098 грн. 70 коп.

Фахівець

(підпис)

Леся ЗВОЛЬСЬКА

(ім'я, прізвище)

З наказом ознайомлений

(підпис працівника)

Альбіна ДМУХОВСЬКА

(ім'я, прізвище)

З Правилами внутрішнього трудового
розпорядку та внутрішніми положеннями
й іншими розпорядчими актами
ознайомлений (а)

"_____" 20____ року
(підпис працівника)

Продовження додатку Б

BAF - Зарплата и Управление Персоналом для Украины, редакция 2.1

Файл Правка Операції Резерв отпусков Управление персоналом Расчеты с персоналом Кадровый учет организации Расчет зарплаты организации Предприятие Сервис Вкна Довідка

Поиск данных Кадровое планирование Набор персонала Управление данными работника

Сотрудники организаций: Дмуховська Альбіна Ігорівна

Действия Перейти

Наименование: Дмуховська Альбіна Ігорівна

Табельный №: 0000144851 ☒ Сотрудник актуален

Вид договора: Трудовой договор

Организация: ТОВ "Тема Мода Юкрейн"

Вид занятости: Основное место работы

Общее Кадровые данные Начисления и удержания Отражение в учете Трудовой договор Дополнительно

Дата рождения: 28.03.2005 Код био тайм: 0144851

Пол: Женский Код по ДРФО: 3843810266

[Более подробно о физическом лице Дмуховська Альбіна Ігорівна...](#)

Гражданство: Украина, имеет право на пенсию, является налоговым резидентом

Инвалидность: Вести данные об инвалидности

Группа взносов: Основной состав

Наличие гарантий: Вести данные о наличии гарантий

☐ По направлению органов занятости

Трудовая книжка

Серия: Номер:

Группа сотрудника:

Прохождение мобилизации с: по:

Личная карточка (форма П-2) Печать OK Записать Закреть

Рабочий стол Рабочий стол Расчетная ведомость орга... Свод отчислений в фонды Начисления по больничны... Начисления зарплаты сотр... Сотрудники организации Т... Документи Штатное распи... Штатное расписание: Штат... Сотрудники организаций: ...

Для одержання підказки натисніть F1

Джерело: BAF ТОВ «Тема Мода Юкрейн»

Продовження додатку Б

BAF - Зарплата и Управление Персоналом для Украины, редакция 2.1

ФайлПравкаОперацияРезерв отпусковУправление персоналомРасчеты с персоналомКадровый учет организацииРасчет зарплаты организацииПредприятиеСервисВкнаДовідка

Поиск данныхКадровое планированиеНабор персоналаУправление данными работника

Личные данные физического лица: Дмуківська Альбіна Ігорівна

ДіТрудФайлыПерейтиПраваОпендтабот.Ризиси

Имя:Дмуківська Альбіна ІгорівнаКод:000007773

ФИО:ДмуківськаАльбінаІгорівнаПодробнее...

ФИО англ.:ALBINA DMUKHOVSKA

Группа физ. лиц:

ОбщиеПерсональные данныеДополнительноПрочее

Дата рождения:28.03.2005Пол:Женский

Место рождения:Населенный пункт: Одесская обл., район: Балтский р-н, область: м. Балта

Удостоверение:паспорт, серия: , № 009487544, выдан: 08 сентября 2023 года, 5125Место рождения

Индивидуальные номера

Код по ДРФО:3843810266ID:311480УНЗР:

Адреса и телефоны:

Ді+Основная

Тип	Вид	Представление
Адрес	Адрес по прописке физ. лица	Одесская обл., Балтский р-н, м. Балта, вул. Жовтнева, буд. 8
E-Mail	email	albinadmukhovska@gmail.com
Телефон	Контактный телефон кандидата	00380970127548
Адрес	Адрес физ. лица за пределами Украины	
Адрес	Адрес проживания физ. лица	
Адрес	Адрес для информирования физ. лица	
Телефон	телефон для ТЦК	
Телефон	Телефон физ. лица служебный	
Телефон	Телефон физ. лица домашний	
E-Mail	<>	
E-Mail	<>	
E-Mail	<>	
E-Mail	<>	
E-Mail	<>	
E-Mail	<>	
E-Mail	email pts	
E-Mail	email pts2	
E-Mail	email pts1	
Другое	Пароль	

Данные физ. лицаПечатьOKЗаписатьЗакрыть

Рабочий столРабочий столРасчетная ведомость орга...Свод отчетлений в фондыНачисления по больничны...Начисления зарплаты сотр...Сотрудники организации Т...Документы Штатное распи...Штатное расписание: Штат...Сотрудники организаций: ...Личные данные физическо...

Для одержання підказки натисніть F1CAPNUM

Джерело: BAF ТОВ «Тема Мода Юкрейн»

Продовження додатку Б



Товариство з обмеженою відповідальністю "Тема Мода Юкрейн"

ЄДРПОУ 34349259

НАКАЗ № 116-К 10 лютого 2025 р.
про припинення трудового договору

Звільнити 11 лютого 2025 р.

Таб. номер

0000144851

Дмуховська Альбіна Ігорівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

Відділ збуту Одеса Середньохонтанський

назва структурного підрозділу

Касир торговельного залу

назва професії (посади), розряд, клас (категорія) кваліфікації

За власним бажанням ст.38 КЗпП України

(причина звільнення)

Заява Дмуховська Альбіна Ігорівна

(підстави звільнення)

Виплатити компенсацію з

3

днів невикористаної щорічної відпустки, з них:

3

календарних днів за робочий період 16.01.2025 - 11.02.2025

Фахівець

Леся ЗВОЛЬСЬКА

П. І. Б.

З наказом (розпорядженням)
ознайомлений

" " 20

року

(підпис працівника)

Альбіна ДМУХОВСЬКА

П. І. Б.

Копію наказу про
припинення

" " 20

року

(підпис працівника)

Закінчення додатку Б

BAF - Зарплата и Управление Персоналом для Украины, редакция 2.1

ФайлПравкаОперацииРезерв отпусковУправление персоналомРасчеты с персоналомКадровый учет организацииРасчет зарплаты организацииПредприятиеСервисВкнаДовідка

Відділ збутуОдесаСередньо

Поиск данныхКадровое планированиеНабор персоналаУправление данными работника

Увольнение из организаций: Проведен

Номер:00000000055от:10.02.2025 09:27:04

Организация:ТОВ "Тема Мода Юкрейн"Номер приказа:116 / - К

Ответственный:Леся Звольська

Работники организации

ЗаполнитьПодбор

№	Работник	Дата увольнения		Компенсировать дней отпуска	Предыдущий год	Текущий год	Месяцев выходного пособия
		СтатьяКЗОТ	Основание	в т.ч. дней соц.отпуска			
1	Дмуховська Альбіна Ігорівна	11.02.2025	За власним бажанням ст.38 КЗпП Укр...	3		3	

Комментарий:

УвольнениеПечатьОКЗаписатьЗаккрыть

Рабочий столРабочий столРасчетная ведомость ор...Свод отчислений в фондыНачисления по больничн...Начисления зарплаты с...Сотрудники организаци...Документи Штатное рас...Штатное расписание: Шт...Сотрудники организаци...Прием на работу в орга...Увольнение из организ...

Для одержання підказки натисніть F1CAPNUM

Джерело: BAF ТОВ «Тема Мода Юкрейн»

Додаток В

Типова форма № П-2

Товариство з обмеженою відповідальністю
"Тема Мода Юкрейн"

Найменування підприємства (установи, організації)

КОД ЄДРПОУ

34349259

ЗАТВЕРДЖЕНО

наказом Держкомстату та Міністерства оборони України
від 25 грудня 2009 р. № 495/656

Дата заповнення	Табельний номер	Індивідуальний ідентифікаційний номер	Стать (чоловіча, жіноча)	Вид роботи (основна, за сумісництвом)
16.01.2025	0000144851	3843810266	жіноча	Основна

місце для
фотокартки

ОСОБОВА КАРТКА ПРАЦІВНИКА

I. ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ

1. Прізвище Дмуховська Ім'я Альбіна По батькові Ігорівна
 2. Дата народження 28. 03. 2005 3. Громадянство Україна
 4. Освіта (базова загальна середня, повна загальна середня, професійно-технічна, базова вища, неповна вища, повна вища)
Середня професійна освіта

Назва освітнього закладу	Диплом (свідоцтво), серія, номер	Рік закінчення
ПП "Інститут професійних технологій"		2023
Спеціальність (професія) за дипломом (свідоцтвом)	Кваліфікація за дипломом (свідоцтвом)	Форма навчання (денна, вечірня, заочна)
Сучасний візаж		Очна

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

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

6. Останнє місце роботи _____ посада (професія) _____

Джерело: ВАФ ТОВ «Тема Мода Юкрейн»

Джерело: ВАФ ТОВ «Тема Мода Юкрейн»

Закінчення додатку В

Дата	Назва структурного підрозділу (код)	Професія, посада		Розряд (оклад)	Підстава, наказ №	Підпис працівника
		назва	код за КП*			
16.01.2025	Відділ збуту Одеса Середньофонтанський	Касир торговельного залу	4211	23 098,70	41-К від 14.01.25	

* Відповідно до Класифікатора професій ДК 003-2005, затвердженого наказом Держстандарту України від 26.12.2005 N 375, з урахуванням позначки кваліфікаційного рівня (6 знаків, наприклад, код професії "муляр" - 7122.2).

V. ВІДПУСТКИ				
Вид відпустки	За який період	Дата		Підстава, наказ №
		початку відпустки	закінчення відпустки	

Додаткові відомості _____

Дата і причина звільнення (підстава) 11.02.2025 За власним бажанням ст.38 КЗпП України
 Працівник кадрової служби Фахівець Тетяна СЕМЕНЧУК
 (посада) (підпис) (П. І. Б)
 Підпис працівника _____ "_____" _____ (дата) 20 _____ року

Джерело: ВАФ ТОВ «Тема Мода Юкрейн

Додаток Д

Штатний розпис працівників ТОВ «Тема Мода Юкрейн»

BAF - Зарплата и Управление Персоналом для Украины, редакция 2.1

Файл Правка Таблица Операции Резерв отпусков Управление персоналом Расчеты с персоналом Кадровый учет организации Расчет зарплаты организации Предприятие Сервис Вкладка

Андрусевич Артур Олександр

Поиск данных Кадровое планирование Набор персонала Управление данными работника

Штатное расписание № 57 от 01 января 2025

ТОВ "Тема Мода Юкрейн"
(Назва підприємства)

Погоджено

Затверджую

Штат у кількості одиниць: 669,13

З місячним фондом заробітної плати: 17 670 505,73

Генеральный директор: Леся ЗВОЛЬСЬКА

31 грудня 2024 р.

ШТАТНИЙ РОЗПИС
Введений в дію з 1 січня 2025 р.

Ном	Назва структурного підрозділу	Посада	Код класифікатора професій за ДК 003:2021	Кількість штатних одиниць	Посадові оклади, грн	Місячний фонд заробітної плати
1	Відділ збуту Одеса Середньофонтанський	Службовець на складі (комірник)	4131	1	21 970,13	21 970,13
2	Відділ збуту Одеса Середньофонтанський	Другий керуючий магазином	1314	1	37 281,82	37 281,82
3	Відділ збуту Одеса Середньофонтанський	Касир торговельного залу	4211	0,5	16 555,28	8 277,64
4	Відділ збуту Одеса Середньофонтанський	Касир торговельного залу	4211	1	19 381,37	19 381,37
5	Відділ збуту Одеса Середньофонтанський	Касир торговельного залу	4211	2,5	20 262,34	50 655,85
6	Відділ збуту Одеса Середньофонтанський	Продавець-консультант	5220	3	20 262,34	60 787,02
7	Відділ збуту Одеса Середньофонтанський	Прибиральник службових приміщень	9132	1	18 987,01	18 987,01
8	Відділ збуту Одеса Середньофонтанський	Завідувач секції	1224	2,25	26 537,66	59 709,74
9	Відділ збуту Вінниця Скай Парк	Службовець на складі (комірник)	4131	0,5	19 531,17	9 765,59
10	Відділ збуту Вінниця Скай Парк	Другий керуючий магазином	1314	1	35 162,34	35 162,34
11	Відділ збуту Вінниця Скай Парк	Касир торговельного залу	4211	1,5	18 012,99	27 019,49
12	Відділ збуту Вінниця Скай Парк	Мерчендайзер	3415	0,75	23 014,29	17 260,72
13	Відділ збуту Вінниця Скай Парк	Продавець-консультант	5220	0,5	12 680,75	6 340,38
14	Відділ збуту Вінниця Скай Парк	Продавець-консультант	5220	3	18 012,99	54 038,97
15	Відділ збуту Вінниця Скай Парк	Прибиральник службових приміщень	9132	1,5	15 151,95	22 727,93
16	Відділ збуту Вінниця Скай Парк	Завідувач секції	1224	0,75	16 783,85	12 587,89

Для одержання підказки натисніть F1

CAP

Джерело: BAF ТОВ «Тема Мода Юкрейн»

Закінчення додатку Д

BAF - Зарплата и Управление Персоналом для Украины, редакция 2.1

Файл Правка Операции Резерв отпусков Управление персоналом Расчеты с персоналом Кадровый учет организации Расчет зарплаты организации Предприятие Сервис Вкладка

Поиск данных Кадровое планирование Набор персонала Управление данными работника

Штатное расписание: Штатное расписание 000000057 від 01.01.2025 12:00:00

Номер: 000000057 от: 01.01.2025 12:00:00

Организация: ТОВ "Тема Мода Юкрейн"

Ответственный: Мишуровська Інна Период: Грудень 2024

Заполнить

N	Подразделение	Должность	Код должности	Количество ставок	Валюта	Тарифная ставка	Месячный фонд
1	Відділ збуту Одеса Середньофонтанський	Службовець на складі (комір...	4131	1,00	грн	21 970,13	21 970,13
2	Відділ збуту Одеса Середньофонтанський	Другий керуючий магазином	1314	1,00	грн	37 281,82	37 281,82
3	Відділ збуту Одеса Середньофонтанський	Касир торговельного залу	4211	0,50	грн	16 555,28	8 277,64
4	Відділ збуту Одеса Середньофонтанський	Касир торговельного залу	4211	1,00	грн	19 381,37	19 381,37
5	Відділ збуту Одеса Середньофонтанський	Касир торговельного залу	4211	2,50	грн	20 262,34	50 655,85
6	Відділ збуту Одеса Середньофонтанський	Продавець-консультант	5220	3,00	грн	20 262,34	60 787,02
7	Відділ збуту Одеса Середньофонтанський	Прибиральник службових пр...	9132	1,00	грн	18 987,01	18 987,01
8	Відділ збуту Одеса Середньофонтанський	Завідувач секції	1224	2,25	грн	26 537,66	59 709,74
9	Відділ збуту Вінниця Скай Парк	Службовець на складі (комір...	4131	0,50	грн	19 531,17	9 765,59
10	Відділ збуту Вінниця Скай Парк	Другий керуючий магазином	1314	1,00	грн	35 162,34	35 162,34
11	Відділ збуту Вінниця Скай Парк	Касир торговельного залу	4211	1,50	грн	18 012,99	27 019,49
12	Відділ збуту Вінниця Скай Парк	Мерчендайзер	3415	0,75	грн	23 014,29	17 260,72
13	Відділ збуту Вінниця Скай Парк	Продавець-консультант	5220	0,50	грн	12 680,75	6 340,38
14	Відділ збуту Вінниця Скай Парк	Продавець-консультант	5220	3,00	грн	18 012,99	54 038,97
15	Відділ збуту Вінниця Скай Парк	Прибиральник службових пр...	9132	1,50	грн	15 151,95	22 727,93
16	Відділ збуту Вінниця Скай Парк	Завідувач секції	1224	0,75	грн	16 783,85	12 587,89
17	Відділ збуту Вінниця Скай Парк	Завідувач секції	1224	1,50	грн	23 277,92	34 916,88
18	Відділ збуту Вінниця Скай Парк	Завідувач складу	1226.2	0,75	грн	21 737,66	16 303,25
19	Відділ збуту Львів Кнг Кросс Леополіс	Службовець на складі (комір...	4131	1,00	грн	23 319,48	23 319,48
20	Відділ збуту Львів Кнг Кросс Леополіс	Другий керуючий магазином	1314	1,00	грн	38 702,60	38 702,60
21	Відділ збуту Львів Кнг Кросс Леополіс	Касир торговельного залу	4211	1,50	грн	21 506,49	32 259,74
22	Відділ збуту Львів Кнг Кросс Леополіс	Мерчендайзер	3415	0,75	грн	27 387,01	20 540,26
23	Відділ збуту Львів Кнг Кросс Леополіс	Продавець-консультант	5220	4,00	грн	21 506,49	86 025,96
24	Відділ збуту Львів Кнг Кросс Леополіс	Завідувач секції	1224	2,25	грн	27 680,52	62 281,17
25	Відділ внутрішнього аудиту	Аудитор контролю якості	2411.2	0,50	грн	60 681,82	30 340,91
26	Відділ з операційної діяльності	Менеджер з питань регіонал...	1474	2,00	грн	91 461,04	182 922,08
27	Відділ збуту Рівне Злата Плаза	Службовець на складі (комір...	4131	0,50	грн	19 531,17	9 765,59
28	Відділ збуту Рівне Злата Плаза	Другий керуючий магазином	1314	1,00	грн	30 119,48	30 119,48
				669,13			17 670 505,73

Комментарий:

Штатное расписание Печать OK Записать Закрыть

Рабочий стол Рабочий стол Расчетная ведомость орга... Свод отчислений в фонды Начисления по больничным... Начисления зарплаты сотр... Графики работы Графики работы: Змінний Сотрудники организации Т... Документи Штатное распи... Штатное расписание: Штат...

Для одержання підказки натисніть F1 CAP NUM

Джерело: BAF ТОВ «Тема Мода Юкрейн»

Додаток Ж

Табель робочого часу працівників ТОВ «Тема Мода Юкрейн»

Товариство з обмеженою відповідальністю "Тема Мода Юкрейн"

Найменування підприємства (установи, організації)

назва структурного підрозділу

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ

34349259

ТАБЕЛЬ ОБЛІКУ ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ

№ п/п	Табельний номер	Стать (ч/ж)	ПІБ, посада	Відмітки про явки та неявки за числами місяця (годин)																Відпрацьовано за місяць				Всього неявок	основна та додаткова відпустки	відпустки у зв'язку з навчанням, творчі, в обов. порядку та інші	відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін				
				01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	x	Днів	годин		всього					з них:			
																					всього	з них:						над-уроч-но	ніч-них	вечір-ніх	вихідних, святко-вих
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	години	коди 8-10	коди 11-15, 17,22	коди 18												
																дні	дні/год.	дні/год.	дні/год.												

1	#####	Ж	Дмуховська А. І., Касир торговельного залу	рс	рс	рс	рс			рс				зв	зв	зв	зв	x	5	40																		
				8	8	8	8			8								x																				
				зв	зв	зв	зв	зв	зв	зв	зв	зв	зв	зв	зв																							
2	#####	Ж	Хаврищук М. М., Касир торговельного залу	тн	тн	тн		рс	рс		рс				зв	зв	зв	зв	x	3	10																	
				4	4	4		4	4		2																			x								
				зв	зв	зв	зв	зв	зв	зв	зв	зв	зв	зв	зв	зв	зв																					
РАЗОМ:				8	8	8	8			8				зв	зв	зв	зв	x	8	50																		

Відповідальна особа

Фахівець

(посада)

Керівник структурної

підрозділу

(посада)

Джерело: ВАФ ТОВ «Тема Мода Юкрейн»

Додаток К**Приклад заяви про надання відпустки
(зі збереженням зарплати)**

Генеральному директорові
ТОВ «ТЕМА МОДА УКРЕЙН»

Гришку О.Ю.

завідувача секції
(посада)

Відділу збуту Виробств Модя
(структурний підрозділ)

Господар О.В.
(ПІБ)

З А Я В А

Прошу Вас надати мені відпустку

- ☒ щорічну оплачувану
- ☐ без збереження заробітної плати за сімейними обставинами
- ☐ додаткову (у зв'язку з навчанням, ветеранам війни, учасникам бойових дій)
- ☐ додаткову соціальну працівникам, які мають дітей (двоє або більше дітей до 15 р, дитина-інвалід, одинокій матері)
- ☐ для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку

з «12» листопада 2025 року по «16» листопада 2025 року включно.

Спеціальні (додаткові) підстави: _____

30.01.2025
(дата)

[Підпис]
підпис працівника

✓ - потрібний вид відпустки відмітити

Продовження додатку К

Наказ (розпорядження) про надання відпустки внесений в ВАФ

BAF - Зарплата и Управление Персоналом для Украины, редакция 2.1

Файл Правка Операції Резерв отпусков Управление персоналом Расчеты с персоналом Кадровый учет организации Расчет зарплаты организации Предприятие Сервис Вкладка Довідка

Поиск данных Кадровое планирование Набор персонала Управление данными работника

Начисление отпуска работникам организаций: Проведен

Номер: 00000000489 от: 11.02.2025 00:00:00

Организация: ТОВ "Тема Мода Юкрейн"

Ответственный: Yaroslava Lozova

Работник

Работник: Сосницька Ольга Вікторівна

Кадровый приказ на отпуск: Отпуска организаций 00000000476 від 07.02.2025 00:00:00

Перерасчет документа:

Месяц начисления: Лютий 2025

Параметры расчета

Вид документа: Отпускные

N	Вид расчета	Начало	Окончание
1	Оплата відпустки	12.02.2025	16.02.2025

Начисления Расчет среднего заработка

Заполнить Рассчитать Заполнить

№	Карты	Признак автоматическ	Работник (назначение)	Начисление	Период		Результат	Оплачено дней/часов	Показатели для расчета начисления		График работы
					Начало	Окончание			Сумма средней	896,610	
1		✓	Сосницька Ольга Вікторівна	Оплата відпустки	12.02.2025	16.02.2025	4 483,05	5,00	Сумма средней	896,610	Змінний
							4 483,05				

Документ рассчитан и проведен

Комментарий:

Форма П6 от 09.10.1995 (бланк) Печать ОК Записать Закреть

Рабочий стол Рабочий стол Расчетная вед... Свод отчислен... Начисления по... Начисления за... Сотрудники орг... Документы Шт... Штатное распи... Сотрудники орг... Прием на рабо... Увольнение из... Документы Та... Табель учета р... Отпуска орган... Начисления от... Начисление от...

Для одержання підказки натисніть F1

CAP NUM

Джерело: ВАФ ТОВ «Тема Мода Юкрейн»

Закінчення додатку К

BAF - Зарплата и Управление Персоналом для Украины, редакция 2.1

Файл Правка Операции Резерв отпусков Управление персоналом Расчеты с персоналом Кадровый учет организации Расчет зарплаты организации Предприятие Сервис Вкна Довідка

Поиск данных Кадровое планирование Набор персонала Управление данными работника

Начисление отпуска работникам организаций: Проведен

Дл. Перейти Заполнить и рассчитать все

Номер: 00000000489 от: 11.02.2025 00:00:00

Организация: ТОВ "Тема Мода Юкрейн"

Ответственный: Yaroslava Lozova

Рабoтник: Сосницька Ольга Вікторівна

Кадровый приказ на отпуск: Отпуска организаций 00000000476 від 07.02.2025 00:00:00

Перерасчет документа:

Месяц начисления: Лютий 2025

Параметры расчета

Вид документа: Отпускные

N	Вид расчета	Начало	Окончание
1	Оплата відпустки	12.02.2025	16.02.2025

Начисления Расчет среднего заработка

Сумма средней: 896.61 Рассчитать

Дополнительные параметры расчета средней

Период средней: 01.02.2024 по: 31.01.2025

Вид учета времени для средней: По кал. дн. с вычетом

Число месяцев: 12

№	Картинка	Признак автоматическ	Вид заработка	Период		Сумма	Сумма (полная)		Козф.
				Начало	Окончание		Календарные дни		
1			(для відпустки) По заробітку	01.02.2024	29.02.2024	23 930,43	23 930,43	1,0000000000	
2			(для відпустки) По заробітку	01.03.2024	31.03.2024	24 317,50	24 317,50	1,0000000000	
3			(для відпустки) По заробітку	01.04.2024	30.04.2024	23 176,74	23 176,74	1,0000000000	
4			(для відпустки) По заробітку	01.05.2024	31.05.2024	27 095,54	27 095,54	1,0000000000	
5			(для відпустки) По заробітку	01.06.2024	30.06.2024	26 315,52	26 315,52	1,0000000000	
6			(для відпустки) По заробітку	01.07.2024	31.07.2024	25 773,98	25 773,98	1,0000000000	
7			(для відпустки) По заробітку	01.08.2024	31.08.2024	26 209,85	26 209,85	1,0000000000	
						328 158,69			
							366		

Козф. повышения окл. (во время сохр. средней): 1,0000000000

Документ рассчитан и проведен

Комментарий:

Форма П6 от 09.10.1995 (бланк) Печать ОК Записать Открыть

Рабочий стол Рабочий стол Расчетная вед. Свод отчислен. Начисления по Начисления за Сотрудники орг. Документы Шт. Штатное распи. Сотрудники орг. Прием на рабо. Увольнение из. Документы Та. Табель учета р. Отпуска орган. Начисления от. Начисление от.

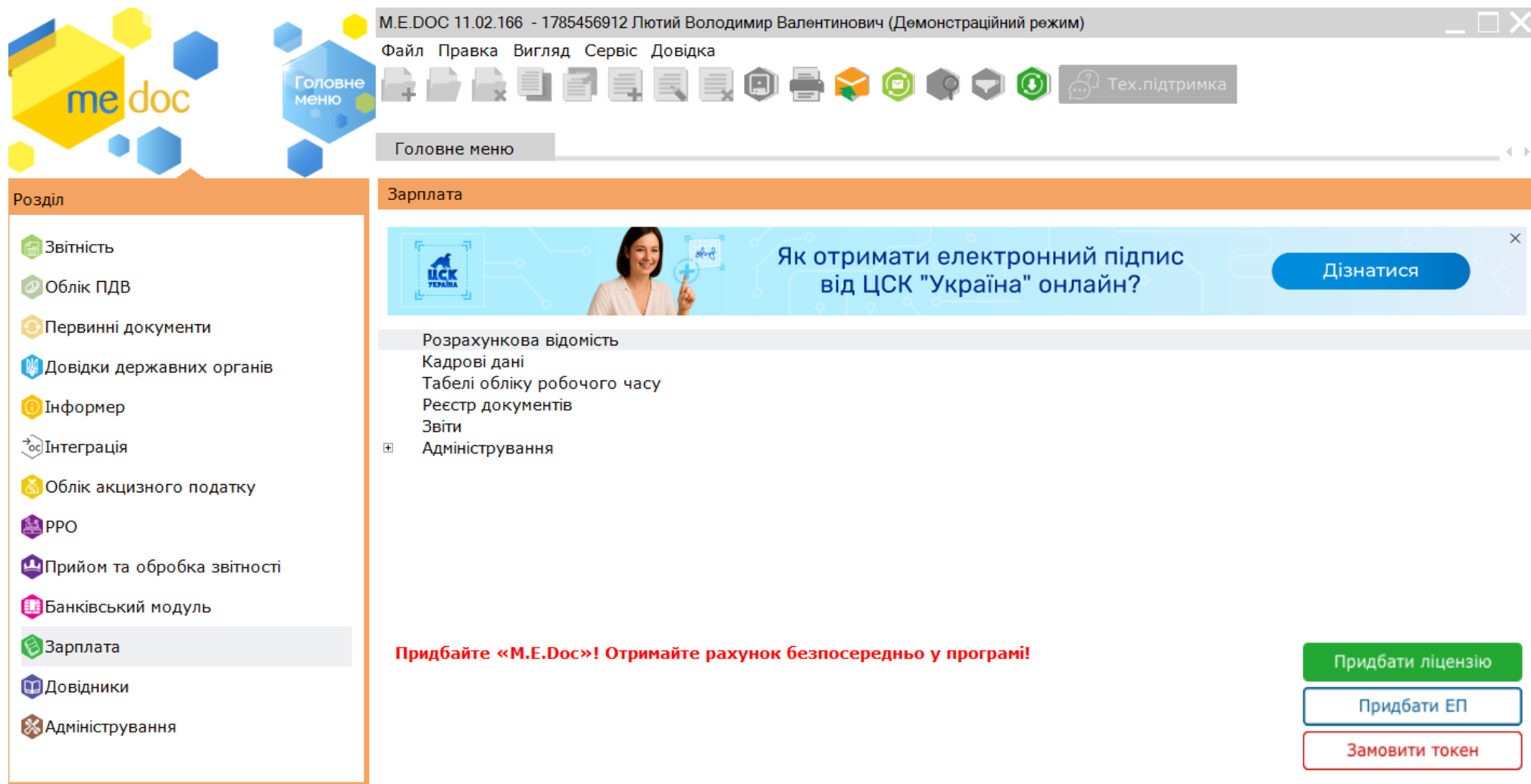
Для одержання підказки натисніть F1

CAP NUM

Джерело: BAF ТОВ «Тема Мода Юкрейн»

Додаток Л

М.Е.Дос модуль «Зарплата»



Джерело: М.Е.Дос

Додаток М

*Звіт про фінансовий стан станом на
31 грудня 2024 року*



Товариство з обмеженою відповідальністю «ТЕМА МОДА ЮКРЕЙН»

ТОВ «Тема Мода Юкрейн»

Баланс (Звіт про фінансовий стан) на 31.12.2024

Актив

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного періоду, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
I. Необоротні активи Нематеріальні активи	1000	1 364.00	409.00
первісна вартість	1001	6 874.00	6 639.00
накопичена амортизація	1002	5 510.00	6 230.00
Незавершені капітальні інвестиції	1005	0.00	
Основні засоби	1010	374 068.00	333 368.00
первісна вартість	1011	748 722.00	769 929.00
знос	1012	374 654.00	436 561.00
Інвестиційна нерухомість	1015	0.00	
первісна вартість	1016	0.00	
знос	1017	0.00	
Довгострокові біологічні активи	1020	0.00	
первісна вартість	1021	0.00	
накопичена амортизація	1022	0.00	
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	0.00	
інші фінансові інвестиції	1035	0.00	
1036	1036	0.00	
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	0.00	

Продовження додатку М

Назва рядка	Код рядка	На початок звітнього періоду, тис. грн	На кінець звітнього періоду, тис. грн
Відстрочені податкові активи	1045	59 919.00	51 296.00
Гудвіл	1050	0.00	
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	0.00	
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	0.00	
Інші необоротні активи	1090	617 622.00	426 725.00
Усього за розділом І	1095	1 052 973.00	811 798.00
II. Оборотні активи Запаси	1100	759 609.00	770 284.00
Виробничі запаси	1101	18 107.00	22 121.00
Незавершене виробництво	1102	0.00	
Готова продукція	1103	0.00	
Товари	1104	741 502.00	748 163.00
Поточні біологічні активи	1110	0.00	
Депозити перестрахування	1115	0.00	
Векселі одержані	1120	0.00	
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	74.00	48.00
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	51 035.00	27 057.00
з бюджетом	1135	127.00	14 924.00
у тому числі з податку на прибуток	1136	0.00	14 770.00

Продовження додатку М

Назва рядка	Код рядка	На початок звітнього періоду, тис. грн	На кінець звітнього періоду, тис. грн
з нарахованих доходів	1140	0.00	
із внутрішніх розрахунків	1145	0.00	
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	219.00	554.00
Поточні фінансові інвестиції	1160	0.00	
Гроші та їх еквіваленти	1165	512 335.00	553 508.00
Готівка	1166	5 435.00	4 993.00
Рахунки в банках	1167	464 012.00	533 513.00
Витрати майбутніх періодів	1170	767.00	813.00
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	0.00	
у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань	1181	0.00	
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	0.00	
резервах незароблених премій	1183	0.00	
інших страхових резервах	1184	0.00	
Інші оборотні активи	1190	6 036.00	7 083.00
Усього за розділом II	1195	1 330 202.00	1 374 271.00
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0.00	
Баланс	1300	2 383 175.00	2 186 069.00

*Продовження додатку М***Пасив**

Назва рядка	Код рядка	На початок звітнього періоду, тис. грн	На кінець звітнього періоду, тис. грн
I. Власний капітал Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	465 380.00	465 380.00
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	0.00	
Капітал у дооцінках	1405	0.00	
Додатковий капітал	1410	0.00	
Емісійний дохід	1411	0.00	
Накопичені курсові різниці	1412	0.00	
Резервний капітал	1415	0.00	
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	661 253.00	735 921.00
Неоплачений капітал	1425	0.00	
Вилучений капітал	1430	0.00	
Інші резерви	1435	0.00	
Усього за розділом I	1495	1 126 633.00	1 201 301.00
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення Відстрочені податкові зобов'язання	1500	0.00	
Пенсійні зобов'язання	1505	0.00	
Довгострокові кредити банків	1510	0.00	
Інші довгострокові зобов'язання	1515	882 781.00	699 855.00
Довгострокові забезпечення	1520	0.00	

Продовження додатку М

Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	0.00	
Цільове фінансування	1525	0.00	
Благодійна допомога	1526	0.00	
Страхові резерви	1530	0.00	
у тому числі: резерв довгострокових зобов'язань	1531	0.00	
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	0.00	
резерв незароблених премій	1533	0.00	
інші страхові резерви	1534	0.00	
Інвестиційні контракти	1535	0.00	
Призовий фонд	1540	0.00	
Резерв на виплату джек-поту	1545	0.00	
Усього за розділом II	1595	882 781.00	699 855.00
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	0.00	
Векселі видані	1605	0.00	

Закінчення додатку М

Назва рядка	Код рядка	На початок звітнього періоду, тис. грн	На кінець звітнього періоду, тис. грн
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	105 709.00	137 924.00
товари, роботи, послуги	1615	202 574.00	53 381.00
розрахунками з бюджетом	1620	41 287.00	18 171.00
у тому числі з податку на прибуток	1621	29 227.00	
розрахунками зі страхування	1625	425.00	190.00
розрахунками з оплати праці	1630	0.00	
за одержаними авансами	1635	0.00	
за розрахунками з учасниками	1640	0.00	48 000.00
із внутрішніх розрахунків	1645	0.00	
за страховою діяльністю	1650	0.00	
Поточні забезпечення	1660	23 748.00	27 241.00
Доходи майбутніх періодів	1665	0.00	
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	0.00	
Інші поточні зобов'язання	1690	18.00	6.00
Усього за розділом III	1695	373 761.00	284 913.00
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0.00	
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	0.00	
Баланс	1900	2 383 175.00	2 186 069.00

Додаток Н

Звіт ЄСВ сформований в програмі М.Е.Док

М.Е.ДОК 11.02.166 - 34349259 ТОВ "ТЕМА МОДА ЮКРЕЙН"																		
Файл Правка Вигляд Сервіс Довідка																		
Головне меню																		
Головне меню Об'єднана звітність ПДФО та ЄСВ x J0510110 x																		
Гр-н України	Стать	ІПН	Категорія	Тип нарах.	Місяць	Рік	Прізвище	Ім'я	По батькові	К-сть днів тимчасової непрац.	К-сть днів без збереж. ЗП	К-сть днів перебув. у труд. віднос.	К-сть днів у зв'язку з вагітн. та пологами	Загальна сума нарах. заробітку/ доходу	Сума у межах макс. величини	Сума різниці між розміром мінім. ЗП та фактично нарах. ЗП або мінім.зп для кат.72	Сума утрим. єдиного внеску	Сума нарах. єдиного внеску
5	6	7	8	9	10	10	11	11	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Ч	Ч	3465113732	1		1	2025	Авілов	Олександр	Сергійович			31		25008,44	25008,44			550:
Ч	Ч	3485506672	1		1	2025	Авраменко	Денис	Олегович			31		45058,36	45058,36			991:
Ж	Ж	3865907045	1		1	2025	Агаркова	Марія	Геннадівна			9		12865,68	12865,68			283:
Ч	Ч	3729304956	1		1	2025	Аждаров	Роман	Мубарізович			31		30309,77	30309,77			666:
Ч	Ч	3183312452	29		12	2024	Азаров	Олександр	Ігорович	14				12801,88	12801,88			281:
Ч	Ч	3183312452	1		1	2025	Азаров	Олександр	Ігорович		1	31		22839,19	22839,19			502:
Ч	Ч	3183312452	29		1	2025	Азаров	Олександр	Ігорович	2				1828,84	1828,84			40:
Ж	Ж	3637600763	1		1	2025	Александрова	Вікторія	Сергіївна			31		26755,24	26755,24			588:
Ж	Ж	3724001963	1		1	2025	Александрова	Олександра	Олександрівна			31		36852,29	36852,29			810:
Ж	Ж	3261302120	1		1	2025	Александрович	Ольга	Миколаївна			31		29046,12	29046,12			639:
Ж	Ж	3841406160	1		1	2025	Алібекова	Лариса	Рустамівна			31		20012,70	20012,70			440:
Ж	Ж	3790302521	1		1	2025	Алтухова	Аліна	Віталіївна			31		28174,25	28174,25			619:
Ж	Ж	3545301486	1		1	2025	Альбощева	Дар'я	Євгенівна			31		23106,96	23106,96			508:
Ж	Ж	3545301486	1	10	1	2025	Альбощева	Дар'я	Євгенівна					7313,49	7313,49			160:
Ж	Ж	3315115763	1		1	2025	Амандикова	Ельміра	Анварівна			31		27650,92	27650,92			608:
Ж	Ж	2585400288	1		1	2025	Андрієвська	Наталія	Іванівна			31		24849,93	24849,93			546:
Ж	Ж	3646602185	1		1	2025	Андрієнко	Олександра	Володимирівна			31		17302,42	17302,42			380:
Ж	Ж	3646602185	1	10	1	2025	Андрієнко	Олександра	Володимирівна					6424,10	6424,10			141:
Ж	Ж	2648317428	1		1	2025	Андрійко	Ольга	Леонтівна			31		24682,82	24682,82			543:
Ч	Ч	3655501771	1		1	2025	Андрійко	Володимир	Володимирович			31		50723,72	50723,72			1115:
Ч	Ч	3573902790	1		1	2025	Андрусевич	Артур	Олександрович			31		44932,81	44932,81			988:
Ж	Ж	3524610307	1		1	2025	Андрушак	Ольга	Володимирівна			31		46426,31	46426,31			1021:
Ж	Ж	3787609983	1		1	2025	Антоненко	Софія	Віталіївна			31		18684,74	18684,74			411:
Ж	Ж	3787609983	1	10	1	2025	Антоненко	Софія	Віталіївна					2931,56	2931,56			64:
Ж	Ж	2936004062	1		1	2025	Антонова	Світлана	Володимирівна			31		20430,44	20430,44			449:
Ж	Ж	3170311446	1		1	2025	Антонюк	Інна	Володимирівна			31		25172,11	25172,11			553:
Ж	Ж	3705503041	1		1	2025	Антонюк	Вікторія	Василівна			31		17532,92	17532,92			147:
Ічень 2025 Рядків: 1592														33098118,65	500723,28	57955,40	0,00	6979134
Наступні дії Примітка Властивості Протокол перевірки Очікується доставка Повідомлення Квитанція №1 Квитанція №2																		
З питань супроводження «М.Е.Док» звертайтеся за телефоном: ТОВ «М.Е.ДОК» - (098)206-72-10																	Період: Січень 2025	

Джерело: ТОВ «Тема Мода Юкрейн»

Додаток П

*Типові форми первинних документів з обліку розрахунків із заробітною платою,
які застосовуються на ТОВ «Тема Мода Юкрейн»*

№ з/п	Номер типової форми	Назва типової форми
1	П-1	Наказ (розпорядження) про приймання на роботу персоналу
2	П-2	Особова картка працівника підприємства
3	П-5	Табель обліку використання робочого часу працівника
4	П-6	Розрахунково-платіжна відомість працівника
5	П-7	Розрахунково-платіжна відомість (зведена) працівника

Джерело: розроблено автором на основі даних компанії ТОВ «Тема Мода Юкрейн»



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА

ФАКУЛЬТЕТ ОБЛІКУ ТА ПОДАТКОВОГО
МЕНЕДЖМЕНТУ



ОБЛІК, АНАЛІЗ, АУДИТ, ОПОДАТКУВАННЯ ТА ФІНАНСОВИЙ МОНІТОРИНГ: СУЧАСНІ КОНЦЕПЦІЇ РОЗВИТКУ

Збірник матеріалів X Всеукраїнської
науково-практичної конференції
здобувачів вищої освіти і молодих учених

25 квітня 2025 року

РОЗДІЛ 8. РОЗВИТОК ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ ТА АУДИТУ В КОНТЕКСТІ СТРАТЕГІЇ УКРАЇНА-2030Е

<i>Андрієнко М.О.</i>	Переваги та недоліки електронного адміністрування ПДВ	317
<i>Арефіна В.О.</i>	Особливості обліку власного капіталу підприємства з використанням інноваційних технологій	319
<i>Басін А.О.</i>	Роль інформаційних систем в управлінні ризиками ІТ-підприємств в умовах цифрової економіки	321
<i>Булкот М.М.</i>	Переваги та недоліки обліку власного капіталу в умовах застосування комп'ютерних технологій	324
<i>Діхтяренко Я.О.</i>	Автоматизація облікових процесів за допомогою штучного інтелекту	326
<i>Золотова А.О.</i>	Вплив сучасних технологій на облік та аналіз у малих підприємствах	328
<i>Компанієць М.А.</i>	Аналіз дебіторської заборгованості за допомогою Big Data: можливості прогнозування прострочень оплати	330
<i>Кубрак Є.О.</i>	Проблеми впровадження систем електронного документообігу на підприємствах України	332
<i>Кузьмінська К.Ю.</i>	Особливості обліку витрат діяльності підприємства в умовах застосування комп'ютерних технологій: виклики сучасності	334
<i>Курачик В.Ю.</i>	Особливості обліку оплати праці підприємства з використанням інформаційних технологій обробки даних	336
<i>Леонова Б.І.</i>	Електронний документообіг як ключовий елемент цифрової трансформації бізнесу: сучасні системи та шляхи до ефективності	338
<i>Лисак Л.М.</i>	Цифрова трансформація обліку основних засобів: виклики та перспективи	340
<i>Лісовська Є.О.</i>	Розвиток інформаційних систем обліку, аналізу та аудиту в контексті стратегії Україна-2030Е	342
<i>Лукова А.В.</i>	Хмарні обчислення як драйвер цифрової трансформації економічних процесів	344
<i>Лютій В.В.</i>	Переваги та недоліки обліку заробітної плати в умовах застосування інформаційних технологій підприємства	346
<i>Мазуркевич А.О.</i>	Облік розрахунків з покупцями та замовниками підприємства з використанням інформаційних технологій: проблеми та шляхи їх вирішення	348
<i>Мартиненко Є.І.</i>	Сучасний розвиток інтегрованих інформаційних систем у обліку	350
<i>Мікуліна В.М.</i>	Автоматизація обліку грошових коштів на поточних рахунках в банку: проблеми, ризики та цифрові перспективи	352
<i>Моцьо В.А.</i>	Цифрова трансформація фінансового обліку: нові підходи до контролю та аналізу	354
<i>Нехорошева Д.О.</i>	Застосування цифрових технологій в обліку і аудиті	356
<i>Сафронов А.М.</i>	Цифрові формати фінансової інформації як основа аналізу та аудиту господарської діяльності підприємств	358
<i>Семенюк О.Д.</i>	Роль автоматизованих інформаційних систем у підвищенні прозорості та підзвітності державного сектора	361

КОПІЯ ТЕЗ ДОПОВІДЕЙ

Облік, аналіз, аудит, оподаткування та фінансовий моніторинг: сучасні концепції розвитку [Електронний ресурс]: зб. матеріалів X Всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених; 25 квітня 2025 р. – К.: КНЕУ, 2025. – 375 с

Розділ 8 «Розвиток інформаційних систем обліку, аналізу та аудиту в контексті стратегії Україна – 2030»

УДК 657.4:004.7

Лютий В.В.,

*студент ф-ту ОПМ, 4 курсу, спец. 071 «Облік і оподаткування»,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана,
Науковий керівник — Булкот Г.В. — к. е. н.,
доцент кафедри аудиту*

ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УМОВАХ ЗАСТОСУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних умовах цифровізації підприємств інформаційні технології відіграють важливу роль в оптимізації обліку заробітної плати, сприяючи підвищенню точності розрахунків, зниженню витрат часу та забезпеченню відповідності нормативним вимогам. Водночас їхнє впровадження супроводжується викликами, зокрема необхідністю забезпечення кібербезпеки, якісного програмного забезпечення та належної підготовки персоналу. Недостатня увага до цих аспектів може призвести до фінансових і операційних труднощів, що зумовлює потребу в комплексному аналізі впливу інформаційних технологій на ефективність управління фінансовими ресурсами підприємства [2].

Автоматизація розрахунку та обліку заробітної плати є ключовим елементом сучасного фінансового управління, сприяючи підвищенню ефективності, точності та відповідності законодавству. Використання ІТ-рішень дозволяє прискорити обробку даних, мінімізувати помилки та централізовано контролювати фінансові потоки. Вітчизняні програмні комплекси, такі як MASTER: Бухгалтерія, М. Е. ДОС, Dilovod, iFin, Дебет Плюс, SMARTFIN. UA, BOOKKEEPER, автоматизують усі етапи нарахування заробітної плати, що знижує адміністративне навантаження. Мінімізація людського фактора зменшує ризики помилок і маніпуляцій, а інтеграція з кадровими та банківськими сервісами забезпечує безперервний обмін даними. Сучасні українські рішення адаптовані до змін у законодавстві, що гарантує їхню актуальність і відповідність правовим нормам [4, с. 204].

Безпека та захист персональних даних у процесі автоматизації обліку заробітної плати є критично важливими, оскільки витік або несанкціонований доступ до конфіденційної інформації можуть спричинити фінансові втрати, репутаційні ризики та правові наслідки. Основні загрози включають кібератаки, інсайдерські ризики, технічні вразливості та недостатню обізнаність персоналу щодо безпеки. Для мінімізації цих ризиків необхідне впровадження алгоритмів шифрування, багаторівневої автентифікації, регулярного резервного копіювання та захищених каналів передачі даних. Крім технічних заходів, важливо забезпечити відповідність законодавчим вимогам, зокрема Закону України «Про захист персональних даних», а також здійснювати регулярний аудит систем і навчання персоналу для підвищення рівня кібербезпеки підприємства [3].

Впровадження інформаційних технологій в облік заробітної плати потребує значних початкових інвестицій, зокрема на придбання програмного

забезпечення, серверну інфраструктуру, інтеграцію з існуючими системами та навчання персоналу. Також необхідні витрати на технічну підтримку, оновлення програм відповідно до змін у законодавстві та заходи з кібербезпеки. Водночас автоматизація дозволяє знизити витрати на адміністративний персонал, скоротити обсяги паперової документації та підвищити продуктивність підприємства завдяки прискоренню розрахунків і прозорості фінансових процесів. Оптимізація витрат і мінімізація людського фактору роблять такі IT-рішення стратегічно вигідними, сприяючи фінансовій стійкості та конкурентоспроможності підприємства в довгостроковій перспективі [1].

Впровадження інформаційних технологій у сферу обліку заробітної плати супроводжується організаційними та кадровими викликами, зокрема необхідністю навчання персоналу для ефективного використання нових цифрових інструментів [2]. Недостатня цифрова компетентність працівників може стати бар'єром для успішної імплементації автоматизованих систем, що вимагає інвестицій у підвищення кваліфікації та створення чітких регламентів роботи. Додатковим викликом є опір змінам, обумовлений страхом втрати робочого місця та небажанням адаптуватися до нових технологій. Автоматизація призводить до скорочення адміністративних посад, водночас висуваючи нові вимоги до бухгалтерів, пов'язані з аналітичними навичками та роботою з великими масивами даних [1].

Отже, впровадження інформаційних технологій у процес обліку заробітної плати є необхідною умовою підвищення ефективності фінансового управління підприємством, що забезпечує точність розрахунків, зменшення адміністративного навантаження, підвищення рівня кібербезпеки та відповідність чинному законодавству. Попри початкові інвестиції та організаційні виклики, автоматизація фінансових процесів сприяє оптимізації витрат, мінімізації людського фактора та створенню прозорої системи управління фінансовими ресурсами.

Список використаних джерел

1. Грановська В., Феценко Є. Ефективність та переваги автоматизованих систем у розрахунку заробітної плати для українських компаній. *Економіка та суспільство*. 2024. №59. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3489>. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-118>.
2. Грицай О., Папіш В. Розвиток інформаційних технологій в Україні та їх інтегрування у сфері бухгалтерського обліку. *Економіка та суспільство*. 2024. №61. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3806>. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-61-88>.
3. Хомовий С. М., Литвиненко В. С., Сістук Є. В. Використання інформаційних технологій в обліку і оподаткуванні заробітної плати. *Ефективна економіка*. 2022. №10. URL: <https://nauka.com.ua/index.php/ee/article/view/656>. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2022.10.20>.
4. Шепель І. В. Сучасний розвиток інформаційних систем і технологій бухгалтерського обліку. *Бухгалтерський облік, аналіз та аудит. Інфраструктура ринку*. Вип. 75. 2023. С. 203–209. DOI: <https://doi.org/10.32782/infrastructure75-37>.