

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

**ФАКУЛЬТЕТ ОБЛІКУ ТА ПОДАТКОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ**

**Кафедра бухгалтерського обліку та консалтингу**

**ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА «ОБЛІК І АУДИТ»**

галузь знань 07 Управління та адміністрування  
спеціальність 071 Облік і оподаткування

Форма навчання: очна (денна)

**КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА**

на тему

**Облік оплати праці на підприємстві та аналіз ефективності  
використання трудових ресурсів**

здобувача Степанишиної Юлії Олегівни \_\_\_\_\_  
(прізвище, ім'я, по батькові) (підпис)

Науковий керівник: к.е.н., доцент, Ходзицька В.В. \_\_\_\_\_  
(науковий ступінь, учене звання, ПІБ) (підпис)

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

Завідувач кафедри: к.е.н., доцент, Цятковська О.В. \_\_\_\_\_  
(науковий ступінь, учене звання, ПІБ)

\_\_\_\_\_  
(підпис)

**Київ 2024**

## РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи складає 120 сторінок, основний текст кваліфікаційної роботи викладено на 92 сторінках друкованого тексту. Робота містить 22 таблиці, 19 рисунків, список використаних джерел з 71 найменувань, 11 додатків.

### **«Облік оплати праці на підприємстві та аналіз ефективності використання трудових ресурсів»**

*Об'єктом дослідження* є організація обліку оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів.

*Предметом дослідження* є сукупність теоретичних, методичних та практичних положень щодо обліку оплати праці та аналізу ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві.

*Мета і завдання дослідження.* Метою кваліфікаційної магістерської роботи є облік оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів.

Відповідно до поставленої мети визначені такі *завдання*:

- розкрити економічну сутність розрахунків з оплати праці;
- розглянути класифікацію форм та систем оплати праці;
- провести огляд нормативно-правової бази з обліку розрахунків з оплати праці;
- дослідити організацію обліку розрахунків з оплати праці;
- розглянути документування операцій розрахунків з оплати праці;
- вивчити організацію синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці;
- розкрити розрахунки з оплати праці у фінансовій звітності підприємства;
- охарактеризувати сучасні інформаційні системи обліку заробітної плати на підприємстві;
- визначити мету, завдання та цілі аналізу ефективності використання трудових ресурсів;
- проаналізувати методику проведення аналізу ефективності використання трудових ресурсів;
- обґрунтувати напрямки удосконалення аналізу ефективності використання трудових ресурсів.

*Теоретична, методична та практична значущість отриманих результатів.*

У дослідженні, здійсненому автором, здобуті результати, що пропонуються до захисту, передбачають розробку теоретико-методологічних і практичних основ формування та аналізу фінансової звітності. Основні досягнення включають: систематизацію теоретичних підходів щодо визначення поняття «заробітна плата»,

а також її характерних рис та складників; покращення методики аналізу ефективності використання трудових ресурсів на ТОВ «УКР-АРМОР»; розробку стратегічних напрямків для оптимізації обліку та аналізу трудових ресурсів на підприємстві.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості використання авторських пропозицій, спрямованих на вдосконалення обліку оплати праці та аналізу ефективності використання трудових ресурсів на ТОВ «УКР-АРМОР» та інших підприємствах України.

Рік виконання кваліфікаційної роботи: 2024

Рік захисту роботи – 2024.

*Ключові слова: трудові ресурси, кадри, оплата праці, розрахунки з працівниками, облік, аналіз, організація обліку, автоматизація, продуктивність праці, ефективність.*

## ЗМІСТ

|   |    |
|---|----|
| <b>ВСТУП</b> .....  | 3  |
| <b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ І АНАЛІЗУ ЕФЕКТИВНОСТІ<br/>ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ</b> ..... | 6  |
| 1.1. Економічна сутність розрахунків з оплати праці .....   | 6  |
| 1.2. Класифікація форм та систем оплати праці .....   | 13 |
| 1.3. Огляд нормативно-правової бази з обліку розрахунків з оплати праці .                                 | 18 |
| <b>РОЗДІЛ 2. СИСТЕМА БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З<br/>ОПЛАТИ ПРАЦІ</b> .....                      | 28 |
| 2.1. Організація обліку розрахунків з оплати праці .....  | 28 |
| 2.2. Документування операцій розрахунків з оплати праці .....   | 34 |
| 2.3. Організація синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати<br>праці .....                  | 39 |
| 2.4. Розрахунки з оплати праці у фінансовій звітності підприємства .....                                  | 47 |
| 2.5. Сучасні інформаційні системи обліку заробітної плати на підприємстві<br>.....                        | 50 |
| <b>РОЗДІЛ 3. ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА АНАЛІЗУ ЕФЕКТИВНОСТІ<br/>ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ</b> .....     | 62 |
| 3.1. Мета, завдання та цілі аналізу ефективності використання трудових<br>ресурсів .....                  | 62 |
| 3.2. Методика проведення аналізу ефективності використання трудових<br>ресурсів .....                     | 67 |
| 3.3. Напрямки удосконалення аналізу ефективності використання трудових<br>ресурсів .....                  | 76 |
| <b>ВИСНОВКИ</b> .....   | 82 |
| <b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....   | 85 |
| <b>ДОДАТКИ</b> .....  | 93 |

## ВСТУП

*Актуальність теми.* Заробітна плата, виступаючи ключовим чинником успішної діяльності підприємства, має вирішальне значення для формування його конкурентної позиції як на регіональному, так і на глобальному рівнях. Ефективність застосування різних форм і видів оплати праці як мотивуючих елементів обумовлена багатьма чинниками, серед яких особливе значення має розуміння сутності, ролі та важливості заробітної плати в умовах сучасної економіки.

Повномасштабна війна, розпочата 24 лютого 2022 року внаслідок агресії Російської Федерації проти нашої держави, вимагає адаптації від кожного працівника та підприємства до умов нової реальності. Воєнні дії охопили всі аспекти нашого повсякдення, спричинивши непоправну шкоду та значні збитки як для населення, так і бізнесу. У цих умовах підприємства змушені впроваджувати нові методики управління трудовими відносинами, що суттєво впливають на організацію обліку заробітної плати. Незважаючи на ухвалення Урядом кількох змін до трудового законодавства на період воєнного стану, певні аспекти залишаються недостатньо висвітленими.

В сучасних умовах численні науковці зосереджують свої зусилля на дослідженні різних аспектів, пов'язаних з оплатою праці. До цих аспектів належать організація оплати, нормативно-правове регулювання, а також бухгалтерський облік. Особлива увага приділяється саме даним складовим, що становлять критичний інтерес у контексті економічного аналізу та управління, зокрема це Ф.Ф. Бутинець, О.С. Головачов, О.В. Дубовська, О.В. Дячун, В.Г. Золотогоров, А.Л. Жуков, С.В. Мочерний, Г.О. Швиданенко, І. Л. Петрова, К.Ф. Березицька, А. Машевська, Я. Мельник, О. Ткаченко, Р. Величко та інші. Зміна умов господарювання, яка сталася в умовах воєнної економіки України, потребує оновлення та поглиблення досліджень у цій сфері

*Метою роботи є облік оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів.*

*З урахуванням сформованої мети дослідження було поставлено та виконано такі завдання:*

- розкрити економічну сутність розрахунків з оплати праці;
- розглянути класифікацію форм та систем оплати праці;
- провести огляд нормативно-правової бази з обліку розрахунків з оплати праці;
- дослідити організацію обліку розрахунків з оплати праці;
- розглянути документування операцій розрахунків з оплати праці;
- вивчити організацію синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці;
- розкрити розрахунки з оплати праці у фінансовій звітності підприємства;
- охарактеризувати сучасні інформаційні системи обліку заробітної плати на підприємстві;
- визначити мету, завдання та цілі аналізу ефективності використання трудових ресурсів;
- проаналізувати методіку проведення аналізу ефективності використання трудових ресурсів;
- обґрунтувати напрямки удосконалення аналізу ефективності використання трудових ресурсів.

*Об'єктом дослідження є організація обліку оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів.*

*Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних та практичних положень щодо обліку оплати праці та аналізу ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві.*

*Методи дослідження.* У дослідженні, яке стосується оплати праці та раціонального використання трудових ресурсів, застосовуються такі методи: теоретичне узагальнення, наукова абстракція й системний аналіз. Ці методологічні

прийоми слугують базисом для осмислення теоретичних основ даної сфери. Для аналізу стану організації і методології обліку оплати праці використовуються механізми аналізу і синтезу, а також індуктивно-дедуктивні підходи разом із системним підходом. З метою розробки методики комплексного аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємства застосовуються статистичний, фінансовий та економічний аналізи. Для впорядкування інформаційної бази розрахунків з оплати праці відповідно до показників бухгалтерського обліку використовують методи порівняння, моделювання та класифікації. Нарешті, графічні методи служать для створення наочних і схемних зображень, які узагальнюють теоретичний та практичний матеріал стосовно розрахунків із заробітної плати.

*Практичне значення отриманих результатів* полягає у можливості використання авторських пропозицій, спрямованих на вдосконалення обліку оплати праці та аналізу ефективності використання трудових ресурсів на ТОВ «УКР-АРМОР» та інших підприємствах України.

*Наукова новизна одержаних результатів.* У дослідженні, здійсненому автором, здобуті результати, що пропонуються до захисту, передбачають розробку теоретико-методологічних і практичних основ формування та аналізу фінансової звітності. Основні досягнення включають: систематизацію теоретичних підходів щодо визначення поняття «заробітна плата», а також її характерних рис та складників; покращення методики аналізу ефективності використання трудових ресурсів на ТОВ «УКР-АРМОР»; розробку стратегічних напрямків для оптимізації обліку та аналізу трудових ресурсів на підприємстві.

*Інформаційною базою дослідження* є наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених, нормативно-правові акти, НП(С)БО, МСФЗ, ресурси мережі Інтернет, дані аналітичного і синтетичного обліку, звітності ТОВ «УКР-АРМОР» та власні авторські розробки.

*Структура роботи.* Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ І АНАЛІЗУ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

#### 1.1. Економічна сутність розрахунків з оплати праці

Розрахунки з оплати праці мають вирішальне значення для визначення витрат та фінансових результатів підприємства, управління людськими ресурсами компанії та визначення вагомих факторів успіху в умовах стрімкої конкуренції. Відтак, чітке розуміння механізмів встановлення заробітної плати стає важливим завданням практичних менеджерів. Термін «оплата праці» є багатограним, оскільки включає як чітко регламентовані законодавчими актами визначення, так і більш загальні економічні концепти. Завдання обліковця полягає в тому, щоб узгодити інтерпретацію цих елементів із вимогами нормативів та забезпечити їх уніфікацію з підходами менеджменту підприємства.

З економічної точки зору, заробітна плата є категорією, що відображає взаємозв'язки між компанією та її працівниками у процесі розподілу прибутку [1;2]. А у контексті економіки праці виступає як компенсація за виконану роботу відповідно до угоди з роботодавцем. Працівник, виступаючи суб'єктом ринку праці, продає свою робочу силу за визначену та обґрунтовану ціну. З позиції працівника, заробітна плата є джерелом доходу, що гарантує відтворення його робочої сили в майбутньому. Для підприємця ж це частина витрат на виробництво, що входить до собівартості товарів або послуг. Окрім цього, заробітна плата відіграє ключову роль у мотивації працівників досягти поставлених цілей підприємства [3].

Заробітна плата є одним із ключових елементів соціально-трудова відносин, що впливає як на добробут працівників, так і на економічну стабільність у державі. Її формування, рівень та взаємозв'язок із зайнятістю залишаються предметом активного обговорення. Ефективна система оплати праці не лише



забезпечує інтереси працівників і роботодавців, але й сприяє підтримці макроекономічної рівноваги, впливаючи на споживчий попит, інфляцію та зайнятість. Зміни у цій сфері здатні суттєво вплинути як на доходи окремих громадян, так і на загальну економічну ситуацію в країні [4].

Основні ідеї трактування заробітної плати, що зустрічаються у працях науковців, представлені в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1 – Трактування поняття заробітної плати дослідниками

| Ідея трактування               | Зміст  |
|--------------------------------|--|
| Фінансова компенсація          | Більшість науковців визначають заробітну плату як грошову чи натуральну винагороду, що виплачується працівникам за виконану роботу або надані послуги. Наприклад, Г.О. Швиданенко підкреслює роль трудового договору у визначенні обсягу винагороди. |
| Ціна праці                     | О.В. Дячун акцентує увагу на ринкових взаємозв'язках попиту і пропозиції, які формують вартість робочої сили. Такий підхід дозволяє враховувати динамічність економічних умов.   |
| Стимул до продуктивності       | О.В. Дубовська вважає, що головна мета заробітної плати полягає у мотивації працівників до досягнення високої продуктивності, що робить її інструментом підвищення ефективності діяльності підприємства.   |
| Соціально-економічна категорія | Л. М. Яременко та А.В. Калина звертають увагу на зв'язок заробітної плати з розподілом доданої вартості, залежно від вкладеної праці, що робить її важливим чинником соціальної справедливості.  |

*Джерело: систематизовано автором на основі [6-8]*

Спільним для всіх підходів є визнання заробітної плати як ключового елемента взаємодії між роботодавцем і працівником. Це не лише інструмент матеріального забезпечення, але й важливий чинник мотивації, формування справедливих умов праці та підтримки економічної стабільності.

Ідея заробітної плати як компенсації за працю має глибокі історичні корені. Ще у XVII столітті Вільям Петті обґрунтував її як мінімальний рівень забезпечення, необхідний для підтримання життя працівника та його родини. Сьогодні заробітна плата сприймається як один із ключових механізмів розподілу доходів у суспільстві. Водночас, її реальний рівень визначається не лише економічними факторами, а й соціальними та політичними умовами. Важливо підкреслити, що працівник зазвичай отримує лише частину створеної ним вартості, тоді як значна її

частка залишається у власника бізнесу, що викликає питання справедливості розподілу економічних благ [3].

Визначення сутності заробітної плати є багатограним і відображає різноманітні підходи, розроблені українськими науковцями. А.М. Колот трактує заробітну плату як елемент ринку праці, вважаючи її ціною, яку роботодавець сплачує за послуги робочої сили [7]. Такий підхід акцентує увагу на ринкових механізмах формування оплати праці та її залежності від попиту і пропозиції на ринку. К.Ф. Березицька підкреслює юридичний аспект заробітної плати, визначаючи її як винагороду, що виплачується за виконану роботу згідно з трудовим договором [8]. Тож, автор наголошує на правових основах трудових відносин. С. В. Васильчак доповнює попереднє трактування, зосереджуючись на грошовій формі заробітної плати, яка є головним видом компенсації за виконані послуги за трудовою угодою. Його підхід узагальнює роль заробітної плати в сучасних ринкових відносинах. С.С. Гринкевич, розглядає заробітну плату через призму її впливу на ефективність праці. Науковець наголошує, що система оплати праці є важливим інструментом підвищення продуктивності, адже вона не лише забезпечує основне джерело доходу, а й впливає на добробут суспільства загалом [7].

Таким чином, заробітна плата виступає як складний соціально-економічний інструмент, що одночасно є ціною праці, винагородою за виконану роботу та засобом підвищення продуктивності й рівня життя. Різні науковці акцентують увагу на тих чи інших її аспектах, відображаючи багатогранність цього явища.

В сучасній науковій дискусії поняття заробітної плати поєднується з класичними тлумаченнями та офіційними визначеннями, трактуючи її як оплату та вартість праці робітника. За словами Г. Швиданенко, найбільш доцільним в українському контексті є розуміння зарплати як компенсації, що відображає цінність робочої сили, виплачуваної у процесі виробництва або управління, можливої у грошовій або натуральній формі [9].

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про оплату праці», заробітною платою є «винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим

договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу» [10]. Законом також зазначено, що на розмір зарплати впливають складність і умови роботи, професійні та ділові якості працівника, результати його праці та діяльності підприємства.

Кодекс законів про працю України [11] встановлює основи права на працю без чіткого визначення заробітної плати. Національний стандарт бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» [12] визначає методологічні засади формування інформації про виплати, проте не дає дефініції заробітної плати.

Заробітна плата виконує багато функцій у процесі суспільного відтворення, що відображається у численних підходах до її аналізу. Зокрема, С. Мочерний виокремлює три ключові функції: стимулюючу, яка спонукає працівників до підвищення продуктивності; відтворювальну, яка забезпечує можливість працівникам відновлювати фізичні та соціальні ресурси; та розподільну, що впливає на перерозподіл доходів у суспільстві.

О. Грішнова пропонує класифікацію, пропонуючи шість функцій заробітної плати: стимулюючу, відтворювальну, соціальну, регулюючу, яка впливає на структуру зайнятості, оптимізаційну, що сприяє ефективному використанню трудового потенціалу, та функцію формування платоспроможного попиту населення, яка підкреслює значення заробітної плати для економічного зростання через стимулювання споживчого ринку [4].

В умовах воєнного стану функції заробітної плати зазнають трансформації, відображаючи специфіку економічних та соціальних викликів. Традиційно заробітна плата виконує чотири основні ролі: відтворювальну, стимулюючу, регулюючу та соціальну. Проте сучасна ситуація висуває нові пріоритети у їхньому застосуванні та вимагає розширення традиційних підходів.

Регулююча функція заробітної плати набуває особливого значення для збереження стабільності на ринку праці. Економічна криза та зменшення робочих місць змушують державу сприяти оптимальному перерозподілу робочої сили, особливо в галузях критичної важливості, таких як оборонна промисловість, енергетика та логістика.

Стимулююча роль заробітної плати стала ще більш важливою. Високий рівень оплати праці мотивує фахівців до виконання завдань, пов'язаних із ризиками, зокрема на об'єктах критичної інфраструктури, що також сприяє збереженню персоналу на підприємствах, які функціонують у зоні бойових дій або поблизу неї.

Соціальна функція заробітної плати є ключовою в умовах загальної нестабільності. Вона забезпечує не лише задоволення базових потреб громадян, а й виступає важливим засобом підтримки соціальної згуртованості. Особлива увага приділяється вразливим групам населення, таким як працівники військової сфери.

Одним із нововведень в умовах війни стало визнання заробітної плати як механізму збереження людського капіталу. Заробітна плата слугує інструментом утримання та залучення висококваліфікованих фахівців, які можуть працювати у складних умовах або брати участь у відновленні зруйнованої інфраструктури.

Для ефективного виконання заробітною платою її оновлених функцій необхідне активне втручання держави, розробка стимулюючих програм та забезпечення дотримання прав працівників. Поряд із цим важливо підтримувати баланс між інтересами роботодавців і працівників, аби створити умови для сталого розвитку країни навіть у складних обставинах. Трансформація функцій заробітної плати свідчить про її стратегічну роль у збереженні економічної стійкості та соціальної згуртованості під час війни та в повоєнний період.

Структура заробітної плати є комплексною системою, що визначає складові елементи винагороди працівників за виконану роботу. Згідно з офіційними нормативними актами, зокрема Інструкцією зі статистики заробітної плати, затвердженою Міністерством статистики України, до складу заробітної плати входять кілька основних компонентів, кожен з яких має своє значення та функціональне призначення [13]. Серед основних складових заробітної плати, як зазначено у Законі України «Про оплату праці», є: основна заробітна плата, що виплачується за виконану працівником нормовану роботу; додаткові виплати, що залежать від специфіки праці або умов виконання роботи (наприклад, надбавки за виконання особливо складних завдань або за роботу в небезпечних умовах); а

також премії та винагороди, які заохочують працівників за досягнення певних результатів у роботі (рис 1.1).

|   |  |
|---|--|
| Основна заробітна плата                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• винагорода за виконану роботу; сума відсотків або комісійні відрахування; авторський гонорар</li> </ul>   |
| Додаткова заробітна плата                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• надбавки і доплати до тарифних ставок; премії та винагороди; винагороди за вислугу років, стаж роботи; оплата за працю у вихідні і святкові дні; інші виплати</li> </ul>  |
| Інші заохочувальні та компенсаційні виплати | <ul style="list-style-type: none"> <li>• оплата простоїв не з вини працівника; винагороди за підсумками роботи за рік; премії одноразові, заохочення; матеріальна допомога; трудові та соціальні пільги</li> </ul> |

Рисунок 1.1 – Структура заробітної плати

*Джерело: побудовано автором на основі [10; 13]*

У сучасних умовах структура заробітної плати постійно змінюється, відображаючи економічні реалії та потреби підприємств. Окрім традиційних складових, все більшу роль набувають додаткові форми мотивації, такі як бонуси, які можуть бути прив'язані до індивідуальних або командних досягнень. Урахування таких факторів є важливим для підтримки стимулювання та підвищення ефективності праці в умовах конкурентного ринку.

У наукових дослідженнях часто піднімається питання щодо складу та структури заробітної плати, зокрема, обговорюються різні підходи до її компонування. Деякі вчені, такі як В.Я. Буряк, висловлюють сумнів щодо поділу заробітної плати на окремі частини, як це передбачено законодавством. Автор зазначає, що такий поділ може суперечити суті заробітної плати, оскільки, на його думку, одноразові та компенсаційні виплати не повинні бути частиною заробітної плати як винагороди за виконану роботу [14].

З точки зору Н.Б. Болотіної, компенсаційні виплати мають інше призначення, а саме — покриття витрат працівника, які не пов'язані безпосередньо з

результатами його трудової діяльності. Вона вважає, що ці виплати варто виключити з поняття заробітної плати, оскільки їхня мета — не винагорода за працю, а компенсація за понесені витрати чи ризики. Тому її визначення заробітної плати більш вузьке, вважаючи за доцільне включати лише ті виплати, що прямо залежать від трудових результатів [15].

Ці підходи викликають дискусії щодо того, що саме має бути включено до складу заробітної плати, оскільки різні вчені та практики можуть по-різному трактувати функціональні елементи, які складають цю категорію. У зв'язку з цим важливо вдосконалювати нормативно-правову базу для кращого узгодження теоретичних концепцій та практичних вимог щодо визначення складу заробітної плати.

У сучасних економічних умовах важливим інструментом підтримки стабільності рівня життя громадян є індексація заробітної плати, яка спрямована на компенсацію втрат купівельної спроможності внаслідок інфляційних процесів. Держава відіграє важливу роль у забезпеченні мінімальних стандартів заробітної плати, визначаючи її розмір та здійснюючи коригування у відповідь на економічні зміни, зокрема на рівень інфляції. Інфляційна індексація є складовою частиною системи додаткових виплат, що включаються до загальної суми заробітної плати працівника.

Індексування заробітної плати регулюється конкретними правовими нормами, такими як Постанова Кабінету Міністрів України №1078 від 17 липня 2003 року, яка встановлює порядок і механізм проведення індексації. Для розрахунку індексації використовуються показники, такі як прожитковий мінімум і індекси споживчих цін, що відображають рівень інфляції на певну дату [16].

Воєнний стан в Україні кардинально змінює як умови праці, так і механізми нарахування заробітної плати. Під час воєнних дій часто виникають ситуації, коли звичайні норми трудового законодавства не можуть бути застосовані без урахування специфічних обставин, пов'язаних із надзвичайним станом у країні. Наприклад, у мирний час відсутність працівника на робочому місці без поважних причин може призвести до дисциплінарних санкцій, у тому числі до розірвання

трудового договору. Проте в умовах воєнного стану, коли працівник змушений залишити своє місце проживання або відмовитись від виходу на роботу через безпекові причини, такі ситуації повинні враховуватись як форс-мажорні. Тому в таких випадках важливо, щоб роботодавець проявив гнучкість та розуміння, надаючи працівникам можливість зберегти свою роботу без санкцій, навіть якщо вони не можуть виконувати трудові обов'язки.

Водночас, роботодавці повинні мати на увазі, що в умовах надзвичайного стану нарахування заробітної плати може бути змінене відповідно до вимог законодавства. Наприклад, у разі мобілізації працівника, виплата заробітної плати на час виконання ним військового обов'язку може бути припинена, але за умови виконання державних соціальних гарантій [17].

Отже, система нарахування заробітної плати під час воєнного стану набуває нових рис, де важливими є не лише економічні фактори, а й соціальні та безпекові обставини, що потребують постійного коригування підходів до трудових відносин.

## **1.2. Класифікація форм та систем оплати праці**

Форми та системи оплати праці визначаються суб'єктами господарювання самостійно в межах колективного договору, проте з обов'язковим дотриманням вимог і гарантій, що передбачені законодавством, а також загальними та галузевими (регіональними) угодами (рис.1.2).

Форми та системи заробітної плати представляють собою механізм для встановлення розміру винагороди за працю, яка залежить від обсягів, якості та результатів виконаної роботи. Вибираючи конкретну форму оплати праці та відповідну систему нарахування заробітної плати, роботодавець має можливість впливати на продуктивність і якість праці підлеглих [19].

Найбільш поширеними є дві основні форми заробітної плати: відрядна та погодина, кожна з яких відображає певний показник обсягу праці, а саме:

- 1) кількість виготовленої продукції;
- 2) кількість відпрацьованого часу.

Форми заробітної плати повинні бути спрямовані на досягнення кількох основних цілей. Перша з них — забезпечення справедливого відображення результатів праці кожного працівника, що сприяє не лише оцінці його внеску в загальний результат, а й мотивує до підвищення продуктивності. Система оплати праці має бути побудована таким чином, щоб максимально відображати трудові досягнення співробітників, забезпечуючи тим самим об'єктивність і прозорість. Крім того, це повинно стимулювати постійне поліпшення якості роботи на всіх етапах виробничого процесу.

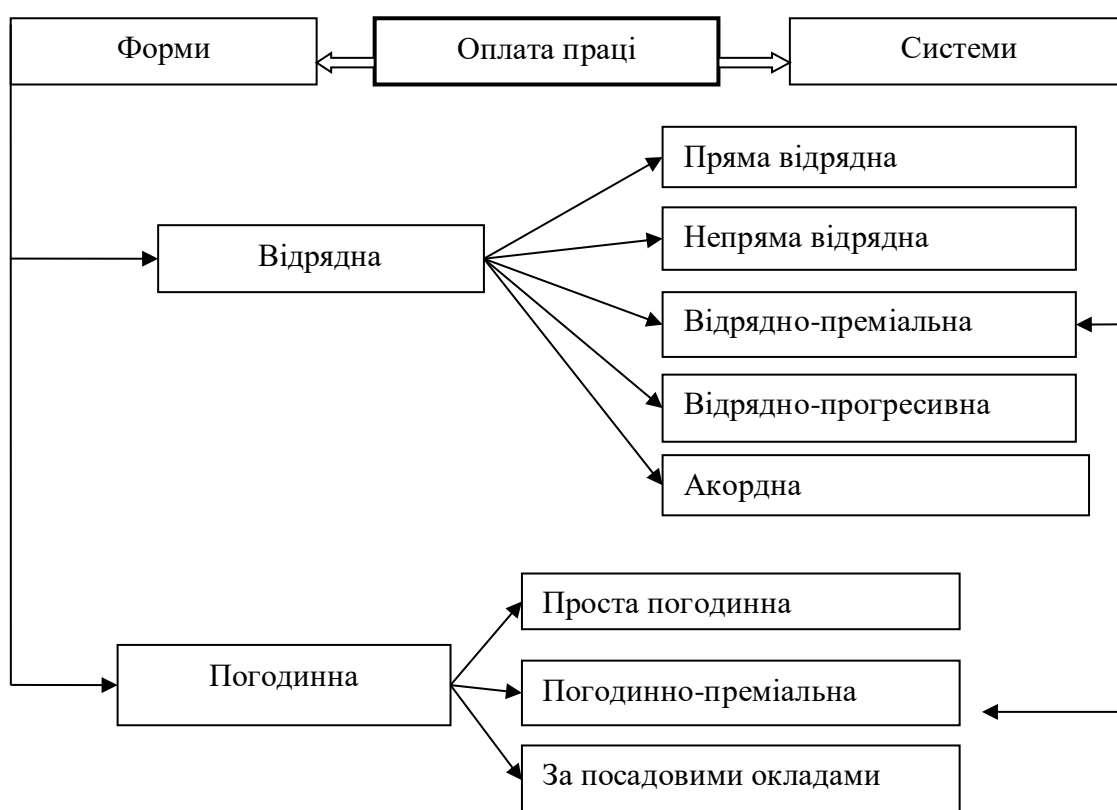


Рисунок – 1.2 Основні форми та системи оплати праці

*Джерело: побудовано автором на основі [19-21]*

Іншою важливою задачею є забезпечення економічного стимулу для працівників, що мотивує їх до активного пошуку нових шляхів оптимізації виробництва. За допомогою правильно налаштованої системи винагороди можна заохочувати ініціативність та інноваційність, підтримуючи постійний розвиток і вдосконалення праці. У свою чергу, це сприяє росту загальної продуктивності та якості продукції, що має безпосередній вплив на загальний успіх підприємства [20].



У разі погодинної оплати праці основним показником є кількість відпрацьованого часу, а заробіток працівника визначається на основі його тарифу або посадового окладу за фактичні години роботи. Така система оплати зазвичай застосовується для службовців та фахівців.

Основні передумови застосування погодинної оплати праці включають існування умов, за яких збільшення випуску продукції є неможливим, оскільки виробничий процес чітко регламентований, а функції робітника зосереджені виключно на спостереженні за технологічним процесом. Також слід зазначити, що зростання обсягу продукції може призвести до виникнення дефектів або зниження її якості.

У разі застосування простої погодинної системи заробіток працівника обчислюється як добуток годинної тарифної ставки на кількість відпрацьованих годин. Проте через обмежену ефективність цієї системи в підвищенні продуктивності та якості роботи, вона не є дуже поширеною. На відміну від неї, погодинно-преміальна система частково усуває ці недоліки та передбачає не лише основну годинну оплату, а й додаткові премії, які виплачуються за досягнення певних кількісних або якісних результатів [21].

При використанні погодинно-преміальної системи з нормованими завданнями заробітна плата може складатися з трьох компонентів:

- годинна оплата, яка розраховується пропорційно до кількості відпрацьованих годин, з урахуванням доплат за професіоналізм, особливі умови праці або інтенсивність виконуваних завдань;
- додаткова оплата за виконання нормованих завдань, що нараховується у відсотках до погодинної оплати за тарифом;
- премія за зниження трудовитрат на виготовлення виробів чи виконання робіт.

При використанні прямої відрядної системи, заробіток працівника визначається шляхом множення кількості виготовлених одиниць продукції на заздалегідь встановлену ставку за одиницю. Ставка за одиницю розраховується шляхом поділу погодинної тарифної ставки на норму виробітку або шляхом

множення погодинної ставки на кількість годин, необхідних для виготовлення однієї одиниці продукції.

Непряма відрядна система ґрунтується не на особистому виробітку працівника, а на ефективності праці колективу, якого він обслуговує. Цей підхід спеціально призначений для категорій допоміжних працівників, чия діяльність не підлягає чіткому нормуванню та обліку, проте істотно впливає на продуктивність основних працівників. Відрядно-преміальна система, своєю чергою, передбачає формування заробітної плати з суми відрядного заробітку та премії, що надається за досягнення визначених результатів [19].

Відрядно-прогресивна система оплати праці є структурованою схемою, яка передбачає компенсацію за виконання робіт, що знаходяться в межах встановленої норми, за стандартними відрядними розцінками. Роботи, які перевищують нормативний чи базовий рівень, оцінюються за підвищеними ставками, котрі розраховуються відповідно до ступеня виконання поставлених завдань. Впровадження цієї системи зазвичай обмежується ділянками, які затримують діяльність підприємства загалом, через відсутність стимулів для покращення якості продукції або послуг [20].

Акордна система оплати праці застосовується, коли працівнику або групі працівників нараховується заробітна плата за виконання певного обсягу робіт. Ключовою особливістю цієї форми є вимога завершити завдання в установлений термін, при цьому тривалість виконання роботи не є визначальним чинником.

У рамках організації праці відрядна оплата може бути як індивідуальною, так і колективною (бригадною). Індивідуальна форма передбачає визначення заробітку залежно від кількості виготовленої продукції та встановленої ставки за одиницю. У випадку колективної (бригадної) оплати, заробіток кожного учасника залежить від результатів діяльності всієї бригади. Для оцінки індивідуального внеску до загального результату можуть використовуватися коефіцієнти трудової участі (КТУ).

КТУ є показником, що комплексно оцінює вклад кожного члена бригади у загальний результат роботи, при цьому враховуючи не лише продуктивність, але й

якість виконання завдань та ставлення до праці. Розподіл зароблених бригадою коштів серед її учасників здійснюється згідно з нормативами, що враховують тарифні розряди, відпрацьований час, а також додаткові коефіцієнти, що визначаються на основі трудової участі кожного працівника в колективному результаті [21].

Розробка або вибір відповідної системи оплати праці — це відповідальність роботодавця. Керівництво підприємства, зважаючи на обсяг виробництва, строки виконання робіт, якість продукції та можливість співробітників впливати на реалізацію резервів, розробляє систему оплати праці та доводить її до відома працівників через колективну угоду. Головним критерієм вибору є економічна ефективність системи, зокрема її здатність сприяти підвищенню продуктивності та зниженню собівартості товарів чи послуг. У процесі переходу до ринкової економіки підприємства здобули економічну свободу, що стимулювало пошук оптимальних шляхів організації праці та систем оплати, в тому числі безтарифних моделей.

У безтарифних системах оплати праці основними характеристиками є такі положення:

1. Працівникам забезпечується лише базовий рівень заробітної плати, визначений законодавчими нормами про мінімальну оплату праці;
2. Спочатку розраховується загальна сума заробітної плати, отримана колективом, після чого від неї віднімається гарантована сума для всіх працівників, а залишок, який має становити значну частину, розподіляється серед членів колективу згідно з попередньо встановленими правилами;
3. Усі працівники підприємства, незалежно від категорії та посади, мають рівні можливості впливати на розмір своєї заробітної плати. Правила розподілу колективного заробітку розробляються так, щоб стимулювати кожного працівника до поліпшення саме тих аспектів роботи, які є важливими для досягнення бажаного загального кінцевого результату.
4. Найважливішою проблемою виступає створення правил розподілу колективного заробітку, які максимально налаштовують працівників на

поліпшення відповідних показників роботи, які є важливими для досягнення спільного результату.

Ефективне впровадження безтарифних систем вимагає колективу, де члени добре знають один одного, можуть об'єктивно оцінити роботу колег і цілком довіряють керівництву. Головною перевагою таких систем є оптимальне поєднання індивідуальної та колективної зацікавленості у підвищенні продуктивності. Заробіток кожного працівника однаково залежить від розміру прибутку, отриманого як результат спільної діяльності, та від його частки у цьому розподілі [19-20].

Отже, вирішуючи питання форми заробітної плати та відповідної системи її нарахування, підприємець фактично регулює продуктивність та якість роботи окремого працівника, які є частиною загального виробничого процесу та працюють у схожих умовах. Зарплата слугує показником відносин між організацією та працівниками, враховуючи завдання, умови виконання роботи, професійні навички працівника та результати його діяльності.

### **1.3. Огляд нормативно-правової бази з обліку розрахунків з оплати праці**

Організація та ведення бухгалтерського обліку в Україні спирається на комплекс нормативно-правових актів, які визначають основи документування, обчислення заробітної плати, формування фінансової звітності та інших аспектів фінансово-господарської діяльності (див. рис. 1.3).

Конституція України є фундаментом правової системи держави, включаючи сферу трудового законодавства. Її норми визначають базові принципи, які забезпечують права громадян у трудовій діяльності, гарантують безпечні умови праці та соціальний захист.

Організація та ведення бухгалтерського обліку в Україні регулюється спеціальним законодавчим актом — Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16 липня 1999 року. Документ є ключовим

інструментом у сфері обліку та звітності, встановлюючи основи для функціонування системи бухгалтерського обліку в країні.

Податковий кодекс України, ухвалений 2 грудня 2010 року, є основним нормативно-правовим актом, що регулює систему оподаткування в країні. Податковий кодекс України визначає чіткі правила щодо оподаткування доходів фізичних осіб, видів та ставок податків чи зборів. Згідно з цим актом, всі доходи громадян підлягають оподаткуванню, за винятком випадків, прямо зазначених у законі.

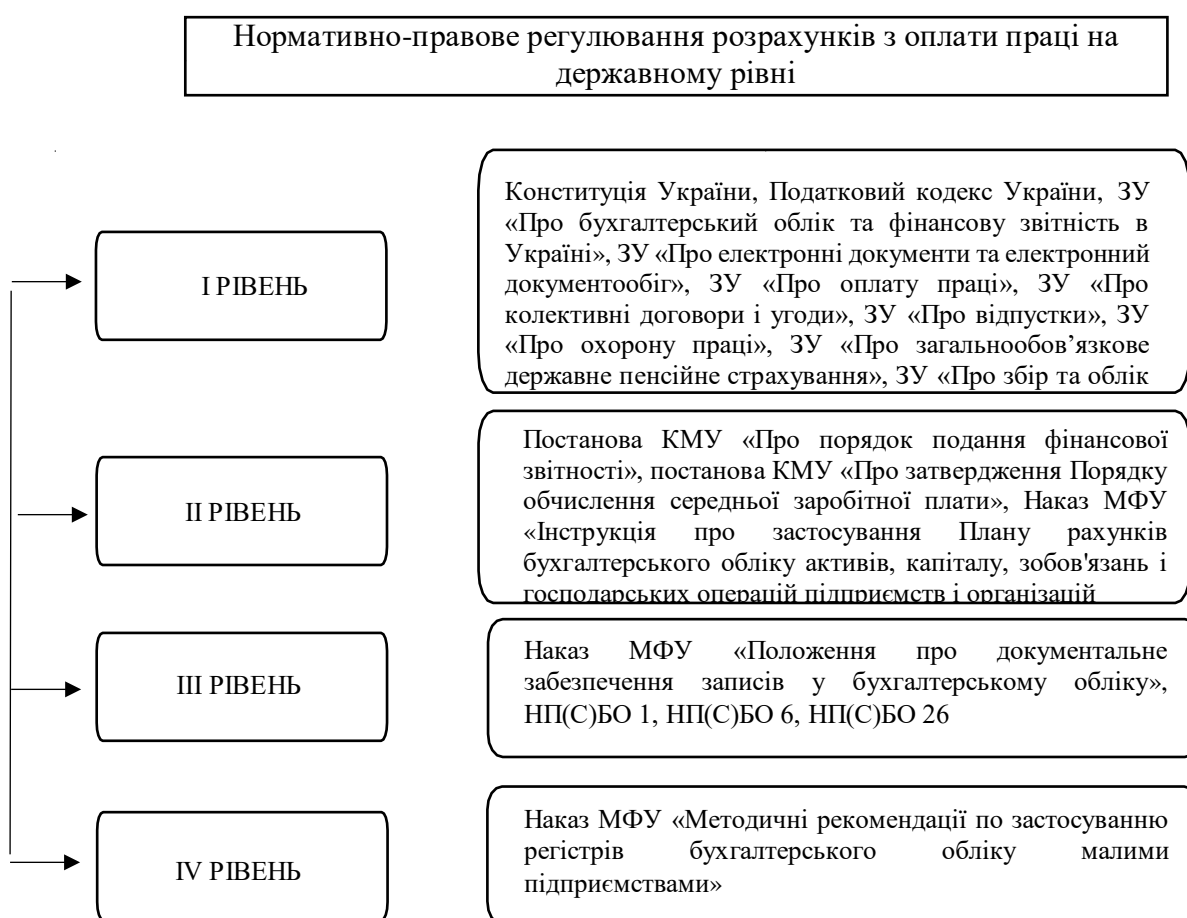


Рисунок 1.3 – Нормативно-правове регулювання оплати праці

*Джерело: побудовано автором на основі [1-3; 21-22;32]*

Закон України «Про оплату праці», прийнятий 24 березня 1995 року, є важливим нормативним актом, що регулює основи оплати праці в країні. Закон встановлює правові, економічні та організаційні принципи, що забезпечують справедливу та ефективну оплату праці для всіх працівників, які перебувають у

трудовах відносинах з підприємствами, організаціями, установами та фізичними особами незалежно від форми власності.

Кодекс законів про працю України (КЗпП) є основним документом, що визначає правові основи трудових відносин у країні. Кодекс охоплює всі аспекти взаємодії між роботодавцями та працівниками, включаючи права та обов'язки обох сторін, умови праці, оплату праці, соціальні гарантії, а також механізми вирішення трудових спорів. Детальна характеристика нормативно-правової бази з організації та методики обліку розрахунків по заробітній платі підприємств представлено у таб. 1.1.

Таблиця 1.2 – Характеристика нормативно-правової бази з організації та методики обліку розрахунків по заробітній платі підприємств

| Нормативний документ   | Короткий зміст  | Використання в обліково-аналітичному процесі  |
|--|---|---|
| 1  | 2   | 3   |
| Конституція України від 28.06.1996р. (остання редакція від 01.01.2020 р.)  | Регулює основні права та обов'язки громадян України   | Визначає право громадянина на працю та її оплату  |
| Цивільний Кодекс України №435-IV від 16.01.2003р. (остання редакція від 03.09.2024 р.)   | Визначає основні аспекти юридичних стосунків підприємств                                      | Регулює правові взаємовідносини між підприємствами та працівниками  |
| Податковий кодекс України № 2755-VI від 02.12.2010р. (остання редакція від 01.10.2024 р.)  | Визначає порядок оподаткування всіх видів доходів фізичних осіб                               | Розмір податкової соціальної пільги, розрахунок податку та складання звітності по податку з доходів працівників   |
| Кодекс законів про працю України в редакції станом на 25.07.2018р. (остання редакція від 27.09.2024 р.)                                  | Основний документ, що регулює трудові правові відносини України                               | Використовуємо для організації оплати праці на підприємстві   |
| Закон України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» №996-XIV від 16.07.1999 р. (остання редакція від 03.09.2024 р.) | Визначає порядок організації бухгалтерського обліку на підприємствах різних галузей в Україні | Регулює організацію бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності в Україні  |
| Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995р. №108/95-ВР (остання редакція від 24.08.2024 р.)  | Визначає сутність та принципи оплати праці в Україні  | Регулює економічні, правові, організаційні основи оплати праці працівників, які знаходяться в трудових відносинах з підприємствами, та сфери державного і договірною регулювання оплати праці |

Продовження табл. 1.2

| 1  | 2   | 3  |
|--|---|--|
| Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010р. № 2464-VI (остання редакція від 03.09.2024 р.) | Визначає платників, порядок стягнення та використання ЄСВ   | Застосовується для правильного розрахунку розміру єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування |
| НП(С)БО 26 «Виплати працівниками», затверджене Наказом Мінфіну України від 28.10.2003 р. № 601 (остання редакція від 03.11.2020 р.)                                    | Визначає методологічні принципи формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати працівникам                        | Регулює порядок виплат в грошовій та не грошовій формах працівникам за виконану роботу                                 |
| НП(С)БО 16 «Витрати», затверджене Наказом Мінфіну України від 31.01.2000р. №20 (остання редакція від 03.11.2020 р.)  | Визначає методологічні засади формування в обліку інформації про витрати підприємства, та їх розкриття в фінансовій звітності | Регулює порядок обліку витрат підприємства   |

*Джерело: систематизовано автором на основі [5;10-12;24-28;31,33]*

Мінімальна заробітна плата в Україні регулюється рядом нормативно-правових актів, серед яких основним є Кодекс законів про працю та Закон «Про оплату праці». Встановлення цієї норми є важливою складовою соціальної політики держави, оскільки вона забезпечує захист прав трудящих, запобігаючи експлуатації та створюючи умови для економічного розвитку. Крім того, мінімальна заробітна плата служить інструментом боротьби з бідністю та соціальним нерівністю, що сприяє стабільності в суспільстві.

Регулювання мінімальної заробітної плати здійснюється через ухвалення щорічного бюджету, де визначаються її розміри, а також умови для її коригування в залежності від макроекономічної ситуації та інфляційних процесів. Однак, незважаючи на те, що мінімальна заробітна плата є важливою державною гарантією, вона не завжди відповідає реальним економічним умовам, що ставить перед урядом завдання удосконалювати систему оплати праці з урахуванням змін в економіці та ринку праці [24].

З 1 січня 2024 року мінімальна заробітна плата в Україні становить 7100 грн на місяць, з підвищенням до 8000 грн з 1 квітня того ж року [18]. Водночас, прогноз на 2025 рік передбачає збереження рівня мінімальної зарплати на поточному рівні,

що може викликати дискусії щодо ефективності таких кроків для стимулювання економічного зростання та покращення життєвого рівня громадян.

Держава виконує контроль за дотриманням підприємствами законодавства щодо оплати праці через відповідні органи влади (рис. 1.4).

В умовах воєнного стану в Україні суттєво змінюються правила регулювання трудових відносин, включаючи облік оплати праці. Зокрема, через введення воєнного стану з 15 березня 2022 року набув чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який визначає особливості правовідносин між працівниками та роботодавцями в цей період. Закон регулює трудові відносини в усіх сферах економіки, незалежно від форми власності підприємств, установ і організацій, а також має застосування до представництв іноземних компаній в Україні [29].

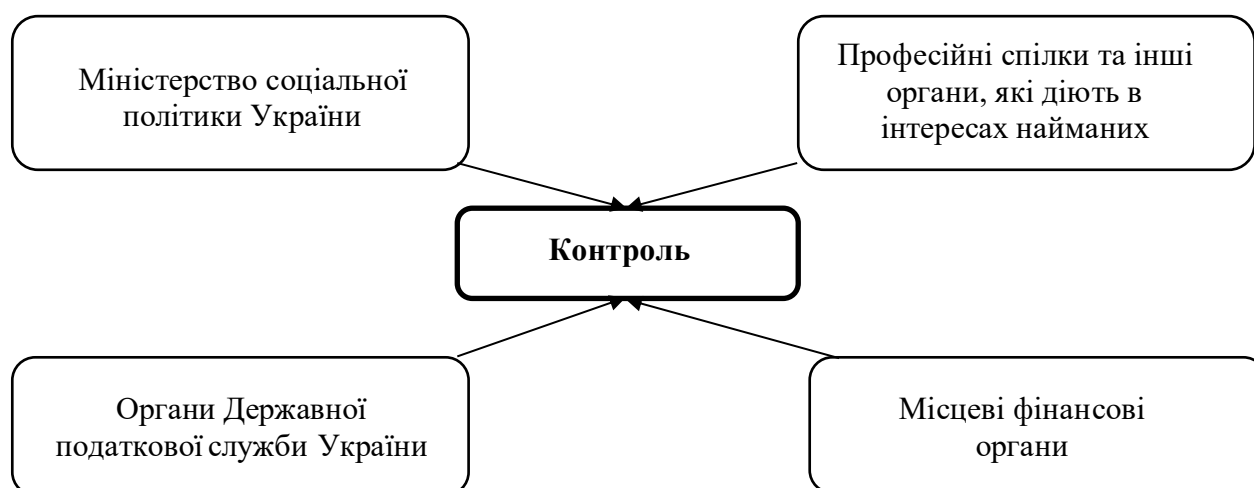


Рисунок 1.4 – Контролюючі органи дотримання підприємством законодавства про оплату праці

*Джерело: побудовано автором на основі [20-23]*

Основною метою цього закону є забезпечення ефективної роботи державних і приватних організацій під час надзвичайної ситуації, гарантуючи виконання основних соціальних і трудових прав громадян, зокрема збереження робочих місць і забезпечення мінімальних стандартів оплати праці. Враховуючи військові дії, трудові відносини в цей період зазнають певних коригувань, особливо стосовно



розірвання трудових договорів, зміни умов праці, а також прав та гарантій працівників, включаючи військовослужбовців, мобілізованих осіб і цивільних працівників на тимчасово окупованих територіях. Нормативно-правовий акт також визначає специфіку виконання трудових обов'язків в органах місцевого самоврядування, а також працівників, що працюють за договором з фізичними особами.

Важливо зазначити, що цей закон втратить чинність після припинення або скасування воєнного стану, коли країна повернеться до мирного часу, що вимагатиме коригування трудового законодавства в умовах відновлення економіки та забезпечення соціального захисту працівників на новому етапі розвитку.

У період воєнного стану важливим аспектом забезпечення прав громадян є регулювання правових відносин між державою та її громадянами щодо виконання конституційного обов'язку — захисту країни. У зв'язку з агресією росії проти України, держава прийняла ряд нових законодавчих ініціатив для забезпечення належних умов для військовослужбовців та їхніх родин, сприяючи їх соціальному і правовому захисту.

Одним із таких нормативно-правових актів став Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу», який був ухвалений 31 березня 2023 року. Цей закон спрямований на регулювання відносин між громадянами та державою в контексті виконання військових обов'язків, зокрема, у період воєнного стану. Закон встановлює основні принципи проходження військової служби, гарантуючи військовослужбовцям ряд соціальних пільг і прав, таких як спеціальне забезпечення, страхування та інші гарантії, що сприяють виконанню ними свого обов'язку з мінімальними ризиками для їхнього соціального благополуччя [30].

У межах закону також розроблені норми, що регулюють не лише відносини військовослужбовців з державою, а й їхні права на соціальний захист, забезпечення в разі травм, а також під час виконання службових обов'язків, що стали особливо важливими в умовах військового конфлікту.

Крім того, в Україні ухвалено Закон «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їхніх сімей», який надає родинам військових пільги

та гарантії в економічній, соціальній та політичній сферах. Закон включає норми щодо виплати грошового забезпечення та інших фінансових гарантій, що дозволяють забезпечити стабільність та гідний рівень життя як військовослужбовців, так і їхніх родин під час війни. Закон сприяє збереженню соціального спокою та забезпечує юридичний захист військових, що є основою для ефективної мобілізації ресурсів та людських сил в умовах національної безпеки [18].

В Україні регулювання виплат працівникам здійснюється відповідно до Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» (НП(С)БО 26) та Міжнародного стандарту бухгалтерського обліку (МСБО) 19 «Виплати працівникам». Однак, між цими двома стандартами існують суттєві відмінності в підходах до обліку та оцінки зобов'язань роботодавців щодо виплат працівникам, представлені у таб. 1.3.

Національне положення НП(С)БО 26 орієнтоване на специфіку української економіки та бухгалтерської практики, в той час як МСБО 19 є більш універсальним стандартом, який застосовується в міжнародній практиці. Відмінності між ними стосуються як термінології, так і методології обліку зобов'язань перед працівниками. Наприклад, в НП(С)БО 26 акцент робиться на простоту і зрозумілість для вітчизняних бухгалтерів, а в МСБО 19 визначено більш чіткі принципи, що дозволяють більш детально оцінити вартість виплат і визначити довгострокові зобов'язання [12; 31].

МСБО 19 містить більш розгорнуті роз'яснення щодо визнання та оцінки різноманітних виплат, зокрема пенсійних зобов'язань, компенсацій за невикористану відпустку, виплат при звільненні та інших видів довгострокових зобов'язань, більш детально регламентує принципи розподілу цих витрат на бухгалтерські періоди, що дає більш точну картину зобов'язань підприємства.

Однією з основних відмінностей є те, що МСБО 19 вимагає ретельнішого обліку майбутніх зобов'язань, пов'язаних із пенсійними виплатами, в той час як в НП(С)БО 26 ці питання регулюються менш детально. Це робить міжнародний стандарт більш придатним для великих підприємств, які працюють на

міжнародному рівні, де необхідна точна та систематична інформація про зобов'язання перед працівниками.

Таблиця 1.3 – Порівняння міжнародних та національних стандартів обліку оплати праці

| Критерії  | НП(С)БО 26   | МСБО (МСФЗ) 19   | Відмінності   |
|---|--|--|---|
| Мета  | Визначає методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності                | Визначення бухгалтерського обліку та розкриття інформації про виплати працівникам  | МСФЗ (IAS) 19 не дає повного розкриття інформації про виплати працівникам у примітках до фінансової звітності                                 |
| Сфера застосування                                    | Застосовується роботодавцями – підприємствами, організаціями, іншими юридичними особами незалежно від форм власності (крім бюджетних установ)                                    | Застосовується роботодавцем для обліку всіх виплат працівникам, за винятком тих, до яких застосовується МСФЗ (IAS) 2 «Платіж на основі акцій»  | У зв'язку з прийняттям в Україні НП(С)БО 34, доцільно внести поправки в НП(С)БО 26 щодо його дії на виплати на основі часток у капіталі       |
| Склад виплат працівників                              | Поточні виплати, виплати при звільненні, виплати по закінченню трудової діяльності, виплати інструментами власного капіталу підприємства, інші довгострокові виплати працівникам | Короткострокові виплати працівникам, виплати по закінченню трудової діяльності, інші довгострокові виплати працівникам, виплати при звільненні   | У НП(С)БО виділені зобов'язання по виплатам інструментами власного капіталу, які визначаються відповідно до НП(С)БО13 «Фінансові інструменти» |
| Виплати пов'язаним із закінченням трудової діяльності | Різні види пенсійного забезпечення працівників (крім державного)   | Пенсійне забезпечення  | У НП(С)БО представлено більше видів пенсійного забезпечення.  |
| Інші довгострокові виплати працівникам                | Інші довгострокові виплати працівникам   | Додаткова відпустка за вислугу років, оплачувана академічна відпустка, виплата до ювілеїв і за вислугу років, виплати пов'язані із тривалою непрацездатністю, виплати частки прибутку та премії, відстрочені компенсації | У МСФЗ 19 наведений розгорнутий перелік всіх виплат.  |

Джерело: побудовано автором на основі [12;31]

Порівняння стандартів підкреслює, що МСБО 19 є більш складним і точним у порівнянні з НП(С)БО 26, але в той же час національний стандарт є достатнім для виконання вимог бухгалтерського обліку на рівні України. Різниця в деталях відображає різні підходи до обліку та оцінки зобов'язань у національній і міжнародній практиці, зважаючи на економічні і правові умови, які існують в кожній країні.

Важливо звернути увагу на міжнародний досвід щодо об'єднання даних про виплати в одну категорію, аналізуючи ці виплати як з теоретичної, так і з практичної точок зору. Вдосконалення НП(С)БО 26 в окресленому напрямку, на нашу думку, сприятиме покращенню міжнародної співпраці України в післявоєнний період, забезпечуючи фінансову прозорість під час процесу відновлення країни.

Отже, оплата праці є важливим елементом соціально-економічної структури будь-якої держави, і в Україні вона регулюється на чотирьох основних рівнях. Законодавча база, що охоплює ці аспекти, включає Конституцію України, а також різноманітні нормативно-правові акти, що визначають мінімальний рівень заробітної плати і соціальні гарантії для громадян. Однак, в умовах надзвичайної ситуації, як, наприклад, воєнний стан, виникає необхідність адаптації та уточнення цієї нормативної бази для врахування специфіки військових дій.

В Україні в умовах воєнного стану набули чинності тимчасові закони, які враховують зміни в економічному середовищі, зокрема в питаннях зайнятості та оплати праці. Закони регулюють трудові відносини в умовах військового впливу, надаючи додаткові гарантії для працівників, які можуть бути мобілізовані чи працювати в умовах нестабільності.

У контексті обліку заробітної плати варто зазначити, що процес регулювання виплат працівникам зазнає впливу міжнародних стандартів бухгалтерського обліку, таких як МСБО 19 «Виплати працівникам». Порівняння національних та міжнародних стандартів вказує на тенденцію до більш чіткої структури і деталізації вимог в міжнародному контексті. Це створює можливості для більш прозорого

обліку, який буде важливий для відновлення країни після завершення війни та сприятиме міжнародній співпраці України.

Заробітна плата виконує не лише економічну, а й важливу соціальну функцію. Забезпечує відтворення робочої сили, задовольняє основні потреби працівників та їхніх родин, а також сприяє соціальній стабільності в суспільстві. У кризовий період, зокрема під час війни, зарплата набуває додаткового значення як засіб підтримки населення.

Належна організація оплати праці дозволяє зберегти працездатне населення, уникнути масових звільнень і забезпечити стійкість економіки. Роботодавці повинні враховувати такі аспекти, як складність виконуваної роботи, професійні навички працівників, а також результати їхньої діяльності. Це дозволяє не лише підтримувати мотивацію працівників, але й забезпечувати ефективне функціонування підприємств.

Під час кризи, зокрема в періоди війни, заробітна плата стає не лише економічним інструментом, а й соціальним механізмом, що дозволяє зберегти працездатне населення та підтримати національну економіку. Таким чином, забезпечення справедливих умов оплати праці є одним з важливих елементів у стратегії відновлення країни після воєнних дій, сприяючи стабільності та розвитку трудових відносин на всіх рівнях.

## РОЗДІЛ 2

### СИСТЕМА БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

#### 2.1. Організація обліку розрахунків з оплати праці

Для оптимізації організації бухгалтерського обліку розрахунків із заробітної плати важливо визначити послідовність здійснення облікових операцій на кожному з етапів. У ТОВ «УКР-АРМОР» цей процес поділено на три основні етапи: первинний, поточний та підсумковий облік. (рис. 2.1).

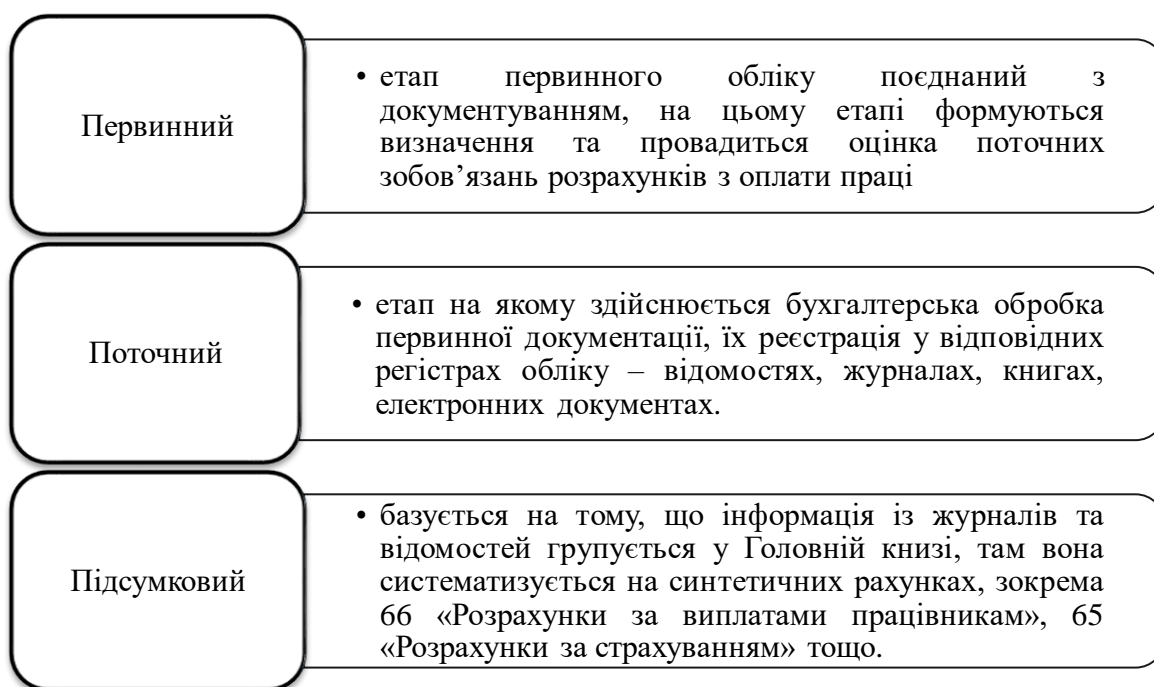


Рисунок 2.1 – Етапи облікового процесу розрахунків з оплати праці ТОВ «УКР-АРМОР»

*Джерело: побудовано автором за даними ТОВ «УКР-АРМОР»*

Первинна документація з обліку розрахунків з оплати праці становить складову номенклатур первинного обліку. Тому подальшим кроком розглянемо організацію кадрового обліку на ТОВ «УКР-АРМОР» (рис. 2.2). Це складний і

вимогливий процес, що потребує глибокого знання та точного дотримання чинного трудового законодавства України та інших нормативних документів. Важливо також уважно слідкувати за змінами у нормативній базі. Більшість кадрових документів в Україні створюються на основі типових форм, які мають встановлені правила оформлення.



Рисунок 2.2 – Організація кадрового обліку на ТОВ «УКР-АРМОР»

*Джерело: побудовано автором за даними ТОВ «УКР-АРМОР»*

Ведення кадрового обліку є обов'язковим на ТОВ «УКР-АРМОР». Зміни, що відбулись в законодавстві ускладнюють забезпечення точного кадрового обліку та виконання всіх нормативних вимог. То ж, після прийняття 24 березня 2022 року Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX виникла потреба враховувати специфіку ведення кадрового обліку в нових умовах військового часу.

В умовах воєнного стану організація кадрового обліку та зберігання документації залишається важливою відповідальністю роботодавців, навіть при ускладнених умовах. Компанії, як ТОВ «УКР-АРМОР», повинні дотримуватися вимог трудового законодавства щодо правильного оформлення та збереження кадрових документів. Проте, зважаючи на ситуацію воєнного часу, законодавство

дозволяє адаптувати кадрові процедури під специфічні умови, застосовуючи індивідуальні підходи до ведення обліку, якщо це обґрунтовано обставинами. Це дозволяє зберігати правову відповідальність, при цьому гнучко реагувати на виклики поточної ситуації [34].

Зокрема, законодавчі зміни, внесені в українське трудове законодавство, дозволяють використовувати електронні трудові книжки як альтернативу традиційним паперовим варіантам. Відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі», з 10 червня 2021 року трудові книжки працівників можуть вестися в електронному вигляді, що значно спрощує процес зберігання та обробки кадрових даних. Оскільки ТОВ «УКР-АРМОР» було засновано у 2022 році, компанія врахувала нововведення щодо електронних трудових книжок під час організації кадрового обліку, що забезпечує більшу зручність та оперативність у веденні документації [35].

ТОВ «УКР-АРМОР» самостійно визначає форми та системи оплати праці (рис. 2.3).

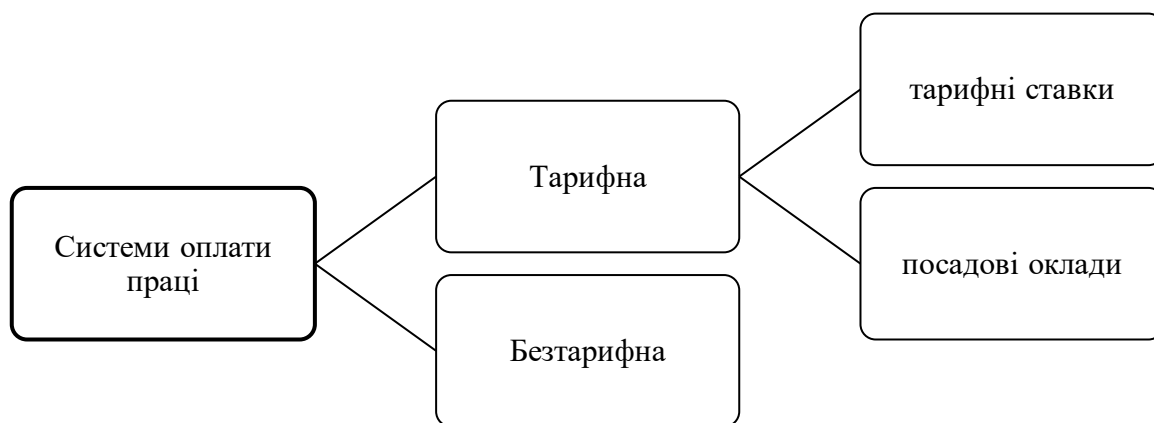


Рисунок 2.3 – Системи оплати праці ТОВ «УКР-АРМОР»

*Джерело: побудовано автором за даними ТОВ «УКР-АРМОР»*

На підприємстві ТОВ «УКР-АРМОР» основною формою оплати праці є погодинна оплата, доповнена преміальними виплатами за результатами виконаної роботи. Така система дозволяє точно коригувати розмір заробітної плати в



залежності від відпрацьованого часу, а також забезпечити мотивацію працівників на досягнення високих результатів через систему преміювання.

Зокрема, погодинно-преміальна форма оплати складається з трьох основних складових:

- Погодинний зарібок, який визначається на основі фактично відпрацьованого часу працівника, забезпечує точний облік відпрацьованих годин і коригування оплати в залежності від робочого навантаження.

- Додаткові виплати, які враховують індивідуальні професійні досягнення працівника, складність умов праці або специфіку виконуваних завдань, наприклад, важка фізична праця чи робота в особливих умовах.

- Премії, які призначаються за виконання або перевиконання встановлених планових завдань, досягнення ключових показників ефективності або інших запланованих цілей.

Управління розрахунками з оплати праці є критично важливим для підприємства, оскільки своєчасна виплата зарібною плати забезпечує стабільність кадрового складу та мотивацію працівників. Для цього на ТОВ «УКР-АРМОР» застосовується чітко структурований облік, включаючи як синтетичний, так і аналітичний облік.

Синтетичний облік розрахунків з оплати праці на підприємстві ведеться за допомогою рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Це пасивний, балансовий рахунок, на якому обліковуються всі зобов'язання перед працівниками за виконану роботу. Рахунок має три субрахунки, що дозволяє деталізувати і коректно відображати різні види нарахувань та виплат працівникам (рис. 2.4).

При нарахуванні зарібною плати підприємство здійснює ряд бухгалтерських операцій, спрямованих на коректне відображення витрат та зобов'язань перед працівниками. Спочатку кредитується рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», що відображає суму зобов'язань підприємства перед його співробітниками. У свою чергу, дебетуються різні рахунки, в залежності від специфіки діяльності підприємства, категорії працівників, а також виду зарібною

плати (основна чи додаткова). Такий підхід дозволяє точно враховувати витрати на оплату праці, залежно від того, які роботи виконуються — основні чи допоміжні.

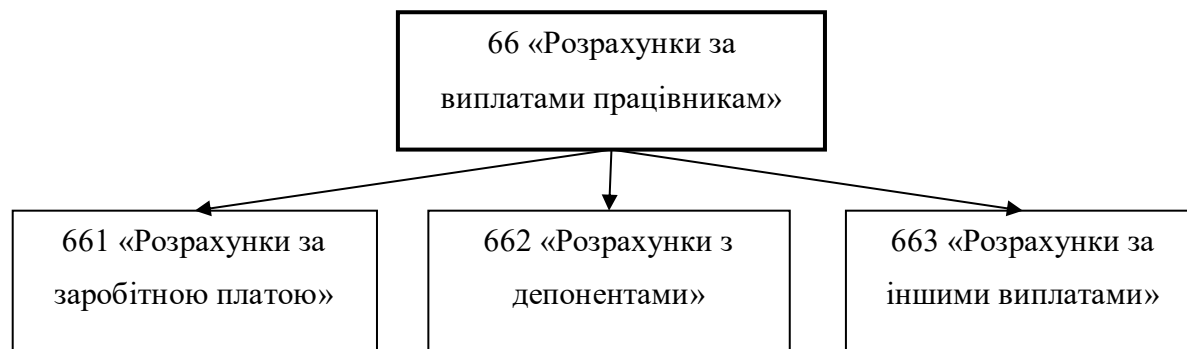


Рисунок 2.4 – Структура рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» в ТОВ «УКР-АРМОР»

*Джерело: побудовано автором за даними ТОВ «УКР-АРМОР»*

Рахунок 66 кореспондує з іншими рахунками, що відображають різні аспекти витрат на оплату праці, і розподіляється за категоріями відповідно до виду діяльності підприємства. Це дозволяє правильно і детально відобразити всі нарахування, враховуючи особливості виробничих процесів та функціонування підприємства. На наступному етапі бухгалтерський облік передбачає розподіл нарахованої заробітної плати між різними статтями витрат підприємства. У процесі обліку витрат на оплату праці важливо використовувати різні рахунки, визначені в Плані рахунків бухгалтерського обліку (таб.2.1.)

Таблиця 2.1 – Кореспонденція за рахунком 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»

| № рах. | за дебетом з кредитом рахунків:   | № рах. | за кредитом з дебетом рахунків:            |
|--------|-----------------------------------|--------|--|
| 30     | «Готівка»                         | 10     | «Основні засоби»                           |
| 31     | «Рахунки в банках»                | 15     | «Капітальні інвестиції»                    |
| 33     | «Інші кошти»                      | 30     | «Готівка»                                  |
| 37     | «Розрахунки з різними дебіторами» | 31     | «Рахунки в банках»                         |
|        |                                   | 39     | «Витрати майбутніх періодів»               |
| 40     | «Зареєстрований капітал»          | 47     | «Забезпечення майбутніх витрат і платежів» |
| 46     | «Неоплачений капітал»             |        |  |

## Продовження табл. 2.1

|    |                                       |    |  |
|----|---------------------------------------|----|--|
| 64 | «Розрахунки за податками й платежами» | 48 | «Цільове фінансування і цільові надходження» |
| 65 | «Розрахунки за страхуванням»          | 65 | «Розрахунки за страхуванням»                 |
| 66 | «Розрахунки за виплатами працівникам» | 66 | «Розрахунки за виплатами працівникам»        |
| 68 | «Розрахунки за іншими операціями»     | 81 | «Витрати на оплату праці»                    |
|    |                                       | 85 | «Інші затрати»                               |

*Джерело: складено автором за даними ТОВ «УКР-АРМОР»*

Рух документів з обліку оплати праці можна представити схемою (рис 2.5).

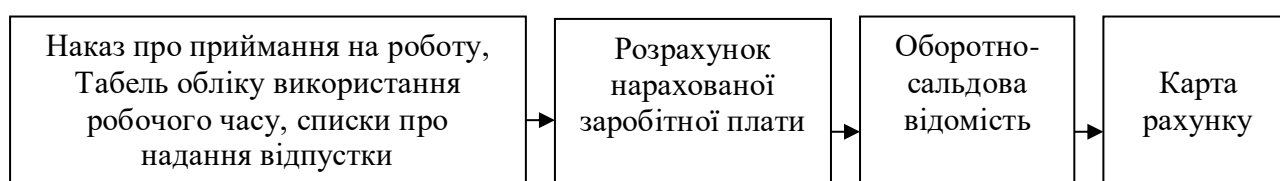


Рисунок 2.5 – Рух документів з обліку оплати праці

*Джерело: побудовано автором за даними ТОВ «УКР-АРМОР»*

Зважаючи на вищезазначене, можна зробити висновок, що на ТОВ «УКР-АРМОР» для обліку розрахунків з оплати праці використовуються стандартні форми первинної документації, а обіг документів щодо оплати праці здійснюється відповідно до чинного законодавства.

Дослідивши облікову політику ТОВ «УКР-АРМОР» ми звернули увагу на те, що на підприємстві відсутній Наказ про облікову політику, тому вважаємо необхідним його розробити. При цьому, в доцільним буде розробити розділ, який би регулював питання обліку розрахунків з оплати праці (рис. 2.6).

Організація бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві передбачає вирішення кількох ключових завдань для забезпечення правильності та прозорості фінансової діяльності. Основні задачі в цій сфері включають: точність і документальне оформлення розрахунків; своєчасний і повний запис даних в бухгалтерських регістрах, точне відображення в звітності.

Важливою умовою є забезпечення наявності правильно оформлених документів, що підтверджують всі нарахування та виплати працівникам, що

включає первинні документи, які використовуються для обліку заробітної плати та премій, а також додаткових виплат.

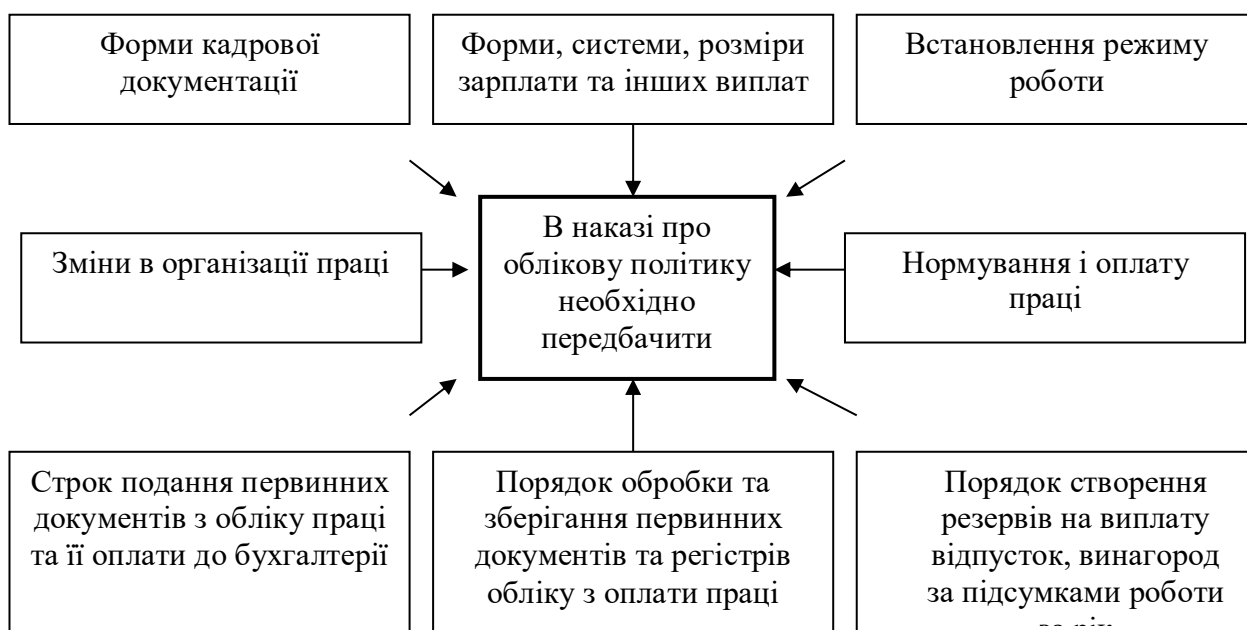


Рисунок 2.6 – Основні положення з обліку праці та її оплати, що необхідно навести в наказі про облікову політику ТОВ «УКР-АРМОР»

*Джерело: побудовано автором за даними ТОВ «УКР-АРМОР»*

Для коректного обліку важливо своєчасно вносити всі нарахування в бухгалтерські реєстри. Надалі, всі дані, що стосуються оплати праці, повинні знайти відображення в звітності підприємства.

## 2.2. Документування операцій розрахунків з оплати праці

На ТОВ «УКР-АРМОР» для ефективного управління трудовими ресурсами та забезпечення безперервного контролю за використанням робочого часу впроваджена система оперативного обліку. Система включає використання стандартних форм для обліку чисельності працівників, а також для фіксації інформації про їх прийом на роботу, переведення чи звільнення.

Процес обліку здійснюється через уніфіковані документи, що дозволяють систематично відстежувати зміну складу персоналу. Застосування таких реєстрів

забезпечує узгодженість у веденні кадрової документації та дотримання норм законодавства щодо обліку працівників.

Особливістю обліку є використання типових форм первинної документації, визначених законодавством, зокрема наказом Держкомстату України від 05.12.2008 р. № 489 «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці», що дає можливість забезпечити стандартизований підхід до реєстрації та аналізу трудових ресурсів. Це також дозволяє підприємству зберігати необхідну прозорість у кадровій політиці та спрощує процес складання звітності в органах статистики та інших контролюючих установах (табл. 2.2).

Таблиця 2.2 – Типові форми первинного обліку особового складу ТОВ «УКР-АРМОР»

| Номер форми | Назва типової форми   |
|-------------|---|
| П-1         | Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу                       |
| П-2         | Особова картка працівника   |
| П-3         | Наказ (розпорядження) про надання відпустки                         |
| П-4         | Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту) |
| П-5         | Табель обліку використання робочого часу                            |
| П-6         | Розрахунково-платіжна відомість працівника                          |
| П-7         | Розрахунково-платіжна відомість (зведена)                           |
| П-9         | Книга обліку бланків трудових книжок і вкладишів до них             |
| П-10        | Книга обліку руху трудових книжок і вкладишів до них                |
| П-11        | Акт на списання бланків трудових книжок або вкладишів до них        |

*Джерело: складено автором за даними ТОВ «УКР-АРМОР»*

На підприємстві ТОВ «УКР-АРМОР» для фіксації прийому працівників на роботу використовується форма №П-1 «Наказ про прийом на роботу» (додаток А). Форма №П-1 є важливим документом у кадровому обліку та забезпечує належну реєстрацію нових співробітників. Інформацію, яка міститься у наказі включає всі основні відомості про нового працівника, такі як дата прийому, посада, умови праці, а також інформація про встановлений оклад.

На зворотній стороні форми вказуються важливі відмітки, що мають правове значення. Серед них — підпис працівника про ознайомлення з умовами праці,

наявність медичного огляду (якщо це необхідно), проходження інструктажу з техніки безпеки, а також інші важливі аспекти, що забезпечують безпеку та законність умов праці.

Облік робочого часу є важливою складовою процесу управління трудовими ресурсами, що забезпечує ефективне використання робочого часу та контроль за виконанням трудової дисципліни. Одним з основних інструментів для цього є таблиць обліку робочого часу, що дозволяє фіксувати всі відомості щодо присутності працівників на роботі, їхньої діяльності та відсутності.

Для реєстрації робочого часу використовується форма № П-5 «Табель обліку використання робочого часу» (форма № П-5). Документ охоплює повний перелік працівників компанії, вказує кількість відпрацьованих годин та відсутність по різних причинах. Зазначені дані є основою для контролю за дотриманням встановленого режиму роботи, виявлення спізень, запізень на роботу та відсутності з об'єктивних чи не об'єктивних причин.

Заповнення табеля здійснюється протягом календарного місяця, а наприкінці місяця бухгалтерія здійснює підсумки по кожному працівнику, визначаючи кількість фактично відпрацьованого часу, а також обчислюючи втрати робочого часу, що виникають через різні фактори.

Табель обліку робочого часу, в свою чергу, стає важливим документом не тільки для обліку присутності працівників, а й для розрахунку заробітної плати та інших виплат, таких як допомога по тимчасовій непрацездатності та компенсація за відпустки.

Після складання та підписання табеля відповідальними особами, документ проходить процедуру затвердження керівництвом і передається до бухгалтерії для подальшого використання. У зв'язку з важливістю цього документу, зміни до нього не допускаються, щоб уникнути маніпуляцій з даними та забезпечити чесність у нарахуванні компенсацій та інших виплат.

У період воєнного стану в Україні, щоб забезпечити ефективне використання трудових ресурсів при обмежених умовах, встановлені нові норми для організації робочого часу. Зокрема, робочий час не може перевищувати 60 годин на тиждень,

що дозволяє підприємствам адаптуватися до нових умов нестабільності. Також було скасовано обмеження на скорочення робочих годин напередодні вихідних та святкових днів, що дає змогу зменшити навантаження на працівників у ці періоди.

На ТОВ «УКР-АРМОР» заробітна плата працівників, які виконують роботи за відрядною системою оплати праці, визначається на основі кількості виконаних завдань або наданих послуг. Для цього обсяг робіт, вказаний у первинних документах, множиться на встановлену розцінку за одиницю праці. Точність у визначенні обсягу робіт є критично важливою, оскільки будь-які помилки можуть призвести до некоректного розрахунку заробітної плати.

При розрахунку заробітної плати для працівників, які працюють на умовах відрядної оплати, враховуються всі аспекти, пов'язані з їх трудовою діяльністю., а саме виконаного виробітку, доплати за понаднормові години, премії, а також інші види виплат, що можуть бути передбачені умовами трудового договору чи внутрішніми положеннями підприємства. Після цього проводиться обчислення утримань (податки, збори, пенсійні внески тощо), що дозволяє точно визначити суму до виплати працівникові.

Для нарахування заробітної плати працівникам з погодинною оплатою на ТОВ «УКР-АРМОР» важливо мати точну інформацію про посадові оклади, визначені штатним розписом, а також про розряди працівників, затверджені на підставі наказів підприємства. Однією з ключових складових є таблиць обліку робочого часу, який фіксує фактично відпрацьовані години за певний період. Заробітна плата нараховується шляхом множення кількості відпрацьованих годин на встановлену годинну тарифну ставку. Крім основної заробітної плати, враховуються доплати за понаднормову працю, премії та інші додаткові виплати, які передбачені внутрішніми документами підприємства.

Важливою складовою нарахувань є також облік різноманітних надбавок і премій, які надаються працівникам як стимул до досягнення високих результатів у роботі. Такі виплати заохочують висококваліфікованих спеціалістів до досягнення кращих показників у своїй професійній діяльності.

Для належного оформлення відпусток, переведень та звільнень на ТОВ «УКР-АРМОР» використовуються стандартизовані форми документів, які відповідають вимогам трудового законодавства та внутрішнім нормативам компанії. Однією з основних форм є «Наказ (розпорядження) про надання відпустки» (форма №П-3). Цей документ використовується для оформлення будь-якого виду відпустки, будь то щорічна, додаткова або відпустка без збереження заробітної плати.

Для коректного ведення обліку наказ заповнюється в двох примірниках: один передається до бухгалтерії для розрахунку заробітної плати за період відпустки, а інший залишається у відділі кадрів, де він додається до особової картки працівника. Важливою частиною документа є позначка про відпустку без збереження заробітної плати, якщо така надається працівникові.

Для переведення працівників на нові посади або зміни умов трудового договору також використовуються стандартизовані накази, зокрема «Наказ про переведення на іншу роботу» (Додаток Б). У разі звільнення оформлюється форма №П-4 (Додаток В), яка є обов'язковим документом для припинення трудових відносин. Ці процедури сприяють забезпеченню точного обліку кадрових змін та виконанню вимог трудового законодавства.

ТОВ «УКР-АРМОР» організовує облік робочого часу своїх працівників за допомогою чітко визначених процедур та відповідальних осіб. Керівництво компанії самостійно призначає працівників, які займаються обліком робочого часу та підготовкою табелів, а також визначає осіб, які повинні перевіряти та підтверджувати дані, зазначені в цих табелях. У компанії встановлені чіткі терміни для подачі табелів на підпис і передачі їх до бухгалтерії для подальшого нарахування заробітної плати.

Компанія також визначає порядок внесення інформації про нових працівників до табелів, а також процес видалення даних про звільнених працівників. Крім того, для кожного працівника присвоюється табельний номер, і розроблені процедури для коригування даних про робочий час та відсутність працівників, що забезпечує точність і своєчасність обліку.



Для нарахування заробітної плати ТОВ «УКР-АРМОР» використовує стандартну форму П-7 «Розрахунково-платіжна відомість», у якій відображаються всі нарахування за різними видами оплати праці, премії, доплати та інші виплати, а також утримання — аванс, податок на доходи фізичних осіб, військовий збір, аліменти та інші виплати, що підлягають утриманню. Ця форма є важливим документом для контролю за правильністю розрахунку та виплати заробітної плати працівникам.

### 2.3. Організація синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці

На ТОВ «УКР-АРМОР» облік заробітної плати та інших виплат працівникам ведеться на основі синтетичного рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Рахунок є основним інструментом для узагальнення всіх операцій, пов'язаних з виплатою заробітної плати, премій, надбавок та інших форм компенсацій, також використовується для обліку сум, які не були отримані працівниками вчасно, тобто депонованих сум, що підлягають подальшому розрахунку або поверненню.

Відображення операцій з обліку розрахунків за виплатами працівникам представлено в табл. 2.3.

Таблиця 2.3 – Відображення операцій з обліку розрахунків з оплати праці на ТОВ «УКР-АРМОР»

| Зміст господарської операції   | Первинний документ              | Кореспондуючі рахунки |     |
|--|---------------------------------|-----------------------|-----|
|  |                                 | Д-т                   | К-т |
| Нарахована основна і додаткова зарплата, премії за виробничі показники | Розрахунково-платіжна відомість | 92                    | 661 |
| Нарахована вихідна допомога при звільненні                             | Розрахунково-платіжна відомість | 92                    | 661 |
| Виплачено заробітну плату працівникам                                  | Платіжне доручення              | 661                   | 311 |

*Джерело: складено автором за даними ТОВ «УКР-АРМОР»*

З заробітної плати працівників проводяться різноманітні утримання. Одним з основних обов'язкових утримань є податок на доходи фізичних осіб (ПДФО), який з 2016 року становить 18% від загальної суми нарахованої заробітної плати. Окрім цього, на лікарняні та відпускні також поширюється утримання податку. Це свідчить про те, що всі виплати працівникам, незалежно від того, чи є вони основною частиною заробітної плати або спеціальними виплатами (як відпустка чи лікарняний), підлягають обов'язковим утриманням за вищезгаданою ставкою.

З серпня 2014 року в Україні введено обов'язковий військовий збір, що становить 1,5% від загального доходу працівників. Цей збір сплачується одночасно з ПДФО і не має обмежень по максимальній сумі доходу, тобто оподатковується весь нарахований дохід.

У жовтні 2024 року Верховна Рада України ухвалила законопроект, який передбачає підвищення ставки військового збору для офіційно працевлаштованих осіб. З 1 жовтня 2024 року ставка збору була підвищена з 1,5% до 5%. Водночас для військових цей податок залишиться на попередньому рівні. Хоча закон ще не був остаточно прийнятий, казначейство вже відкрило рахунки для сплати збору, і підприємства мають готуватися до нових змін у податковій політиці.

У ТОВ «УКР-АРМОР» інформацію про операції, пов'язані з розрахунками за податками, зборами та обов'язковими платежами, обліковують на рахунку 64 «Розрахунки за податками й платежами». Згідно з Інструкцією № 291, цей рахунок використовується для відображення всіх видів платежів до бюджету, у тому числі податків, які сплачуються працівниками підприємства. Кредитове сальдо на рахунку 64 відображає нараховані до сплати платежі, тоді як дебетові записи вказують на списання, сплату або відшкодування податків.

Типова кореспонденція рахунків утримань із зарплати ТОВ «УКР-АРМОР» наведена в табл. 2.4.

На ТОВ «УКР-АРМОР» відпустки є важливою частиною трудових відносин і можуть бути надані працівникам з різних причин (рис. 2.7).

Таблиця 2.4 – Відображення операцій з обліку утримань з оплати праці на  
ТОВ «УКР-АРМОР»

| Зміст господарської операції             | Первинний документ              | Кореспондуючі рахунки |     |
|--|---------------------------------|-----------------------|-----|
|  |                                 | Д-т                   | К-т |
| Утримано податок з доходів фізичних осіб | Розрахунково-платіжна відомість | 661                   | 641 |
| Утримано військовий збір                 | Розрахунково-платіжна відомість | 661                   | 642 |
| Сплачено ПДФО                            | Платіжне доручення              | 641                   | 311 |
| Сплачено військовий збір                 | Платіжне доручення              | 642                   | 311 |

*Джерело: складено автором за даними ТОВ «УКР-АРМОР»*

При розрахунку відпускних важливим є те у який день місяця працівник був прийнятий на роботу, оскільки якщо працівник приймається на роботу не з першого числа календарного місяця, цей місяць не враховується при визначенні загальної кількості відпустки.

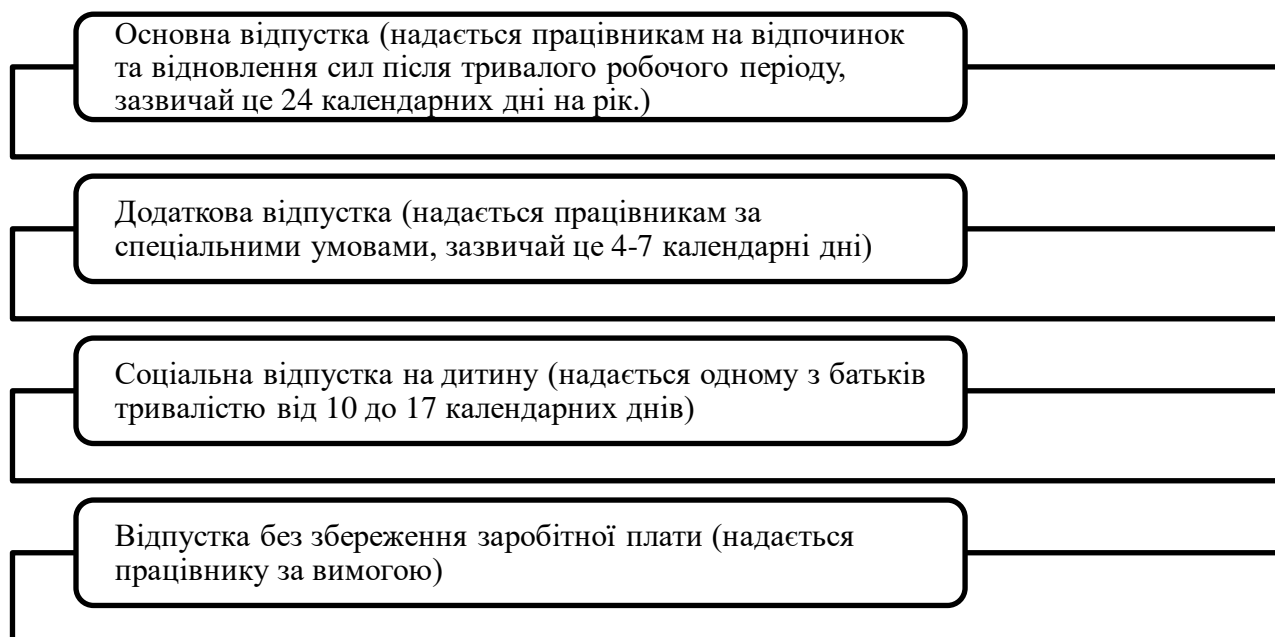


Рисунок 2.7 – Види відпусток ТОВ «УКР-АРМОР»

*Джерело: побудовано автором за даними ТОВ «УКР-АРМОР»*

Для забезпечення виплати відпусток на підприємствах створюється резерв відпусток. Цей резерв враховується як витрати на рахунках підприємства, таких як Д-т 92 та К-т 471. Резерв є обов'язковим елементом бухгалтерського обліку,

оскільки він дозволяє підприємству своєчасно планувати і забезпечувати кошти для виплат працівникам, що йдуть у відпустку. Важливо зазначити, що навіть якщо кошти з резерву ще не використані, вони все одно визнаються витратами в тому періоді, в якому були нараховані, і це відображається в бухгалтерській звітності [36-37] (див. табл. 2.5).

У ТОВ «УКР-АРМОР» запроваджено повністю автоматизований процес обробки лікарняних листків, що значно спрощує процес їх оформлення та виплати. У рамках цієї автоматизації лікарняні оформлюються в електронному вигляді через платформу eHealth. Після того як лікар заповнює висновок про непрацездатність у системі, він автоматично надходить до Реєстру медичних висновків і потрапляє в особистий кабінет підприємства.

Таблиця 2.5 – Відображення операцій з обліку відпускних на ТОВ «УКР-АРМОР»

| Зміст господарської операції                     | Первинний документ | Кореспондуючі рахунки |     |
|--|--------------------|-----------------------|-----|
|  |                    | Д-т                   | К-т |
| Нараховано відпускні                             | Розрахунок         | 471                   | 661 |
| Нараховано єдиний соціальний внесок на відпускні | Розрахунок         | 471                   | 651 |
| Нараховано резерв відпусток                      | Розрахунок         | 92                    | 471 |

*Джерело: побудовано автором за даними ТОВ «УКР-АРМОР»*

Бухгалтерія отримує доступ до електронного лікарняного, де проводиться розрахунок суми лікарняних. Після цього формується відповідний протокол, а також подається заявка на виплату. За перші п'ять днів тимчасової непрацездатності підприємство здійснює оплату, після чого з 6-го дня виплати переходять на рахунок Пенсійного фонду України. Після завершення розрахунків сума лікарняних виплачується працівнику, а дані про виплати передаються до Пенсійного фонду для подальшого контролю [38].

Процес розрахунку лікарняних у ТОВ «УКР-АРМОР» залишається незмінним навіть в умовах війни. Розрахунок суми лікарняних проводиться шляхом визначення середньоденної заробітної плати за попередні 12 місяців.

Важливо зазначити, що в розрахунок не включаються дні, коли працівник був відсутній без поважних причин.

Оплата лікарняних на перші 5 днів тимчасової непрацездатності здійснюється за рахунок підприємства і обліковується як витрати на рахунку 949 «Інші витрати операційної діяльності». Виплати за подальші дні непрацездатності покриваються Пенсійним фондом України. Для цього сума виплат фіксується на рахунку 378 «Розрахунки з державними цільовими фондами», а відповідне відображення витрат за рахунок Пенсійного фонду здійснюється через рахунок 663 «Розрахунки за іншими виплатами» (табл. 2.6).

Таблиця 2.6 – Відображення операцій з обліку лікарняних на ТОВ «УКР-АРМОР»

| Зміст господарської операції  | Первинний документ              | Кореспондуючі рахунки |     |
|---|---------------------------------|-----------------------|-----|
|   |                                 | Д-т                   | К-т |
| Нараховані лікарняні за перших 5 днів                                   | Розрахунок                      | 949                   | 663 |
| Нараховані лікарняні за інші тимчасової непрацездатності за рахунок ПФУ | Розрахунок                      | 378                   | 663 |
| Нараховано ЄСВ на лікарняні   | Розрахунково-платіжна відомість | 949                   | 651 |
| Утримано ПДФО з лікарняних  | Розрахунково-платіжна відомість | 663                   | 641 |
| Утримано ВЗ з лікарняних  | Розрахунково-платіжна відомість | 663                   | 642 |
| Отримано кошти за рахунок ПФУ   | Платіжне доручення              | 313                   | 378 |
| Сплачено:<br>- лікарняні за рахунок підприємства<br>- ПДФО<br>ВЗ        | Платіжне доручення              | 663<br>641<br>642     | 311 |
| Сплачено:<br>- лікарняні за рахунок ПФУ<br>- ПДФО<br>ВЗ                 | Платіжне доручення              | 663<br>641<br>642     | 313 |
| Сплачено ЄСВ  | Платіжне доручення              | 651                   | 311 |

Джерело: складено автором за даними ТОВ «УКР-АРМОР»

Відповідно до законодавства, кожен працівник має право на податкову соціальну пільгу (ПСП), яка дозволяє зменшити оподатковуваний дохід, що отримується від роботодавця у вигляді заробітної плати. Розмір цієї пільги залежить від прожиткового мінімуму для працездатної особи, що визначається урядом на 1 січня кожного року.

На 2024 рік, згідно з прийнятим «Законом про Державний бюджет», прожитковий мінімум для працездатної особи встановлений на рівні 2920 грн. Відповідно, стандартний розмір податкової соціальної пільги цього року дорівнює 1460 грн (це 50% від прожиткового мінімуму). Цей розмір залишається незмінним протягом усього 2024 року.

Також варто врахувати, що податкову соціальну пільгу можна застосувати до доходів, що не перевищують певного рівня. Граничний рівень доходу для застосування ПСП визначається множенням прожиткового мінімуму на коефіцієнт 1,4. У 2024 році цей поріг становить 4090 грн. Всі доходи, що перевищують зазначену суму, вже не підлягають зниженню за рахунок ПСП. Проте, Податковим кодексом України визначено, що ПСП можуть утримувати особи, заробітна плата яких вище 4090, але відповідають категоріям осіб, яким дозволено ПСП, наприклад: самотній батько чи матір, опікун, піклувальник, особи що утримують дітей інвалідів, особи з інвалідністю та інші.

Для ведення обліку розрахунків за страховими платежами на ТОВ «УКР-АРМОР» застосовується рахунок 65 «Розрахунки за страхуванням». Рахунок використовується для реєстрації всіх витрат та зобов'язань компанії щодо страхових внесків, включаючи загальнообов'язкове державне соціальне страхування, страхування працівників, а також страхування майна та інших активів підприємства.

Нараховані суми за страховими виплатами відображаються на кредиті рахунку 65, включаючи зобов'язання щодо страхування та кошти, що надходять від страхових компаній. У той же час, на дебеті рахунку реєструються витрати на страхування підприємства, а також погашення заборгованості перед страховими

організаціями, що підтверджується відповідними платіжними документами. Рахунок 65 має субрахунки:

651 «За розрахунками з загальнообов'язкового державного соціального страхування»

652 «За соціальним страхуванням»;

654 «За індивідуальним страхуванням»;

655 «За страхуванням майна».

На ТОВ «УКР-АРМОР» для обліку різних видів страхових внесків застосовуються кілька субрахунків. Кожен з них має свою специфіку та призначення в контексті управління обов'язковими та добровільними страхуваннями.

Субрахунок 651 «Розрахунки за загальнообов'язкове державне соціальне страхування» використовується для обліку платежів, що стосуються єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, а також інших обов'язкових внесків, передбачених законодавством.

Субрахунок 652 «Розрахунки за соціальним страхуванням» відображає розрахунки з Фондом соціального страхування України, зокрема збори на обов'язкове соціальне страхування, які підприємство зобов'язане сплачувати для забезпечення своїх працівників соціальними гарантіями.

Субрахунок 654 «Розрахунки за індивідуальним страхуванням» обліковує внески, пов'язані з індивідуальним страхуванням працівників. Це можуть бути як добровільні внески, що сплачуються працівниками або підприємством за їх ініціативою, так і обов'язкові внески, передбачені договорами індивідуального страхування.

Субрахунок 655 «Розрахунки за страхуванням майна» використовується для обліку внесків на страхування майна підприємства та майна його працівників. Цей субрахунок також застосовується для реєстрації перерахунків страхових внесків страховим компаніям.

Аналітичний облік за всіма видами страхування ведеться окремо для кожного виду внесків, а також по конкретних страхувальниках та індивідуальних договорах

страхування, що дозволяє більш детально і точно контролювати фінансові зобов'язання компанії в цій сфері (додаток Д).

Бухгалтерія ТОВ «УКР-АРМОР» перераховує нараховані внески на загальнообов'язкове соціальне страхування одночасно з отриманням коштів у банку для виплати заробітної плати, але не пізніше ніж через 20 днів після завершення звітного місяця. Для страхувальників базовим періодом є календарний місяць.

Сума єдиного соціального внеску на заробітну плату працівників в ТОВ «УКР-АРМОР» обчислюється за ставкою 22%.

Таблиця 2.7 – Відображення операцій з обліку ЄСВ на ТОВ «УКР-АРМОР»

| Зміст господарської операції              | Первинний документ | Сума,<br>грн. | Кореспондуючі рахунки |     |
|---|--------------------|---------------|-----------------------|-----|
|   |                    |               | Д-т                   | К-т |
| Нараховано єдиний соціальний внесок       | Розрахунок         | 33140         | 92                    | 651 |
| Сплачені збори єдиного соціального внеску | Платіжне доручення | 33140         | 651                   | 311 |

*Джерело: складено автором за даними ТОВ «УКР-АРМОР»*

Аналітичний облік розрахунків з оплати праці на ТОВ «УКР-АРМОР» ведеться в розрізі працівників в оборотно-сальдовій відомості (додаток Е).

Синтетичний облік виступає важливим елементом, що дозволяє відслідковувати загальні фінансові тенденції та стан компанії, особливо у процесі підготовки фінансових звітів для зацікавлених сторін. Аналітичний облік натомість забезпечує глибше проникнення в деталі, розкриваючи фактори, які безпосередньо впливають на фінансовий стан компанії. Поєднання обох підходів забезпечує комплексність та обґрунтованість в обліку, що є вирішальним для ефективного фінансового управління та стратегічного рішення ухвалення.

Отже, облік розрахунків з оплати праці в ТОВ «УКР-АРМОР» ведеться на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Аналітичний облік заробітної плати проводиться для кожного працівника окремо, з урахуванням різних видів виплат та утримань.



## 2.4. Розрахунки з оплати праці у фінансовій звітності підприємства

У сучасних умовах швидких змін на ринку економічне середовище часто зазнає непередбачуваних трансформацій. У цьому контексті важливу роль відіграє фінансова звітність як ключовий елемент управлінської інформації підприємства та є основним джерелом даних про фінансовий та майновий стан підприємства, а також про результати його діяльності. Фінансова звітність виступає як індикатор усіх важливих змін у структурі активів, джерелах їх формування (як власних, так і позикових), а також в результатах господарювання. Вона дає можливість зовнішнім і внутрішнім користувачам оцінити фінансовий стан підприємства. [39;40].

Зазначимо, що роль фінансової звітності як складової бухгалтерського обліку з кожним роком зростає для все ширшого кола користувачів. Це пов'язано з розширенням кола осіб, які мають право приймати управлінські рішення на основі облікової інформації. З огляду на ці фактори, можна сказати, що до фінансової звітності висувається все більше вимог, тому вона повинна бути змістовною, оперативною та правдивою[41].

Фінансова звітність має значення не лише з точки зору формування показників для подальшого використання, але й у контексті її впливу на управлінські процеси, а також на її роль серед інших видів звітності, таких як управлінська, податкова та статистична. Важливо також врахувати, хто використовує цю інформацію та яким чином вона надається зовнішнім користувачам. Якісна фінансова звітність здатна підвищити довіру контрагентів до підприємства, визначаючи його як надійного та впливового партнера, і може впливати на форму та зміст майбутніх відносин не лише з постачальниками, але й з покупцями. [41, с.19].

Фінансова звітність є важливим інструментом, який підтримує стратегічне управління на всіх етапах діяльності підприємства, від планування до контролю за виконанням завдань. Вона не лише відображає фінансові результати, але й є основою для прийняття управлінських рішень, формуючи ключові критерії ефективності роботи компанії.

На етапі планування фінансова звітність допомагає визначити основні напрямки діяльності та встановити планові показники, оскільки дає змогу менеджерам краще зрозуміти фінансовий стан підприємства та приймати обґрунтовані рішення для досягнення цілей. Крім того, фінансова звітність виступає як важливий інструмент у процесах організації, забезпечуючи наявність точних даних для подальшої обробки та аналізу.

Фінансова звітність також є основою для створення нових управлінських рішень і напрямків розвитку. Дозволяє не лише здійснювати ефективний контроль за виконанням планів, а й оцінювати досягнуті результати, що дає змогу коригувати стратегії компанії, адаптуючи їх до змін у зовнішньому середовищі.

Таким чином, фінансова звітність є центральним елементом управлінської практики, на якій орієнтуються і внутрішні, і зовнішні стейкхолдери. Тож, відіграє критичну роль у підтримці ефективної взаємодії з партнерами та інвесторами. Проте, кожна компанія, залежно від галузі та масштабу, може адаптувати процеси фінансової звітності під свої конкретні потреби, щоб максимально використовувати її потенціал для забезпечення стабільного розвитку [42-44].

Складання звітності є ключовим етапом в обліковому процесі на ТОВ «УКР-АРМОР», оскільки саме через звітність компанія надає повну картину своєї фінансової діяльності, зокрема, щодо розрахунків з оплати праці. Всі розрахунки, пов'язані з оплатою праці, відображаються не тільки у внутрішній, але й у зовнішній звітності підприємства.

Основна звітність ТОВ «УКР-АРМОР» представлена у форматі звітності для мікропідприємств, відповідно до вимог (додатки Ж-3). У рамках цієї звітності, розрахунки з оплати праці детально висвітлюються в таких формах, як форма №1-мс «Баланс», яка відображає фінансове становище компанії, та форма №2-мс «Звіт про фінансові результати», що дозволяє оцінити доходи та витрати підприємства, зокрема, щодо витрат на оплату праці (табл. 2.8).

Для ТОВ «УКР-АРМОР» важливим елементом податкової звітності є форма 1-ДФ, яка використовується для відображення нарахованих і сплачених доходів фізичних осіб, а також сум утриманого податку на доходи. Цей податковий

розрахунок подається підприємством щоквартально до Державної фіскальної служби України, причому кінцевий термін подачі становить 40 календарних днів після завершення звітного кварталу(додаток К). Важливо зазначити, що податковий розрахунок за весь рік подається не окремо, а відображається у квартальних звітах. Кожен податковий період — це квартал, і всі дані щодо доходів працівників та утриманих податків збираються та передаються у відповідні форми після закінчення кожного кварталу.

Таблиця 2.8 – Відображення даних у фінансовій звітності стану розрахунків по операціях з оплати праці на ТОВ «УКР-АРМОР»

| Назва об'єкта   | Складові   | Код рахунку | Код рядка  |
|---|--|-------------|------------|
| Баланс (Звіт про фінансовий стан)                       | Поточна кредиторська заборгованість за: розрахунками з бюджетом (в частині розрахунку з податку на доходи фізичних осіб) | 64          | 1620       |
|   | розрахунками зі страхування (в частині розрахунку з ЄСВ)   | 65          | 1625       |
|   | розрахунками з оплати праці  | 66          | 1630       |
| Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) | Витрати з оплати праці   | 92, 94      | 2050, 2165 |
|   | Відрахування на соціальні заходи   | 92, 94      | 2050, 2165 |

Джерело: складено автором за даними ТОВ «УКР-АРМОР»

Звіт за формою 1-ДФ складається з двох основних частин. Перша частина містить інформацію про «Суми доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб», а також про «Суми утриманого податку», що сплачуються за рахунок цих доходів. Друга частина зосереджена на особливостях «Оподаткування процентів, вигравів (призів) у лотереї», а також збору на військові потреби, що утримується з відповідних доходів.

Для подачі податкового розрахунку за формою №1-ДФ підприємства мають кілька варіантів. Перший спосіб — це подача звітності через електронний зв'язок,

за умови використання електронного цифрового підпису відповідальної особи, що дозволяє зробити подачу звітності швидкою і зручною. Другий варіант передбачає подачу звіту в паперовому вигляді, але з обов'язковим наданням електронної версії на носії. І у разі, якщо звіт містить не більше десяти рядків, його можна подати виключно на паперовому носії [45-47].

Податковий розрахунок вимагає підготовки двох копій: одна з них подається до органу державної податкової служби (ДПС), а інша після підпису відповідальної особи, яка приймає розрахунок, повертається податковому агенту із відповідним штампом та реєстраційним номером, отриманим під час реєстрації у контролюючому органі.

У разі використання електронного формату для подання розрахунку, як це практикується в ТОВ «УКР-АРМОР», розрахунок подається з електронним цифровим підписом, що забезпечує достовірність і юридичну силу документа.

## **2.5. Сучасні інформаційні системи обліку заробітної плати на підприємстві**

«BAS ERP» є потужною програмною системою для автоматизації управлінських і облікових процесів у ТОВ «УКР-АРМОР». Платформа розроблена для забезпечення високої ефективності у керуванні ресурсами підприємства і відповідає вимогам середнього та великого бізнесу в Україні. Завдяки інтуїтивно зрозумілому інтерфейсу та багатофункціональним можливостям, система дозволяє компанії оптимізувати всі основні бізнес-процеси, від фінансового обліку до управління персоналом і запасами.

Основною перевагою «BAS ERP» є її гнучкість, що дозволяє ефективно інтегрувати різні підсистеми і забезпечити автоматизацію різних напрямків діяльності підприємства, включаючи бухгалтерію, фінанси, закупівлі, продажі та виробництво. Це дозволяє знизити витрати на обробку даних і забезпечити точність та своєчасність інформації для прийняття управлінських рішень.

Завдяки такій інтеграції, ТОВ «УКР-АРМОР» отримує можливість знижувати операційні витрати, підвищувати продуктивність та контролювати фінансові потоки на всіх етапах діяльності компанії [48].

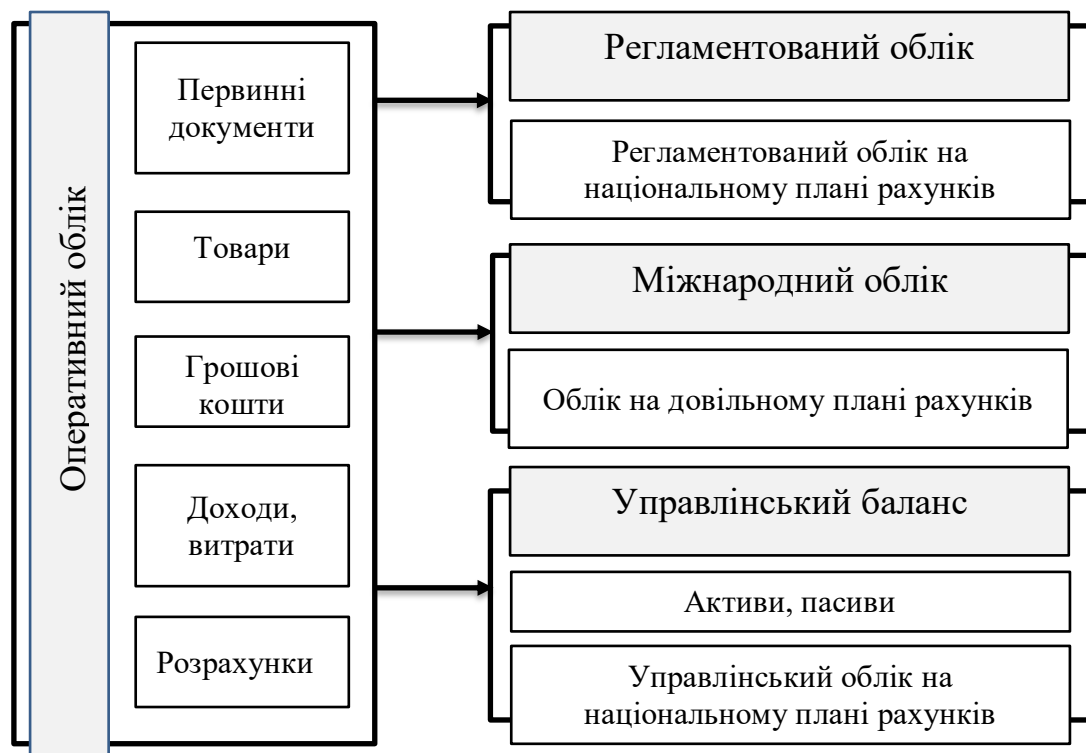


Рисунок 2.8 – Підсистеми забезпечення операційної діяльності ТОВ «УКР-АРМОР» в «BAS ERP»

*Джерело: побудовано автором за даними «BAS ERP»*

«BAS ERP» є потужною системою для управління всіма ключовими бізнес-процесами на підприємстві. Вона дозволяє забезпечити ефективну взаємодію між підрозділами для реалізації планів з продажу, виробництва, логістики та закупівель. Система надає можливість здійснювати гнучке планування ресурсів, а також інтегрує всі етапи обробки товарів, від їх збирання до внутрішнього споживання та обліку витрат.

Завдяки «BAS ERP», підприємства можуть не лише здійснювати детальне планування, але й проводити аналіз і прогнозування на всіх етапах операційної діяльності. Вона дозволяє контролювати залишки на складах, сприяючи оптимізації запасів і мінімізації витрат. Інструменти аналітики дають змогу

своєчасно коригувати стратегії та забезпечують точні дані для прийняття ефективних управлінських рішень..

Рівні планування в «BAS ERP» наведено на рис. 2.9.

|                        | Фінанси                               | Виробництво                                    | Персонал                        | Клієнти                             |
|------------------------|---------------------------------------|--|---------------------------------|-------------------------------------|
| Стратегічне планування | Стратегічні фінансові показники       | Планування розміщення виробництва              | Стратегія управління персоналом | Стратегія маркетингу                |
| Тактичне планування    | Бюджетне планування                   | Об'ємний план виробництва                      | Планування потреб в персоналі   | Планування маркетингу               |
|                        | Ключові показники                     | Планування ремонтів                            | Мотивація персоналу             | Планування продажів                 |
| Операційне планування  | Планування надходжень грошових коштів | Календарний план виробництва і закупівель      | Управління персоналом           | Управління відносин з клієнтами     |
|                        | Узгодження вихідних платежів          | Організація ремонтів                           | Розрахунок заробітної плати     | Управління замовленнями і продажами |
|                        | Платіжний календар                    | Внутрішньо-цехове планування і диспетчеризація |                                 |                                     |

Рисунок 2.9 – Рівні планування в «BAS ERP»

Джерело: побудовано автором за даними «BAS ERP»

Система «BAS ERP» надає інструменти для автоматизації не лише бухгалтерського та податкового обліку, а й для інтеграції планових даних у процес формування бюджету через підсистему «Бюджетування». Підсистема дозволяє підприємствам забезпечити ефективне планування фінансових потоків та оптимізувати бюджетні витрати.

Програма повністю відповідає вимогам чинного законодавства України, зокрема щодо обліку прибутку, ПДВ та Єдиного податку, згідно з положеннями Податкового кодексу України. Включає план рахунків бухгалтерського обліку, розроблений згідно з Наказом Міністерства фінансів України, що забезпечує правильне ведення обліку та формування звітності. Користувачі мають можливість додатково налаштовувати аналітичний облік та додавати субрахунки, що дозволяє адаптувати систему під специфіку підприємства та змінювані вимоги законодавства.

Система надає можливість налаштування облікової політики організації згідно з вимогами законодавства та внутрішніми потребами підприємства. Це дозволяє адаптувати систему під специфічні потреби бізнесу та забезпечити точність обліку. Основні аспекти налаштування включають:

1. Оподаткування: визначення статусу платника податків, таких як податок на прибуток, ПДВ чи єдиний податок, що дозволяє автоматично застосовувати необхідні ставки та формули розрахунку податків.

2. Фінансова облікова політика: налаштування методів оцінки вартості товарів, таких як метод ФІФО або середньозважена вартість, для коректного відображення вартості товарів на складах та у фінансових звітах.

3. Бухгалтерська облікова політика: включає налаштування рахунків витрат, облік дооцінки необоротних активів, а також деталізацію обліку за співробітниками на рахунку 66 для коректного обліку розрахунків із працівниками.

4. Податковий облік: надається можливість вести облік податкових різниць, що дає змогу точно відобразити різницю між бухгалтерським і податковим обліком.

Програмне забезпечення надає користувачам зручний інструментарій для складання звітів, що дозволяють детально аналізувати фінансові дані, забезпечує доступ до звітів про залишки на рахунках, обороти, а також бухгалтерські проведення, що зберігаються в різних аналітичних категоріях. Завдяки широким можливостям налаштування користувачі можуть створювати звіти, орієнтуючись

на індивідуальні потреби організації, вибираючи необхідні параметри групування, фільтрації та сортування даних.

Окрім цього, система включає стандартні регламентовані звіти, які необхідні для подання інформації до відповідних органів влади та власників компанії. Це охоплює бухгалтерську звітність та податкові декларації, що відповідають чинним вимогам законодавства і дають змогу підприємству виконувати зобов'язання щодо звітності вчасно та в належному вигляді. [45].

Для ефективного впровадження «BAS ERP» передбачено спеціальний інструмент, який автоматизує процес введення даних та налаштування системи на початковому етапі. Цей інструмент дозволяє швидко створювати необхідні документи та бухгалтерські проводки на основі даних з оперативного обліку, враховуючи заплановану дату початку роботи в системі. Після перевірки бухгалтером, підсистема регламентованого обліку повністю адаптується до нової системи, забезпечуючи безперервність облікових процесів та точність даних.

Підсистема регламентованого обліку в «BAS ERP» включає кілька інноваційних функцій, які спрощують та підвищують ефективність обліку:

5. Налаштування правил обліку — система дозволяє гнучко налаштовувати правила відображення операцій для різних груп фінансового обліку, що дає змогу адаптувати її під потреби конкретної організації.

6. Облік з можливістю відкладеного проведення — користувач може здійснювати облік господарських операцій, а система дозволяє контролювати, коли ці операції будуть відображені в обліку.

7. Контроль за проводками — система забезпечує оперативний моніторинг за правильністю створених проводок для кожного документа.

8. Автоматичне формування податкових накладних — вихідні податкові накладні автоматично створюються на основі даних про відвантаження товарів або послуг, що спрощує обробку податкових документів.

9. Перевірка вхідних податкових документів — забезпечено контроль за точністю реєстрації податкових документів з врахуванням ПДВ та цільового призначення придбання.



Окрему увагу приділено механізму перевірки первинних документів. Після перевірки бухгалтером документи стають захищеними від змін без попереднього узгодження з відповідальними особами, що гарантує їхню цілісність та достовірність у системі.

Підсистема «Управління персоналом і розрахунок заробітної плати» розроблена для ефективної організації роботи відділів компанії, що займаються управлінням людськими ресурсами. Вона забезпечує комплексну автоматизацію процесів, спрямованих на реалізацію кадрової політики підприємства, з повним урахуванням вимог чинного законодавства.

Склад функціональних блоків підсистеми наведено на рис. 2.10.

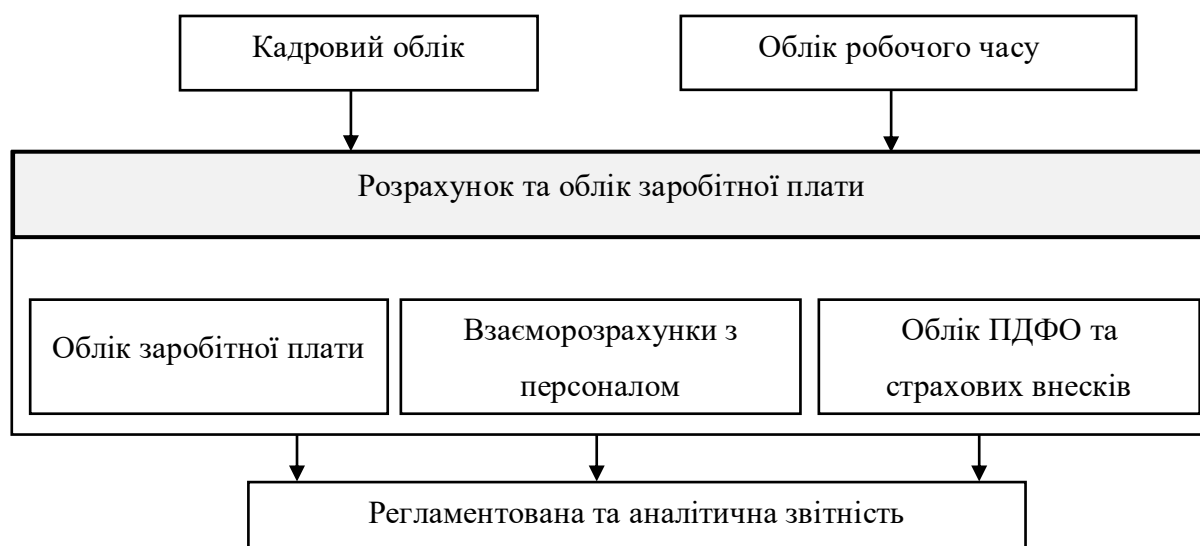


Рисунок 2.10 – Підсистема «Управління персоналом і розрахунок заробітної плати» в «BAS ERP»

*Джерело: побудовано автором за даними «BAS ERP»*

Підсистема «Управління персоналом та розрахунок заробітної плати» є потужним інструментом для автоматизації ключових процесів управління людськими ресурсами в організації. Вона спрямована на забезпечення ефективної роботи відділів персоналу та фінансів, з урахуванням усіх вимог законодавства. Це рішення дозволяє значно полегшити управлінські задачі, знизити ризик помилок і заощадити час на виконання рутинних операцій.

Основними можливостями підсистеми є:

– Управління персональними даними співробітників. Система забезпечує збереження актуальної інформації про кожного працівника, включаючи особисті дані, історію трудової діяльності та зміни в посадових обов'язках.

– Облік руху кадрів. Підсистема дає змогу стежити за змінами в складі персоналу, контролювати зайнятість співробітників і проводити аналіз кадрових змін, включаючи автоматичне формування стандартних звітів і внутрішньої аналітичної звітності.

– Штатний розклад. Користувачі можуть створювати та коригувати штатні розклади, враховуючи потреби організації, а також виконувати планування та контроль за кількістю працівників.

– Управління договорами підряду. Система підтримує облік різноманітних типів трудових і цивільно-правових договорів, що дозволяє ефективно управляти взаємовідносинами з зовнішніми підрядниками та фрілансерами.

– Облік робочого часу. Завдяки підсистемі можна вести облік відпрацьованих годин за різними методами, що особливо важливо для організацій з гнучким графіком роботи або для виробничих підприємств.

– Розрахунок заробітної плати. Підсистема підтримує різні моделі оплати праці, включаючи погодинну, відрядну та інші, що дозволяє точно розраховувати зарплату відповідно до встановлених умов.

– Розрахунок утримань та додаткових виплат. Всі утримання із заробітної плати, включаючи податки, аліменти та інші відрахування, автоматично обчислюються. Також можна враховувати додаткові доходи, зокрема у натуральній формі.

– Аналіз та звітність. Підсистема дозволяє отримувати як стандартні, так і персоніфіковані звіти для детального аналізу нарахованої заробітної плати та ефективності використання кадрових ресурсів.

– Розрахунок податків і відрахувань. Система автоматично обчислює необхідні податки та внески до фондів, що забезпечує дотримання всіх юридичних норм.

– Формування регламентованої звітності. Підсистема дозволяє генерувати як зведену, так і деталізовану звітність для державних органів, організаційних та фінансових потреб компанії.

Інноваційні функції підсистеми включають можливість гнучкого налаштування алгоритмів розрахунку, аналізу фонду оплати праці, а також резервування на відпустки та інші виплати. Ключовою перевагою є здатність адаптувати систему під конкретні потреби компанії, завдяки чому процеси управління персоналом стають більш ефективними та прозорими.

Це рішення ідеально підходить для великих компаній і організацій, що прагнуть автоматизувати свої кадрові та фінансові процеси, скоротити адміністративні витрати та забезпечити високий рівень точності в розрахунках.

Сьогодні багато компаній стикаються з необхідністю підготовки звітності, яка відповідає вимогам міжнародних стандартів фінансової звітності (МСФЗ). Це завдання, яке вимагає значних зусиль, зокрема для забезпечення точності даних та їхньої відповідності всім нормативним вимогам. Однак, завдяки сучасним програмним рішенням, процес підготовки звітності може бути значно спрощений і автоматизований.

Одним із таких рішень є підсистема «Підготовка звітності за МСФЗ», яка дозволяє компаніям автоматизувати складання фінансової звітності, знижуючи при цьому ризики помилок і витрати на консультаційні послуги. Ця система інтегрується з іншими обліковими процесами підприємства, забезпечуючи точний перехід даних з оперативного обліку в фінансовий.

Завдяки гнучким шаблонам та налаштуванням проводок підсистема дозволяє ефективно вести облік, враховуючи специфіку підприємства. Наприклад, можна налаштувати автоматичне формування проводок для різних типів господарських операцій, що робить процес обліку не лише швидким, а й безпомилковим. Більш того, система підтримує можливість аналізу звітних даних до рівня окремих

бухгалтерських документів, що дозволяє отримати глибоке розуміння фінансових процесів компанії.

Один із головних аспектів цієї підсистеми — це її здатність працювати без необхідності додаткової трансляції даних між різними типами обліку. Завдяки цьому підприємства можуть вести управлінський облік, облік за МСФЗ та національний облік одночасно, без потреби в додаткових зусиллях. Це істотно спрощує роботу бухгалтерів і дозволяє уникнути дублювання даних.

Підсистема також дозволяє зберігати відповідність як національним стандартам обліку, так і міжнародним вимогам, що є важливим для компаній, що працюють на міжнародних ринках. Звітність, підготовлена за допомогою цієї системи, відповідає усім вимогам МСФЗ і забезпечує повну прозорість фінансової діяльності підприємства.

У підсумку, впровадження підсистеми для підготовки звітності за МСФЗ дозволяє значно знизити витрати часу на складання звітності, зменшити ймовірність помилок та забезпечити високий рівень відповідності міжнародним стандартам. Це рішення стає надійним помічником для підприємств, що прагнуть до високого рівня фінансової звітності і прозорості в управлінні своїми фінансами.

Система «BAS ERP» є потужним інструментом для управління бізнес-процесами, яка впроваджує новітні технології для оптимізації діяльності підприємств. Створена для того, щоб забезпечити високу ефективність, зручність в управлінні та можливість адаптації під індивідуальні потреби компанії. Однією з ключових переваг цієї системи є її гнучкість у налаштуваннях, що дозволяє користувачам працювати з нею в будь-яких умовах і з урахуванням специфіки роботи конкретної організації.

Однією з основних характеристик «BAS ERP» є її здатність до масштабування і забезпечення стабільної роботи на будь-якому етапі розвитку бізнесу. Система підтримує доступ через Інтернет, що дозволяє користувачам працювати з нею з будь-якої точки світу. Вибір між традиційним клієнтом або веб-клієнтом дає гнучкість у використанні, а хмарний варіант дозволяє знизити витрати на IT-інфраструктуру.

Гнучка настройка інтерфейсу дозволяє адаптувати систему під конкретні потреби користувачів, враховуючи їх права доступу, роль у організації та інші індивідуальні параметри. Всі зміни, які стосуються функціональних можливостей системи, можуть бути виконані без необхідності програмування, завдяки продуманому механізму опцій.

Для адміністраторів «BAS ERP» надає зручні інструменти для управління доступом та контролю за діяльністю користувачів. Через механізм ролей можна налаштувати права доступу, меню та командні панелі, що допомагає зробити інтерфейс максимально зручним для кожного співробітника. Крім того, система фіксує всі дії користувачів у журналі реєстрації, що забезпечує повну прозорість та контроль над всіма операціями.

Ще однією важливою особливістю є функціонал для обміну даними та інтеграції з іншими системами. Можливість імпорту та експорту даних дозволяє легко синхронізувати інформацію з іншими платформами, а також забезпечує безперервність обробки даних на різних етапах роботи підприємства. Для роботи з розподіленими інформаційними базами розроблені спеціальні плани обміну.

Система також пропонує зручні інструменти для роботи з інформацією, зокрема повнотекстовий пошук, який дозволяє швидко знаходити необхідні дані серед усіх об'єктів системи. Пошукова функція підтримує використання різних операторів і точних фраз, що значно прискорює роботу з великими обсягами даних.

Крім того, програма має вбудовані функції для автоматичного завантаження актуальних даних, таких як курси валют або класифікатори для адрес та основних засобів. Сервіси забезпечують безперебійну роботу системи без необхідності вручну оновлювати інформацію.

В цілому, «BAS ERP» — це комплексне рішення, яке об'єднує всі аспекти управлінського обліку та бізнес-процесів у єдину зручну платформу. Вона дозволяє ефективно управляти ресурсами, зменшує час на операційні завдання та підвищує продуктивність праці, забезпечуючи при цьому високу ступінь адаптації до специфічних потреб організацій. Ефективна взаємодія між відділами та процесами, забезпечена системою «BAS ERP», сприяє підвищенню прозорості роботи та

формує довіру працівників до облікових механізмів завдяки постійному доступу до актуальної та достовірної інформації. [49].

У другому розділі було встановлено, що правильна організація обліку розрахунків з оплати праці є важливою складовою загальної системи обліку на підприємстві. Водночас кадровий облік є основним елементом у процесах управління робочим часом і нарахуванням заробітної плати в ТОВ «УКР-АРМОР», що вимагає суворого дотримання трудового законодавства та інших нормативних актів. Складність цього процесу підкреслює необхідність регулярного моніторингу та врахування змін у законодавчій базі. В умовах воєнного стану ведення кадрового обліку та забезпечення збереження кадрової документації набувають особливої важливості для ТОВ «УКР-АРМОР».

Для ефективного контролю за використанням трудових ресурсів на ТОВ «УКР-АРМОР» здійснюється регулярний облік чисельності працівників та витрат робочого часу. В компанії ведеться оперативний облік персоналу, для чого використовуються стандартизовані документи для оформлення прийому, звільнення та переведення співробітників, а також уніфіковані реєстраційні форми для обліку складу працівників, що відповідають вимогам первинного обліку.

Усі операції з розрахунків з персоналом, включаючи заробітну плату, премії, допомоги та інші виплати, а також облік сум, не виплачених працівникам у визначений термін (розрахунки з депонентами), на ТОВ «УКР-АРМОР» відображаються на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Аналітичний облік цих розрахунків здійснюється для кожного співробітника окремо, з розподілом за видами виплат та утримань.

Можна відзначити, що війна в Україні суттєво вплинула на розрахунки з оплати праці. На вирішення питань організації праці та трудових відносин спрямоване прийняття Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», яким внесено зміни до багатьох аспектів організації обліку оплати праці та організації трудових відносин на ТОВ «УКР-АРМОР», які узагальнимо в табл. 2.9.

Таблиця 2.9 – Зміни в організації обліку оплати праці в умовах військового стану на ТОВ «УКР-АРМОР»

| Норма  | Зміни   |
|--|---|
| Норма часу за тиждень                                    | Відбулося зростання максимальної норми часу з 40 год. до 60 год.  |
| Норми надурочних робіт                                   | Скасовано вимогу перевищення граничних норм для кожного працівника 4 год. протягом двох днів підряд і 120 год. на рік |
| Робота в нічний час                                      | Тривалість роботи в нічний час не скорочується на 1 год.  |
| Тривалість робіт на передодні святкових і неробочих днів | Тривалість робіт не скорочується при п'ятиденному і шестиденному робочих тижнях на 1 год.                             |
| Святкові дні   | Не переносяться, навіть якщо святковий день припадає на вихідний  |
| Компенсації за роботи у вихідні, святкові і неробочі дні | Компенсація не нараховується  |
| Застосування праці жінок на важких роботах               | Заборона скасована. Дозволяється за згодою жінок  |
| Тривалість відпусток                                     | Щорічно 24 календарні дні не залежно від категорії працівників<br>Без збереження оплати не обмежена                   |
| Зміна істотних умов праці                                | На розсуд роботодавця. При цьому скасовано обов'язкове попередження за 2 місяці                                       |

*Джерело: узагальнено на основі [29]*

Отже, внесено значні зміни в організацію трудових відносин у період воєнного часу, але багато аспектів ще потребують удосконалення. Зокрема, необхідно звернути увагу на такі питання: відповідальність підприємств за своєчасну виплату заробітної плати; особливості організації обліку заробітної плати з урахуванням новітніх змін у законодавстві; відповідальність підприємців за тіньові виплати заробітної плати; свідомий підхід до прийому на роботу осіб, які можуть бути мобілізовані без обґрунтованих причин; підтримка в працевлаштуванні осіб, які повернулися з бойових дій, а також інвалідів та інших соціально незахищених категорій громадян.

У контексті удосконалення обліку розрахунків з оплати праці, основними напрямками розвитку повинні стати: створення ефективної системи документообігу, впровадження гнучких форм і методів оплати праці, а також оновлення моделей аналітичного та синтетичного обліку.

### РОЗДІЛ 3

## ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА АНАЛІЗУ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

### 3.1. Мета, завдання та цілі аналізу ефективності використання трудових ресурсів

Аналіз економічних показників має вирішальне значення для подолання викликів, пов'язаних із раціональним використанням трудових ресурсів у сучасних умовах розвитку економіки. Серед основних викликів можна виділити приховане безробіття, неефективне використання робочого часу, зниження продуктивності праці, низький рівень зайнятості в виробничій сфері, а також текучість кадрів на підприємствах [50].

Працівники складають основу будь-якої організації, оскільки без їхньої участі досягнення цілей компанії та збереження її конкурентних позицій на ринку неможливе. Раціональне управління персоналом є ключовим аспектом як теорії, так і практики менеджменту[51;52].

Метою аналізу ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «УКР-АРМОР» є ідентифікація резервів для їх більш раціонального застосування, а також оцінка потенціалу збільшення обсягів наданих послуг завдяки підвищенню ефективності праці на підприємстві.

Основні завдання ефективності використання трудових ресурсів наведено на рис. 3.1.

Кадровий потенціал ТОВ «УКР-АРМОР» відіграє ключову роль у вирішенні науково-технічних, організаційних і економічних завдань, що сприяють досягненню запланованих результатів господарської діяльності. Ступінь забезпечення підприємства кваліфікованою робочою силою та її ефективне використання суттєво впливають на організаційно-технічний рівень виробництва. Це, у свою чергу, відображає результативність застосування технологій і трудових



ресурсів, що гарантує високу конкурентоспроможність і фінансову стабільність ТОВ «УКР-АРМОР». [53].

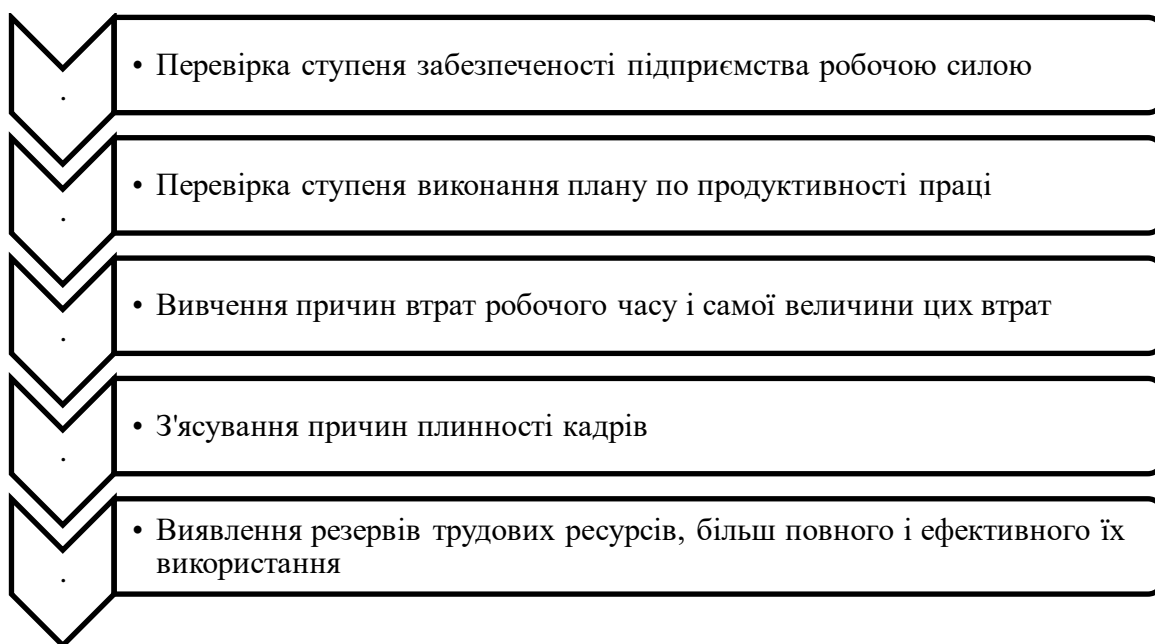


Рисунок 3.1 – Завдання ефективності використання трудових ресурсів на ТОВ «УКР-АРМОР»

*Джерело: узагальнено на основі [51]*

Відправним пунктом аналізу та ухвалення рішень у сфері управління кадровим потенціалом є оцінка забезпеченості ТОВ «УКР-АРМОР» трудовими ресурсами та ефективності їх використання. В умовах воєнного стану ця галузь аналізу набуває особливої значущості, адже дефіцитна робоча сила стає об'єктом особливої уваги та набуває конкурентної цінності на ринку праці. Це стимулює розширення аналітичних досліджень, де оптимізація трудових відносин враховує не тільки економічні, але й соціальні аспекти. Економічні та соціальні гарантії для працівників, у поєднанні з жорсткими умовами праці, формують основу для поглиблених досліджень кадрового потенціалу ТОВ «УКР-АРМОР» [54].

Сьогодні надзвичайно важливо, щоб усі керівники розуміли і вміли застосовувати методи управління персоналом. Управління трудовими ресурсами включає в себе етапи, зображені на рис. 3.2.

|  |  |
|--|--|
| Планування ресурсів  | •розробка плану задоволення майбутніх потреб у людських ресурсах   |
| Набір персоналу  | •створення резерву потенційних кандидатів по всіх посадах  |
| Відбір   | •оцінка кандидатів на робітники місця і відбір кращих із резерву, створеного в ході набору   |
| Визначення заробітної плати і пільг                            | •розробка структури заробітної плати і пільг із метою залучення, наймання і збереження службовців  |
| Профорієнтація й адаптація                                     | •вступ найнятих робітників в організацію і її підрозділи, розвиток у робітників розуміння того, що очікує від нього організація і яка праця в ній одержує заслужену оцінку   |
| Навчання   | •розробка програм для навчання трудовим навичкам, що вимагаються для ефективного виконання роботи  |
| Оцінка трудової діяльності                                     | •розробка методик оцінки трудової діяльності і доведення її до робітника   |
| Підвищення, зниження, переведення, звільнення                  | •розробка методів переміщення робітників на посади з більшої або з меншою відповідальністю, розвитку їхнього фахового досвіду шляхом переміщення на інші посади або ділянки роботи, а також процедур припинення договору найму |
| Підготування керівних кадрів, управління просуванням по службі | •розробка програм, спрямованих на розвиток здібностей і підвищення ефективності праці керівних кадрів  |

Рисунок 3.2 – Етапи управління трудовими ресурсами на ТОВ «УКР-АРМОР»

Джерело: узагальнено на основі [54]

Під час визначення цілей організації керівництво має також встановити ресурси, необхідні для їх досягнення. Потреба у фінансах, устаткуванні та матеріалах є досить очевидною, і зазвичай ці аспекти не вислизають з уваги при плануванні. Стосовно людських ресурсів, ця потреба теж здається зрозумілою. Однак, на жаль, часто планування людських ресурсів здійснюється неналежним чином або йому не приділяється належна увага.

Дослідження трудових ресурсів починається з оцінки ступеня забезпеченості ТОВ «УКР-АРМОР» та його структурних підрозділів кваліфікованими кадрами. У процесі такого дослідження аналізується склад і структура персоналу, рівень забезпечення ТОВ «УКР-АРМОР» працівниками різних категорій, динаміка робочої сили, а також професійно-кваліфікаційний рівень співробітників. Забезпечення ТОВ «УКР-АРМОР» трудовими ресурсами є однією з фундаментальних умов для досягнення його успішної діяльності [56].

Належне забезпечення ТОВ «УКР-АРМОР» трудовими ресурсами, їх ефективне використання та висока продуктивність праці мають вирішальне значення для зростання обсягів діяльності компанії та підвищення її результативності.

Метою аналізу є виявлення внутрішніх можливостей для економії робочої сили за допомогою раціональнішого розміщення працівників, їх оптимального завантаження та використання згідно з отриманою професією, спеціальністю та кваліфікацією.

Аналіз забезпеченості ТОВ «УКР-АРМОР» працівниками здійснюється шляхом порівняння фактичної кількості працівників із потребою, а також дослідження динаміки протягом кількох періодів. Для початку аналізу визначають абсолютний і відносний надлишок або дефіцит працівників. Це робиться шляхом зіставлення фактичної і планової кількості працівників з врахуванням їх категорій. Також визначаються причини надлишку або дефіциту кадрів [51].

Забезпеченість робочою силою характеризується відхиленням фактичної кількості працівників від запланованої. Оцінювання забезпеченості охоплює весь

персонал, а також основні його групи та категорії. Для цього визначаються як абсолютні, так і відносні відхилення від запланованої потреби в робочій силі [51].

Аналізуючи дане питання, потрібно враховувати, що в умовах військового стану більшість підприємств стикаються з нестачею робочої сили. Тому, важливим є оцінка заходів, пов'язаних з умовами військового стану, зокрема: збільшення тривалості робочого дня, скорочення відпусток, регулювання рівня зарплати і навіть затримки її виплати.

Забезпечення робочою силою нерозривно пов'язане з рухом кадрів на ТОВ «УКР-АРМОР». Для цього аналізують загальні показники прийняття та звільнення співробітників, а також розраховують коефіцієнт обороту, коефіцієнт змінюваності та коефіцієнт плинності кадрів. Коефіцієнт плинності особливо важливий, адже він відображає надмірний рух трудових ресурсів. Надмірною вважається ситуація, коли працівник звільняється через порушення трудової дисципліни, невідповідність кваліфікації, з власної ініціативи або самовільно залишає роботу без вагомих підстав [57;58].

Оцінка ефективності використання трудових ресурсів значною мірою базується на аналізі робочого часу. Ключовими кількісними показниками цього аналізу є тривалість робочого періоду. Зазвичай розглядаються два основні параметри: середня кількість відпрацьованих днів за звітний період (місяць, квартал, рік) і середня тривалість одного робочого дня. Ці дані можна отримати на основі звітності про працю, що веде ТОВ «УКР-АРМОР» [51].

Показники продуктивності праці відображають якісні аспекти використання трудових ресурсів на ТОВ «УКР-АРМОР». Ба більше, продуктивність праці виступає одним з ключових узагальнюючих індикаторів діяльності будь-якого підприємства. Це зумовлює необхідність детального та скрупульозного вивчення цього показника під час проведення будь-якого аналітичного дослідження [59;60].

Отже, головною ціллю аналізу ефективності використання трудових ресурсів є здійснення всебічного вивчення цих ресурсів та виявлення можливостей для покращення результативності роботи підприємства ТОВ «УКР-АРМОР».

### 3.2. Методика проведення аналізу ефективності використання трудових ресурсів

Забезпечення ТОВ «УКР-АРМОР» працівниками, які володіють необхідними знаннями та навичками, а також їх раціональне використання і високий рівень продуктивності праці мають вагомe значення для збільшення обсягів випуску продукції (надання послуг) і підвищення ефективності діяльності ТОВ «УКР-АРМОР» в цілому. Наявність кваліфікованого персоналу та ефективність його використання безпосередньо визначають обсяг і своєчасність виконання робіт (послуг), а також рівень застосування технічних засобів. Це, в свою чергу, має прямий вплив на обсяг наданих послуг, собівартість, прибуток та інші економічні показники. Розпочнемо наше дослідження з аналізу структури персоналу ТОВ «УКР-АРМОР» за такою якісною характеристикою, як вік (табл. 3.1).

Таблиця 3.1 – Склад і динаміка персоналу ТОВ «УКР-АРМОР» за віком в 2022-2023 рр., осіб

| Категорія персоналу | 2022 | План | 2023 | Відхилення   |          | Відхилення    |          |
|---------------------|------|------|------|--------------|----------|---------------|----------|
|                     |      |      |      | 2023 до 2022 |          | 2023 до плану |          |
|                     |      |      |      | вбс., +/-    | відн., % | абс., +/-     | відн., % |
| 18-24 років, осіб   | -    | 2    | 2    | 2            | x        | -             | -        |
| 25-29 років, осіб   | 6    | 12   | 14   | 8            | 133,3    | 2             | 16,7     |
| 30-39 років, осіб   | 5    | 9    | 10   | 5            | 100,0    | 1             | 11,1     |
| 40-49 років, осіб   | 1    | 1    | 1    | -            | -        | -             | -        |
| 50-54 років, осіб   | -    | -    | -    | -            | -        | -             | -        |
| 55 і більше, осіб   | -    | -    | -    | -            | -        | -             | -        |
| Разом               | 12   | 24   | 27   | 15           | 125,0    | 3             | 12,5     |

*Джерело: розраховано за даними ТОВ «УКР-АРМОР»*

Інформація табл. 3.1 свідчить про те, що найбільшу чисельність має категорія персоналу за віком від 25 до 29 років. При цьому, в 2023 році порівняно з 2022 роком відбулося зростання кількості працівників на 14 осіб, або 125%. Збільшення відбулося за такими віковими групами як 18-24 роки на 2 особи; 25-29 років – на 8 осіб (133,3%) та 30-39 років на 5 осіб (100%).

Порівняно з планом в 2023 році чисельність працівників більша на 3 особи (12,5%) в т.ч. віком 25-29 років – 2 особи (16,7%) та 30-39 років – 1 особа (11,1%).

Для наочного відображення дані представлені на рис. 3.3.

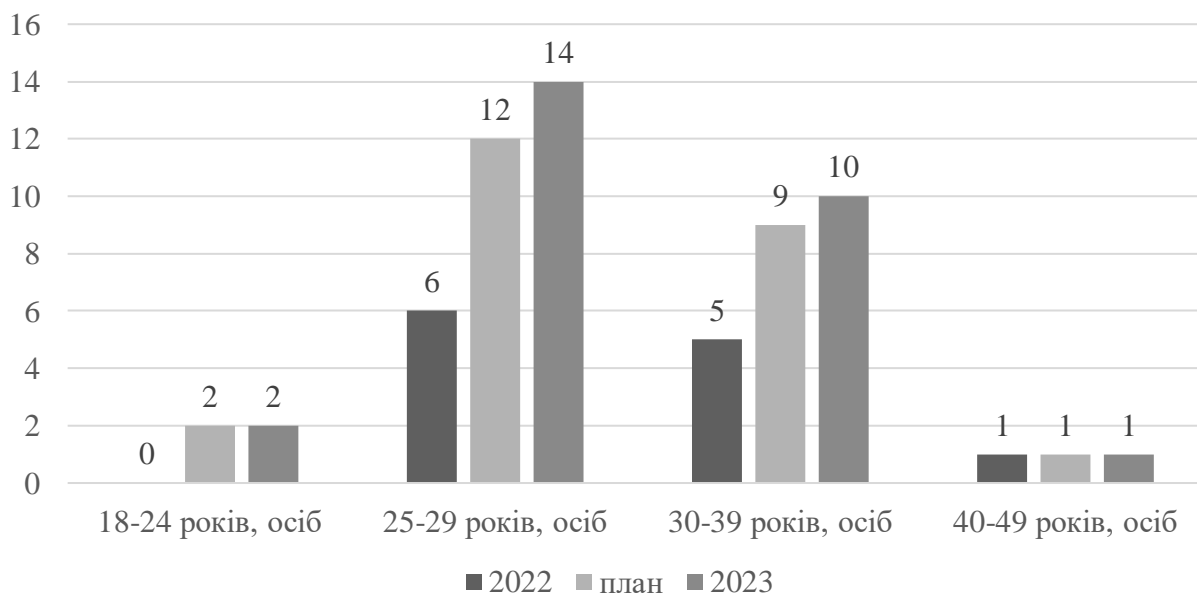


Рисунок 3.3 – Динаміка персоналу ТОВ «УКР-АРМОР» за віком за 2022-2023 рр.

*Джерело: побудовано за даними ТОВ «УКР-АРМОР»*

Зміни у віковій структурі персоналу сталися не лише внаслідок звільнень і прийому нових співробітників, а й через природні процеси, такі як перехід працівників з однієї вікової категорії в іншу в міру досягнення певного віку.

Проаналізуємо структуру персоналу ТОВ «УКР-АРМОР» за гендерною приналежністю (табл. 3.2).

Таблиця 3.2 – Склад і динаміка персоналу ТОВ «УКР-АРМОР» за гендерною приналежністю в 2022-2023 рр., осіб

| Категорія персоналу | 2022 | план | 2023 | Відхилення   |          | Відхилення    |          |
|---------------------|------|------|------|--------------|----------|---------------|----------|
|                     |      |      |      | 2023 до 2022 |          | 2023 до плану |          |
|                     |      |      |      | абс., +/-    | відн., % | абс., +/-     | відн., % |
| Чоловіки, осіб      | 3    | 6    | 7    | 3            | 100,0    | 1             | 16,7     |
| Жінки, осіб         | 9    | 18   | 20   | 11           | 122,2    | 2             | 11,1     |
| Разом               | 12   | 24   | 27   | 15           | 125,0    | 3             | 12,5     |

*Джерело: розраховано за даними ТОВ «УКР-АРМОР»*

Інформація табл. 3.2 свідчить про те, що у 2023 році відбулося зростання персоналу як чоловіків, так і жінок. Зокрема, порівняно з 2022 роком чисельність жінок зросла на 11 осіб (122,2%) та чоловіків на 3 особи (100%). Порівняно з планом зростання відбулося за рахунок жінок на 2 особи (11,1%) та чоловіків на 1 особу (16,7%).

Наочно структуру персоналу ТОВ «УКР-АРМОР» за гендерною ознакою представлено на рис. 3.4.



Рисунок 3.4 – Структура працівників ТОВ «УКР-АРМОР» за гендерною приналежністю за 2022-2023 рр., %

*Джерело: побудовано за даними ТОВ «УКР-АРМОР»*

Дані рис. 3.4 свідчать про те, що за аналізований період в структурі персоналу за гендерною ознакою переважають жінки.

У таблиці 3.3 представлена динаміка працівників ТОВ «УКР-АРМОР» за рівнем освіти.

Інформація табл. 3.3 свідчить про те, що в 2023 році порівняно з 2022 роком кількість працівників з середньою освітою зросла на 20%, а вищою освітою – в 6,5 рази. Порівняно з планом, відбулося зростання складу працівників з вищою освітою на 5 осіб, або 50%. При цьому, кількість персоналу з середньою освітою зменшилась на 2 особи, або 14,3%. Такі зміни є позитивними, то свідчать про зростання трудового потенціалу працівників.

Таблиця 3.3 – Динаміка персоналу ТОВ «УКР-АРМОР» за рівнем освіти за 2022-2023 рр., осіб

| Категорії персоналу  | 2022 | план | 2023 | Відхилення   |          | Відхилення    |          |
|----------------------|------|------|------|--------------|----------|---------------|----------|
|                      |      |      |      | 2023 до 2022 |          | 2023 до плану |          |
|                      |      |      |      | абс., +/-    | відн., % | абс., +/-     | відн., % |
| Вища освіта, осіб    | 2    | 10   | 15   | 13           | 6,5 рази | 5             | 50,0     |
| Середня освіта, осіб | 10   | 14   | 12   | 2            | 20,0     | -2            | -14,3    |
| Разом                | 12   | 24   | 27   | 15           | 125,0    | 3             | 12,5     |

Джерело: розраховано за даними ТОВ «УКР-АРМОР»

Структуру персоналу ТОВ «УКР-АРМОР» за рівнем освіти наведено на рис. 3.5.

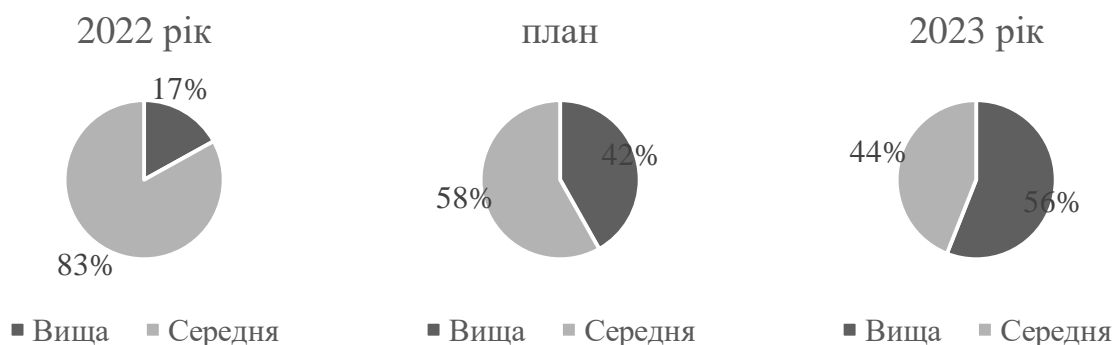


Рисунок 3.5 – Структура персоналу ТОВ «УКР-АРМОР» за рівнем освіти за 2022-2023 рр., %

Джерело: побудовано за даними ТОВ «УКР-АРМОР»

Дані рис. 3.5 свідчать про те, що за аналізований період в структурі персоналу за рівнем освіти переважають працівники з вищою освітою. Причому, їх питома вага щорічно зростає.

Наступним етапом проаналізуємо показники руху персоналу (табл. 3.4).

Для характеристики руху трудових ресурсів розрахуємо і проаналізуємо динаміку наступних показників [56]:

Коефіцієнт обороту по найму ( $K_n$ ) визначається за формулою (3.1):

$$K_n = \frac{Ч_n}{Ч_{cp.cn}}, \quad (3.1)$$



де  $Ч_n$  – кількість працівників, залучених за звітний період;;

$Ч_{cp.cn}$  – середнє значення чисельності працівників за весь період.

Коефіцієнт обороту по вибуттю ( $К_в$ ) визначається за формулою (3.2):

$$K_в = \frac{Ч_в}{Ч_{cp.cn}}, \quad (3.2)$$

де  $Ч_в$  – число працівників, які звільнилися.

Коефіцієнт загального обороту ( $К_{об}$ ) визначається за формулою (3.3):

$$K_{об} = \frac{Ч_n + Ч_в}{Ч_{cp.cn}}, \quad (3.3)$$

Оцінка руху працівників за допомогою коефіцієнта обороту не дає повної картини причин вибуття. Для глибшого аналізу руху робочої сили важливо також розраховувати коефіцієнт плинності кадрів. ( $К_{пл}$ ):

$$K_{пл} = \frac{Ч_{пл}}{Ч_{cp.cn}}, \quad (3.4)$$

де  $Ч_{пл}$  – чисельність працівників, що звільнилися за власним бажанням без поважних причин та внаслідок порушення трудової дисципліни.

Проаналізувавши показники руху персоналу підприємства (табл. 3.4) можна зробити висновок про значні зміни за аналізований період. Так, в 2023 році порівняно з 2022 роком середньоспискова чисельність персоналу зросла на 14 осіб, або в 1,4 рази. Це першочергово пов'язано з тим, що ТОВ «УКР-АРМОР» тільки розпочало свою діяльність в 2022 році і в цей же період відбувалося формування кадрового складу.

Таблиця 3.4 – Показники руху персоналу ТОВ «УКР-АРМОР» за в 2022-2023 рр.

| Показники  | 2022 | план  | 2023  | Відхилення   |          | Відхилення    |          |
|--|------|-------|-------|--------------|----------|---------------|----------|
|  |      |       |       | 2023 до 2022 |          | 2023 до плану |          |
|  |      |       |       | абс., +/-    | відн., % | абс., +/-     | відн., % |
| Загальна чисельність, осіб                                 | 12   | 24    | 27    | 15           | 125,0    | 3             | 12,5     |
| Середньоспискова чисельність, осіб                         | 10   | 22    | 24    | 14           | 140,0    | 2             | 9,1      |
| Прийнято на роботу, осіб                                   | 12   | 12    | 17    | 5            | 41,7     | 5             | 41,7     |
| Звільнено, осіб  | -    | -     | 2     | 2            | -        | 2             | -        |
| в т.ч. звільнились за власним бажанням без поважних причин | -    | -     | 1     | 1            | -        | 1             | -        |
| Коефіцієнт обороту робочої сили за прийомом                | 1,0  | 0,545 | 0,707 | -0,293       | -29,3    | 0,162         | 29,7     |
| Коефіцієнт обороту робочої сили за звільненням             | -    | -     | 0,083 | 0,083        | -        | 0,083         | -        |
| Коефіцієнт загального обороту персоналу                    | 1,0  | 0,545 | 0,792 | -0,208       | -20,8    | 0,247         | 45,3     |
| Коефіцієнт плинності кадрів                                | -    | -     | 0,042 | 0,042        | -        | 0,042         | -        |

*Джерело: розраховано за даними ТОВ «УКР-АРМОР»*

Отже, загалом підприємство має позитивну тенденцію щодо забезпеченості та динаміки трудових ресурсів.

Наступним етапом аналізуємо ефективність використання персоналу ТОВ «УКР-АРМОР». Оцінку повноти використання кадрів можна здійснити на основі кількості днів і годин, відпрацьованих працівником протягом року, а також за рівнем використання фонду робочого часу.

Оскільки аналізоване підприємство було створене в 2022 році, і господарської діяльності в цьому звітному періоді не здійснювало, то аналіз використання кадрів проведемо за 2023 рік в порівнянні з плановими показниками (табл. 3.5).

Таблиця 3.5 – Показники використання персоналу ТОВ «УКР-АРМОР» за 2023 рік

| Показники  | План  | Факт  | Відхилення |            |
|--|-------|-------|------------|------------|
|  |       |       | абсол.     | віднос., % |
| Середньорічна чисельність робітників ( $Ч$ ), осіб | 22    | 24    | 2          | 9,1        |
| Відпрацював за рік один робітник:                  |       |       |            |            |
| Днів ( $Д$ )                                       | 220   | 215   | -5         | -2,3       |
| Годин ( $Г$ )                                      | 1760  | 1710  | -50        | -2,8       |
| Середня тривалість робочого дня ( $Т$ ), годин     | 8,0   | 7,95  | -0,05      | -0,6       |
| Фонд робочого часу ( $\Phi PЧ$ ), годин            | 38720 | 41040 | 2320       | 6,0        |
| У тому числі надурочно відпрацьований час, годин   | -     | 1485  | 1485       | x          |

Джерело: розраховано за даними ТОВ «УКР-АРМОР»

Фонд робочого часу ( $\Phi PЧ$ ) визначається чисельністю працівників ( $Ч$ ), кількістю днів, які в середньому відпрацьовує один працівник протягом року ( $Д$ ), а також середньою тривалістю робочого дня. ( $Т$ ):

$$\Phi PЧ = ЧP \times Д \times Т \quad (3.5)$$

На ТОВ «УКР-АРМОР» фактичний фонд робочого часу більше планового на 2320 год. Визначимо вплив факторів на нього:

- вплив чисельності робітників:

$$\Delta \Phi PЧ_{\text{ч}} = (Ч_{\text{ф}} - Ч_{\text{п}}) \times Д_{\text{п}} \times Т_{\text{п}} \quad (3.6)$$

$$\Delta \Phi PЧ_{\text{ч}} = (24 - 22) \times 220 \times 8 = 3520 \text{ год.}$$

- вплив кількості днів відпрацьованих одним робітником:

$$\Delta \Phi PЧ_{\text{д}} = (Д_{\text{ф}} - Д_{\text{п}}) \times Ч_{\text{п}} \times Т_{\text{п}} \quad (3.7)$$

$$\Delta \Phi PЧ_{\text{д}} = (215 - 220) \times 24 \times 8 = -960 \text{ год.}$$

– вплив тривалості робочого дня:

$$\Delta\Phi PЧ_T = (T_{\phi} - T_n) \times D_{\phi} \times Ч_n \quad (3.8)$$

$$\Delta\Phi PЧ_T = (7,95 - 8,0) \times 215 \times 22 = -240 \text{ год.}$$

Перевірка розрахунків:

$$\Delta\Phi PЧ = 3520 - 960 - 240 = 2320 \text{ год.}$$

Таким чином, фактичний фонд робочого часу за 2023 рік перевищив план на 2320 годин, що було досягнуто виключно завдяки збільшенню чисельності працівників на 3520 годин. Однак, через скорочення тривалості робочого дня, фактичний фонд робочого часу виявився нижчим за плановий на 240 годин, а також на 960 годин через зменшення кількості днів, відпрацьованих одним працівником.

Завершальним етапом аналізу ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «УКР-АРМОР» стане розрахунок показника продуктивності праці та його факторний аналіз. Продуктивність праці базового підприємства розрахуємо за формулою:

$$П_n = \frac{ЧД}{Ч}, \quad (3.9)$$

де  $ЧД$  – чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.;

$Ч$  – середньорічна чисельність працюючих, осіб.

В 2023 році продуктивність праці працівників ТОВ «УКР-АРМОР» становить:

– фактично:

$$P_{\phi} = \frac{24073,1}{24} = 1003,0 \text{ тис. грн.}$$

– за планом:

$$P_{\phi} = \frac{22000}{22} = 1000,0 \text{ грн.}$$

На зміну продуктивності праці впливають різні фактори, які можна оцінити за допомогою методу ланцюгових підстановок. Окрім рівня продуктивності праці в плановому та звітному періодах, також розраховується додатковий показник — умовна продуктивність праці, для якої використовується спеціальна формула (3.10):

$$P_{ум} = \frac{ЧД_{\phi}}{Ч_n} \quad (3.10)$$

Факторний аналіз продуктивності праці ТОВ «УКР-АРМОР» проведемо в табл. 3.6.

Таблиця 3.6 – Факторний аналіз продуктивності праці в ТОВ «УКР-АРМОР» в 2023 р.

| Чисельність працівників, осіб |      | Чистий дохід від реалізації, тис. грн. |         | Продуктивність праці, тис. грн. |                |        |
|-------------------------------|------|--|---------|---------------------------------|----------------|--------|
| план                          | факт | план                                   | факт    | план                            | умовна         | факт   |
| 22                            | 24   | 22000                                  | 24073,1 | 1000,0                          | 1094,2         | 1003,0 |
| Відхилення (+,-)              |      |  |         |                                 |                |        |
| всього                        |      | в т. ч. за рахунок                     |         |                                 |                |        |
|                               |      | чисельності працівників                |         |                                 | чистого доходу |        |
| 3,0                           |      | - 91,2                                 |         |                                 | 94,2           |        |

*Джерело: розраховано за даними ТОВ «УКР-АРМОР»*

За результатами проведених розрахунків можна стверджувати, що фактична продуктивність праці на підприємстві перевищує плановий показник на 3,0 тис. грн. Це сталося завдяки перевищенню планового чистого доходу на 94,2 тис. грн.

проте через збільшення чисельності працівників показник зменшився на 91,2 тис. грн.

Аналіз продуктивності праці буде не повний без зіставлення з даними її оплати (табл. 3.7).

Таблиця 3.7 – Аналіз співвідношення темпів росту продуктивності праці та її оплати в ТОВ «УКР-АРМОР» за 2023 р.

| Показники   | план   | факт   |
|---|--------|--------|
| Середньорічна заробітна плата одного працівника, тис. грн.          | 108,0  | 118,3  |
| Продуктивність праці, тис. грн.                                     | 1000,0 | 1003,0 |
| Індекс оплати праці   | x      | 1,095  |
| Індекс продуктивності праці   | x      | 1,003  |
| Індекс співвідношення темпів росту продуктивності праці і її оплати | x      | 0,916  |

*Джерело: розраховано за даними ТОВ «УКР-АРМОР»*

Отже, як бачимо у ТОВ «УКР-АРМОР» у 2023 році темп росту оплати праці випереджає темп росту її продуктивності, що є досить негативним явищем при збільшенні чисельності працівників підприємства.

Підсумовуючи, можна зазначити, що ТОВ «УКР-АРМОР» повністю забезпечене висококваліфікованими трудовими ресурсами, рух кадрів та ефективність їх використання за аналізований період є цілком виправданими, так як підприємство тільки починає свою діяльність.

### **3.3. Напрямки удосконалення аналізу ефективності використання трудових ресурсів**

В умовах воєнного стану питання якості та ефективності використання трудових ресурсів набуває особливої значущості та вимагає підвищеної уваги. Для досягнення ефективності необхідно ретельно планувати та організовувати робочі процеси, а також забезпечувати сприятливі умови праці, які стимулюють продуктивність і творчий потенціал співробітників.

Враховуючи сучасні світові тенденції в управлінні трудовими ресурсами, оптимізація управління персоналом можлива лише шляхом автоматизації процесів управління та використання відповідного програмного забезпечення [61;62]. Наразі більше половини українських підприємств не використовують програмне забезпечення для управління кадрами загалом або використовують його в міру можливостей, тому автоматизація процесів управління персоналом є вкрай необхідною [63].

Українським компаніям необхідно знаходити та реалізовувати резерви для підвищення своєї ефективності та конкурентоспроможності. При цьому сфера управління персоналом є однією з тих сфер, які можуть мати значний вплив на фінансово-господарську діяльність ТОВ «УКР-АРМОР». У цьому контексті автоматизація процесів управління персоналом має наступні переваги: скорочення витрат, підвищення продуктивності праці співробітників, оптимізація витрат на управління людськими ресурсами та їх розвиток, підвищення конкурентоспроможності та прибутковості; підвищення лояльності персоналу; збільшення швидкості реагування на зміни.

Автоматизація процесів управління персоналом формується використанням цільового програмного забезпечення. Таке програмне забезпечення складається з наступних напрямків: тестування навичок та їх оцінка, штучний інтелект (ШІ) іта автоматизація управління (програмне забезпечення ATS), відстеження кандидатів, рекрутинг, онлайн-співбесіди, програмне забезпечення для HR-фахівців, програмне забезпечення для малого та середнього бізнесу та оцінка ефективності роботи персоналу.

Для ТОВ «УКР-АРМОР» пропонуємо наступні програми у сфері управління персоналом (табл. 3.8).

Як видно з табл. 3.8 існує два ключові напрямки автоматизації HR-процесів: управління розрахунком і виплатою зарплати та інших винагород та автоматизація процесів управління персоналом. З цього можна побачити, що на ринку в сфері автоматизації HR переважають іноземні програмні продукти, які важко адаптувати до реалій українських підприємств. Також до недоліків вказаних програм можна

віднести мовні проблеми, вузьку спеціалізацію програмних продуктів та серйозні обмеження на використання програмних продуктів.

Таблиця 3.8 – Порівняльна характеристика програмних продуктів автоматизації управління персоналом для ТОВ «УКР-АРМОР»

| Програма   | Розробник  | Напрямок роботи   | Характеристики  | Недоліки  |
|------------|------------|---|---|---|
| Gusto      | Gusto      | Управління оплатою праці  | Автоматизація нарахування та виплат заробітної плати, винагород і премій, а також оподаткування оплати праці.                         | Мова програми. Адаптація для України. Обмежений функціонал. |
| BambooHR   | BambooHR   | Автоматизація адміністративної роботи у сфері управління персоналом | Найм; оформлення документів; самообслуговування персоналу; нарахування відпусток та заробітної плати.                                 | Мова програми. Адаптація для України. Обмежений функціонал. |
| Zenefits   | Trinet     | Управління оплатою праці  | Автоматизація нарахування та виплат заробітної плати, винагород і премій, а також оподаткування оплати праці. Аналітика та звітність. | Мова програми. Адаптація для України. Обмежений функціонал. |
| QuickBooks | IntuitInc. | Автоматизація адміністративної роботи у сфері управління персоналом | Оформлення документів; самообслуговування персоналу; нарахування відпусток та заробітної плати; Відстежування відвідуваності.         | Мова програми. Адаптація для України. Обмежений функціонал. |

*Джерело: узагальнено на основі [63-65]*

Важливим аспектом управління людськими ресурсами для ТОВ «УКР-АРМОР» є оцінка ефективності роботи працівників та заохочення до її підвищення. Управління персоналом даної сфери має унікальне програмне забезпечення (табл. 3.9).

Як видно з табл. 3.9 в цій області на ринку існують як вітчизняні, так і зарубіжні програми. Більшість програм має однакові блоки автоматизації але з різним їх вмістом. Проблема полягає не тільки у великій різниці між вітчизняним і зарубіжним програмним забезпеченням, але і в необхідності адаптації програм до потреб окремих компаній.



Таблиця 3.9 – Порівняння програм для оцінки ефективності персоналу ТОВ  
«УКР-АРМОР»

| Програма  | Розробник | Напрямок роботи                                   | Характеристики   | Недоліки                             |
|---|-----------|---|--|--------------------------------------|
| «K2 Black Pearl» / «DocsVision»   | Infopulse | Оцінка роботи працівників                         | Оцінка ефективності, якості, складності, напруженості, інтенсивності праці окремих працівників.  | Обмежений функціонал.                |
| InBase «Megapolis. Управління персоналом» / «Megapolis. Ефективність персоналу» | Megapolis | Оцінка роботи працівників                         | Оцінка ефективності, якості, складності, напруженості, інтенсивності праці окремих працівників.  | Обмежений функціонал.                |
| «АтласКадри»  | Атлас     | Оцінка роботи працівників                         | Оцінка ефективності, якості, складності, напруженості, інтенсивності праці окремих працівників   | Обмежений функціонал.                |
| 15Five  | 15Five    | Зростання ефективності HR-фахівців та працівників | Підвищення ефективності HR-фахівців та персоналу; оцінювання їх ефективності; аналітика, звітність; збільшення завантаженості співробітників; підвищення їх продуктивності | Мова програми. Обмежений функціонал. |

*Джерело: узагальнено на основі [63-64; 66]*

Окрім відокремлених програм, на ринку представлені цифрові HRMS, призначені для автоматизації значної частини процесів управління працівниками на підприємствах (табл. 3.10).

Як видно з табл. 3.10 на ринку існує низка цифрових програм управління працівниками, які мають як спільні риси, так і індивідуальні особливості. Проблеми полягають у вартості їх використання на підприємствах та недостатній адаптації українських HRMS до роботи за межами українського ринку, а також недостатня адаптація зарубіжних СУП до українського ринку; труднощі інтеграції LMS в HRMS та корпоративні системи управління; потреба у навчанні персоналу.

Таблиця 3.10 – Характеристика ЦСУП рекомендованих ТОВ «УКР-АРМОР»

| ЦСУП            | Розробник       | Напрямок роботи                             | Характеристики  | Недоліки  |
|-----------------|-----------------|---|---|---|
| HURMA           | HURMA           | Управління трудовими ресурсами підприємства | Absence та Performance management; моніторинг настрою та опитування, управління цілями та ключовими результатами (OKR), штучний інтелект для прогнозування ризику звільнення співробітників і підбору оптимальних кандидатів, рекрутинг та інтеграція з популярними сайтами для пошуку роботи, швидкий парсинг резюме та зручна Kanban-дошка, воронка рекрутингу. | Акцент на вітчизняний ринок. Адаптація системи управління кадрами та окремими працівниками. Підбір функціоналу.     |
| Monday.com      | Monday.com      | Управління трудовими ресурсами підприємства | Аналіз даних, підготовка звітів та візуалізація інформації, застосування методології канбан, автоматизація процесів управління персоналом, пошук і відбір фахівців, процес найму та онбордингу, вдосконалення комунікацій між працівниками, розробка шаблонів для співробітників, а також обчислення відпусток.   | Адаптація під вітчизняний ринок. Адаптація системи управління кадрами та окремими працівниками. Підбір функціоналу. |
| Sapling         | Sapling         | Управління персоналом підприємства          | Автоматизація робочих процесів для реєстрації, вилучення та використання інформації про співробітників у всіх наявних системах організації. Найм та адаптація працівників. Оптимізація процесів управління персоналом.  | Адаптація під вітчизняний ринок. Адаптація системи управління кадрами та окремими працівниками. Підбір функціоналу  |
| Built for Teams | Built for Teams | Управління персоналом підприємства          | Автоматизація управління людськими ресурсами. Створення організаційних діаграм. Керування ролями та позиціями. Планування спадкоємності.  | Адаптація під вітчизняний ринок. Адаптація системи управління кадрами та окремими працівниками. Підбір функціоналу  |

Джерело: узагальнено на основі [64; 67-71]

Підсумовуючи, можна зазначити, що на українському ринку програмного забезпечення для автоматизації процесів управління працівниками, можна визначити такі ключові проблеми: більший вибір серед іноземного програмного забезпечення, яке не адаптоване до потреб українських компаній, в тому числі за мовою інтерфейсу; додаткові витрати на використання програмного забезпечення та необхідність навчання персоналу; складність впровадження програм, які автоматизують окремі складові управління персоналом; правильний вибір програмного забезпечення необхідність та ймовірність помилок. У цьому контексті важливо розширити навчання керівників та працівників ТОВ «УКР-АРМОР» щодо використання цього типу програмного забезпечення.

За результатами проведеного аналізу ефективності використання трудових ресурсів можна зазначити, що головною метою – є ідентифікація резервів для їх більш раціонального застосування, а також оцінка потенціалу збільшення обсягів наданих послуг завдяки підвищенню ефективності праці на ТОВ «УКР-АРМОР».

Здійснивши аналіз показників руху персоналу ТОВ «УКР-АРМОР» можна зробити висновок про значні зміни за аналізований період, що першочергово пов'язано з тим, що ТОВ «УКР-АРМОР» тільки розпочало свою діяльність в 2022 році і в цей же період відбувалося формування кадрового складу.

Показники ефективності використання персоналу за аналізований період теж покращились, зокрема фактичний фонд робочого часу за 2023 рік перевищив план на 2320 год., а фактична продуктивність праці на ТОВ «УКР-АРМОР» перевищує планову на 3,0 тис. грн.

Узагальнюючи, можна зробити висновок, що ТОВ «УКР-АРМОР» повністю забезпечене висококваліфікованими трудовими ресурсами, рух кадрів та ефективність їх використання за аналізований період є цілком виправданими, так як підприємство тільки починає свою діяльність.

Враховуючи сучасні світові тенденції в управлінні трудовими ресурсами, оптимізація управління персоналом можлива лише шляхом автоматизації процесів управління та використання відповідного програмного забезпечення

## ВИСНОВКИ

Узагальнюючи теоретичні основи обліку та аналізу ефективності використання трудових ресурсів, доцільно наголосити, що оплата праці відіграє головну роль у трудових відносинах. Вона має значення не лише для підприємств, але і для працівників, відображаючи взаємодію між компанією та її найманими робітниками, з урахуванням складності та умов виконаної ними роботи, їхніх професійних навичок, а також результатів праці. Окрім економічного аспекту, заробітна плата виконує важливу соціальну функцію, забезпечуючи достатнє відтворення трудових ресурсів та задоволення їх потреб. Склад та розмір оплати праці є відповідальністю кожного окремого підприємства.

Заробітна плата як соціально-економічне явище є складною і багатогранною категорією з чітко визначеною законодавчо структурою, що виконує низку функцій, які необхідно враховувати при організації та управлінні трудовими ресурсами на підприємстві. Державне регулювання заробітної плати у приватному секторі передбачає встановлення рівня мінімальної заробітної плати, її індексацію, а також надання гарантій збереження робочих місць певним категоріям працівників.

Аналіз нормативно-правової бази обліку розрахунків із заробітної плати засвідчує існування в країні багаторівневої системи регулювання процесу ведення обліку та складання звітності. Основними рівнями такого регулювання виступають держава та підприємство поряд з віднесеними до них нормативними документами. Також були виявлені тимчасові законодавчі акти, запроваджені для врахування впливу військових факторів.

Отже, наразі зарплата функціонує як важливий інструмент збереження трудового капіталу як в окремих підприємствах, так і в контексті національної економіки у періоди військових та післявоєнних сценаріїв в Україні.

Система обліку розрахунків за оплату праці є невід'ємною частиною загальної бухгалтерської організації підприємства. Важливу роль у цьому процесі

відіграє кадровий облік, який виступає ключовим компонентом при плануванні робочого часу і визначенні заробітної плати на підприємстві ТОВ «УКР-АРМОР». Це вимагає суворого дотримання трудового законодавства та нормативних документів. Таке регламентування процесу підкреслює необхідність постійного моніторингу змін у законодавчій базі. Особливої значущості набула ведення кадрового обліку та збереження документації в умовах воєнного стану, підкреслюючи критичне значення цих задач для ТОВ «УКР-АРМОР».

Для контролю за використанням трудових ресурсів здійснюється постійний облік чисельності персоналу та витрат робочого часу. На підприємстві ТОВ «УКР-АРМОР» ведеться оперативний облік працівників. Для цього застосовується стандартна документація щодо прийому, звільнення та переміщення працівників, а також уніфіковані реєстри обліку особового складу, тобто типові форми первинного обліку.

Узагальнення інформації щодо розрахунків з персоналом з оплати праці, включно з усіма видами заробітної плати, премій та інших виплат, а також облік сум, не отриманих персоналом у встановлений термін, в ТОВ «УКР-АРМОР» проводиться на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Аналітичний облік у цьому контексті здійснюється окремо для кожного співробітника і охоплює різні категорії виплат та утримань.

Варто зазначити, що військовий стан в Україні значно вплинув на розрахунки з працівниками. На вирішення питань організації праці та трудових відносин спрямоване прийняття Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», яким внесено зміни до багатьох аспектів організації обліку оплати праці та організації трудових відносин на ТОВ «УКР-АРМОР».

За результатами проведеного аналізу ефективності використання трудових ресурсів варто зазначити, що основною метою – є ідентифікація резервів для їх більш раціонального застосування, а також оцінка потенціалу збільшення обсягів наданих послуг завдяки підвищенню ефективності праці на ТОВ «УКР-АРМОР».

Здійснивши аналіз показників руху персоналу ТОВ «УКР-АРМОР» можна зробити висновок про значні зміни за аналізований період, що першочергово

пов'язано з тим, що ТОВ «УКР-АРМОР» тільки розпочало свою діяльність в 2022 році і в цей же період відбувалося формування кадрового складу.

Показники ефективності використання персоналу за аналізований період теж покращились, зокрема фактичний фонд робочого часу за 2023 рік перевищив план на 2320 год., а фактична продуктивність праці на ТОВ «УКР-АРМОР» перевищує планову на 3,0 тис. грн.

Підсумовуючи, зазначимо, що ТОВ «УКР-АРМОР» повністю забезпечене висококваліфікованими трудовими ресурсами, рух кадрів та ефективність їх використання за аналізований період є цілком виправданими, так як підприємство тільки починає свою діяльність.

Враховуючи сучасні світові тенденції в управлінні трудовими ресурсами, оптимізація управління персоналом можлива лише шляхом автоматизації процесів управління та використання відповідного програмного забезпечення

Отже, як бачимо внесено досить багато змін до організації праці в умовах військового часу, але ще багато аспектів потребують вдосконалення. Зокрема, хочемо виділити наступне: відповідальність суб'єктів господарювання, щодо своєчасної виплати зарплати; особливості організації розрахунків з працівниками, щодо врахування всіх законодавчих змін вчасно; свідоме прийняття рішень суб'єктами господарювання в частині тіньових виплат зарплати; прийняття відповідальності щодо прийняття на роботу осіб, які можуть бути мобілізовані без вагомих на те причин; допомога в працевлаштуванні особам які повернулись з бойових дій та інвалідам тощо.

В частині організації обліку розрахунків з працівниками, головними шляхами вдосконалення мають стати: розроблення ефективної системи документообігу; запровадження оптимальних форм і систем оплати праці; вдосконалення моделей аналітичного та синтетичного обліку тощо.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Машевська А. А. Теоретичне підґрунтя організації оплати праці суб'єктів господарювання. *Ефективна економіка*. 2019. № 11. 9 с.
2. Мельник Я. Оплата праці: правовий аспект. *Юридичний вісник*. 2020. № 6. С. 303–308.
3. Ткаченко О. С., Величко Р. В. Економічна сутність поняття «оплата праці» та підходи до її визначення. Наукові та прикладні аспекти удосконалення обліково-фінансового забезпечення підприємств в умовах нестійкої економіки: колективна монографія. Дніпро: Пороги, 2021. С. 113–122.
4. Машевська А. А. Економічна сутність та підходи до визначення «заробітна плата». *Молодий вчений*. 2021. № 4(92). С. 308–313.
5. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 19. 07. 1999р. №40 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text> (дата звернення 14.10.2024)
6. Лисак В.Ю. Сутність заробітної плати та її значення в процесі економічного управління підприємством. *Економіка та суспільство*. 2020. № 4.6 с.
7. Макаревич А.Є. Економічний зміст та підходи до поняття «заробітна плата». *Електронний журнал Дніпровського державного аграрно-економічного університету*. 2019 № 2. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=3815>. (дата звернення 14.10.2024)
8. Ткаченко О. С., Величко Р. В. Економічна сутність поняття «оплата праці» та підходи до її визначення. Наукові та прикладні аспекти удосконалення обліково-фінансового забезпечення підприємств в умовах нестійкої економіки: колективна монографія. Дніпро: Пороги, 2021. С.113-122.
9. Швиданенко Г. О. Економіка підприємства: підручник. 2-ге вид., перероб. і допов. Київ: КНЕУ, 2018. 551 с.

10. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 14.10.2024)

11. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 14.10.2024)

12. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» Наказ Міністерства фінансів України від 28.10.2003 р. № 601. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>.

13. Інструкція зі статистики заробітної плати: наказ Міністерства статистики України від 13.01.2004 р. № 5. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>. (дата звернення 14.10.2024)

14. Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально-трудова відносини. К.: Центр навчальної літератури. 2010. 440 с.

15. Андрощук М.В. Теоретичні основи організації оплати праці на вітчизняному підприємстві. Економічні науки. Вісник студентського наукового товариства ДонНУ ім. В. Стуса, 2023. № 15 URL: <https://jvestnik-sss.donnu.edu.ua/article/view/14696> (дата звернення 14.10.2024)

16. Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.07.2003р №1078. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1078-2003-%D0%BF#Text> (дата звернення 14.10.2024)

17. Про Державний бюджет України на 2024 рік: Закон України від 09.11.2023 № 3460-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2710-20#Text> (дата звернення 14.10.2024)

18. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України від 20.12.1991р. № 15 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text> (дата звернення 14.10.2024)

19. Войнаш Д. А. Сутність заробітної плати та її організація на підприємстві. Збірник наукових праць: Науково-практичної конференції «Без



коріння саду не цвісти». 2022 р. Поліський національний університет. 2022. С. 133-136.

20. Грабчук І.Ф., Лайчук К.О. Організація праці на підприємстві. Всеукраїнська науково-практична конференція «Економіка та підприємництво в умовах сучасних викликів» 01 лютого 2023 року. Житомир: Поліський національний університет 2023. С. 55-57.

21. Економіка праці : навчальний посібник / за заг. ред. Г. В. Назарової. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 330 с.

22. Боднарчук О.Г., Васьківська К.М., Левчук П.Р. До питання легалізації трудових відносин і виплати заробітної плати в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020, № 9. С. 138-141. URL: [http://ir.nusta.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/6571/1/6743\\_IR.pdf](http://ir.nusta.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/6571/1/6743_IR.pdf) (дата звернення 14.10.2024).

23. Гуренко Т.О. Облік оплати праці та трудові відносини у воєнний період. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 36. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/1153/1111> (дата звернення: 14.10.2024)

24. Конституція України від 28.06.1996 р. №30 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 14.10.2024)

25. Податковий кодекс України від 04.07.2003 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення 14.10.2024)

26. Цивільний Кодекс України №435-IV від 16.01.2003р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення 14.10.2024)

27. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Закон України від 08.07.2010р. № 2464-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (дата звернення 14.10.2024)

28. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати», затверджений наказом Міністерства фінансів України від 31.12.1999р.

№ 353. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00#Text> (дата звернення 14.10.2024)

29. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2023 № 2136-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 14.10.2024)

30. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 31.03.2023р. №27 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text> (дата звернення 14.10.2024)

31. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» від 01.01.2012 URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929\\_011](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929_011) (дата звернення 14.10.2024)

32. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: наказ Міністерства фінансів України від 30.11.1999 р. № 291. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text> (дата звернення 14.10.2024)

33. Господарський кодекс України від 16.01.2003 №436-IV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15> (дата звернення 14.10.2024)

34. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Коментар Міністерства економіки до Закону України від 01.07.2022р. № 2352- IX. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/ME220213>.

35. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі: Закон України від 05.02.2021р. № 1217- IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1217-20#Text>.

36. Андрощук М.В., Гевлич Л.Л. Проблеми первинного обліку кадрів вітчизняного підприємства в умовах воєнного стану. Інформаційне суспільство: технологічні, економічні та технічні аспекти становлення. *Економічні науки*. 2023. № 82. С.108-110.

37. Батрак М. В. Первинне відображення поточних зобов'язань. *Економічні науки. Сер. : Облік і фінанси*. 2021. Вип. 10(3). С. 35-40

38. Андрошук М.В., Гевлич Л.Л., Диджитал-аудит розрахунків з працівниками як напрям удосконалення обліку і аудиту. Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання. Облік, аналіз і аудит: матеріали XXII міжнар.наук.-практ.конф., м. Вінниця, 21 груд.2023. Вінниця, 2023

39. Бухгалтерський фінансовий облік. Підручник для студентів спеціальності «Облік і аудит» вищих навчальних закладів / за редакцією Ф.Ф.Бутинця. Житомир : ПП «Рута», 2020. 750 с.

40. Бутинець Ф.Ф. Організація бухгалтерського обліку : навч. посіб. 2-е видан., допов, і перер., Житомир : ЖІТІ, 2016. 672 с.

41. Бухгалтерський облік в Україні. Навчальний посібник / за ред. Р.Л. Хом'яка. 5-те вид., доп. і перероб. Львів: Національний університет «Львівська політехніка», «Інтелект-Захід», 2019. 1088 с.

42. Кім Ю.Г. Бухгалтерський та податковий облік: первинні документи та порядок їх заповнення: навч. посіб. Київ : ЦУЛ, 2014. 600 с

43. Фінансовий облік: підручник: в 2 ч. / за заг. ред. М.І. Бондаря, Л.Г. Ловінської. Київ : КНЕУ, 2012. Ч.1. 553 с.

44. Бутинець Ф.Ф. Бухгалтерський фінансовий та управлінський облік: Навч. посіб. 2-е видан., допов, і перер., Житомир, ЖІТІ, 2018. 375 с.

45. Кулик В.А. Облікова політика підприємства: набутий досвід та перспективи розвитку: монографія. Полтава : РВВ ПУЕТ, 2014. 373 с. URL: <http://dspace.puet.edu.ua> (дата звернення: 06.11.2024).

46. Організація обліку: навч. посіб. /за ред. М.Ю. Карпушенко. Харків : ХНАМГ, 2011. 241 с. URL: <http://eprints.kname.edu.ua> (дата звернення: 08.11.2024).

47. Пантелєєв В.П. Фінансова звітність : навчальний посібник. За ред. д.е.н., проф.. В.О.Шевчука. Київ, Державна академія статистики, обліку та аудиту, 2004. 227 с.

48. BAS ERP. URL: <https://www.bas-soft.eu/soft/bas-corp/bas-erp/>

49. Ходзицька В.В. Євроінтеграційні орієнтири України: принцип комунікації; збір. мат. Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції

«Принципи гендерної рівності та недискримінація рівності як євроінтеграційні орієнтири у сфері вищої освіти» (м. Київ, 14 лютого 2024 р.).-м.Київ:КНЕУ,2024.- С.149-151 (0,2 д.а.)

50. Прокопенко І.Ф. Методика та методологія економічного аналізу К.: ЦУЛ, 2020. 336 с.

51. Коробов М.Я. Фінансово-економічний аналіз діяльності підприємств : навч. посіб. К. : Товариство «Знання», 2019. 358 с.

52. Ізмайлова К. В. Фінансовий аналіз : навч. посібник. К.: МАУП, 2020. 152 с.

53. Подольська В.О., Яріш О.В. Фінансовий аналіз : Навч. посібник. К.: ЦНЛ, 2017. 488 с.

54. Лахтіонова Л. А. Фінансовий аналіз підприємств : навч. посіб. К.: КНЕУ, 2018. 365 с.

55. Тютюнник Ю.М. Фінансовий аналіз бізнесу : навч. посіб. Полтава: ІнтерГрафіка, 2021. 288 с.

56. Микитюк В. М., Паламарчук Т. М., Русак О. П. Основи економічного аналізу: навч.-метод. посібник. Житомир: Рута. 2018. 440 с. URL: [http://ir.polissiauniver.edu.ua/bitstream/123456789/10003/1/OEA\\_2018\\_440.pdf](http://ir.polissiauniver.edu.ua/bitstream/123456789/10003/1/OEA_2018_440.pdf) (дата звернення: 09.11.2024)

57. Пацула О. І. Аналіз господарської діяльності: навч. посібник. Львів: ЛДУВ. 2014. 337 с

58. Синькевич Н. І., Краузе О. І. Економічний аналіз: перспективи розвитку в умовах діджиталізації економіки. *Галицький економічний вісник Тернопільського національного технічного університету*. 2023. С. 7-15. URL: <http://elartu.tntu.edu.ua/handle/lib/41214> (дата звернення: 09.11.2024)

59. Методи і методика економічного аналізу. URL: <https://ea.ptngu.com/html/lec/lec1-3.html> (дата звернення 10.11.2024)

60. Синькевич Н.І. Економічний аналіз: конспект лекцій. URL: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://elart>

u.tntu.edu.ua/bitstream/lib/24763/1/Ekonomichnyj\_analiz\_konspekt.pdf (дата звернення 10.11.2024)

61. Синькевич Н. І., Ратинський В.В., Співак С.М. Розвиток економічного аналізу в контексті цифрової економіки. *Електронний журнал «Ефективна економіка»*. 2023. Вип. 4.

62. Варіс І., Кравчук О., Паращук Є. Цифровізація бізнес-процесів менеджменту персоналу: можливості HRM-систем. *Галицький економічний вісник*, 2002, № 1 (74). С. 90-102. [https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk\\_tntu2022.01](https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2022.01). (дата звернення 10.11.2024)

63. Федорова Ю., Єльнікова Г. Інноваційні інформаційні технології в підготовці та управлінні персоналом. *Адаптивне управління: теорія і практика, Серія Економіка*, 2021. № 11(22). URL: [https://doi.org/10.33296/2707-0654-11\(22\)-11](https://doi.org/10.33296/2707-0654-11(22)-11). (дата звернення 10.11.2024)

64. Лозан Б.О. Інформаційні засоби підвищення ефективності управління персоналом на вітчизняних підприємствах. *Економіка і суспільство*, 2016, №8. С.140-148.

65. Кравчук О.І., Варіс І.О., Потоскуєва А.Д. Цифрові технології HR маркетингу. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*, 2023, № 9. URL: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-9-04-03>. (дата звернення 10.11.2024)

66. Скібська К., Панасюк О. Рекрутинг як складова цифрової стратегії менеджменту персоналу. *Вісник Хмельницького національного університету, Серія: Економічні науки*, 2023, № 2. С. 7-12.

67. Мир Н. 10 найкращих програм для керування людьми у 2023 році: безкоштовні та платні варіанти. URL: <https://businessyield.com/uk/management/people-management-software>. (дата звернення 10.11.2024)

68. HURMA. 30+ додатків для рекрутерів та HR-ів. URL: <https://hurma.work/blog/30-dodatkiiv-dlya-rekruteriv-ta-hr-iv>. (дата звернення 10.11.2024)

69. Джеймс Б. 5 найкращих HR-програм для малого бізнесу. URL: <https://stayinformedgroup.com/uk/best-hr-software-for-small-businesses>. (дата звернення 10.11.2024)

70. Турчина В.М. Інформаційне та програмне забезпечення управління ефективністю праці. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки*, 2021, № 4(2).

71. Рой Е. Системи управління людськими ресурсами: 10 найкращих варіантів у 2023 році. URL: <https://businessyield.com/uk>. (дата звернення 10.11.2024)

# ДОДАТКИ

## Додаток А

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "УКР-АРМОР"  
Найменування підприємства (установа, організація)

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

НАКАЗ (РОЗПОРЯДЖЕННЯ) № 52 Від 18 вересня 2024 р.  
про прийняття на роботу

Пашівська Олеся Олегівна  
(прізвище, ім'я, по батькові)

Прийняти на роботу з 16.09.2024  
до \_\_\_\_\_  
(залежно від строку трудового договору (контракту))

|                 |
|-----------------|
| Табельний номер |
| 0074            |

Адміністрація

назва структурного підрозділу

Менеджер (управитель) з персоналу

назва професії (посади, кваліфікація)

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

- на конкурсній основі
- за умовами контракту до \_\_\_\_\_  
у разі необхідності вказати дату (дд.мм.рррр.)
- зі строком випробування \_\_\_\_\_ місяців
- на час виконання певної роботи
- на період відсутності основного працівника
- із кадрового резерву
- за результатами успішного стажування
- переведення
- \_\_\_\_\_

умови роботи:

(необхідно відмітити позначкою "X"):

робота:  основна  за сумісництвом

умови праці (згідно атестації робочого місця):

тривалість робочого дня (тижня) 40 год 00 хв.  
 тривалість робочого дня (тижня) при роботі з  
неповним робочим часом \_\_\_\_\_ год.

оклад (тарифна ставка) \_\_\_\_\_ грн. \_\_\_\_\_ коп.

надбавка за \_\_\_\_\_ % надбавка за \_\_\_\_\_ %

надбавка за \_\_\_\_\_ % надбавка за \_\_\_\_\_ %

доплата \_\_\_\_\_ грн. \_\_\_\_\_ коп.

Керівник підприємства



Руслан Шукя

(Прізвище, ім'я, по батькові)

З наказом (розпорядженням)  
ознайомлений

\_\_\_\_\_ року  
(підпис працівника)

\_\_\_\_\_ року

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "УКР-АРМОР"

найменування організації

|                 |                |
|-----------------|----------------|
| Номер документа | Дата складання |
| 10              | 01.04.2024     |

**НАКАЗ  
(розпорядження)  
про переведення працівника на іншу роботу**

**Перевести на іншу роботу**

|    |            |
|----|------------|
|    | Дата       |
| з  | 01.04.2024 |
| по |            |

**Теперчук Світлана Василівна**

прізвище, ім'я, по-батькові

Табельний номер

**0026**

**постійно**

вид переведення (постійно, тимчасово)

|                        |  |
|------------------------|--|
| Попереднє місце роботи | <b>Адміністрація</b><br>структурний підрозділ  |
|                        | <b>Менеджер (управитель) з постачання</b><br>посада (спеціальність, професія), розряд, клас (категорія) кваліфікації |

причина переведення

|                   |  |
|-------------------|--|
| Нове місце роботи | <b>Адміністрація</b><br>структурний підрозділ  |
|                   | <b>Менеджер (управитель) з постачання</b><br>посада (спеціальність, професія), розряд, клас (категорія) кваліфікації |
|                   | тарифна ставка (оклад) <u>9 000</u> грн. <u>00</u> коп.<br>надбавка _____  |

Підстава:

Зміна до трудового договору від \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_  
інший документ \_\_\_\_\_

Керівник організації

**Директор  
(начальник, інший  
керівник)  
підприємства**

посада



**Руслан Щука**

розшифровка підпису

З наказом (розпорядженням)  
працівник ознайомлений

особистий підпис

01 апреля 2024 р.



ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "УКР-АРМОР"

Найменування підприємства (установи, організації)

Типова форма Н П-4

ЗАТВЕРДЖЕНО  
наказом Держкомстату України  
від 5 грудня 2008 р. N 489

|                |            |
|----------------|------------|
| Код ЄДРПОУ     | 44679479   |
| Дата складання | 16.09.2024 |

НАКАЗ № 24

(РОЗПОРЯДЖЕННЯ)

про припинення трудового договору (контракту)

Звільнити 16 вересня 2024 р.

Табельний номер

0011

Ніколаєв Антон Максимович

(прізвище, ім'я, по батькові)

Адміністрація

назва структурного підрозділу

Начальник відділу

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

п. 1 ст. 36 КЗпП України

(причина звільнення)

(підстава звільнення)

Вихідна допомога \_\_\_\_\_ коп.

Керівник підприємства



(підпис)

Руслан Щука

П. І. Б.

З наказом (розпорядженням)  
ознайомлений

(підпис працівника)

" \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ року

Типова форма № П-2

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ  
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "УКР-АРМОР"

Найменування підприємства (установа, організація)

КОД ЄДРПОУ 44070479ЗАТВЕРДЖЕНО  
казком Держреєстру та Міністерства оборони України  
від 25 грудня 2020 р. № 436466

| Дата заповнення | Таблицьний номер | Ідентифікаційний код ЄДРПОУ | Стать (мужчина, жінка) | Буд. робота (основна за основним) |
|-----------------|------------------|-----------------------------|------------------------|-----------------------------------|
| 06.08.2024      | 0071             | 350850947                   | жінка                  | Основна                           |

місце для  
фотокартки

## ОСОБОВА КАРТКА ПРАЦІВНИКА

## I. ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ

1. Прізвище Бакра Ім'я Марія По батькові Володимирівна  
 2. Дата народження 02.01.1996 З громадянство Україна  
 4. Освіта (вказати загальну середню, повну загальну середню, професійно-технічну, вищу загальну, вищу спеціальну, повну вищу)

| Назва освітнього закладу                          | Диплом (свідчення) серія, номер       | Рік закінчення                          |
|---|---------------------------------------|---|
| Спеціальність (професія) за дипломом (свідченням) | Кваліфікація за дипломом (свідченням) | Форма навчання (денна, вечірня, заочна) |
|   |                                       |   |
|   |                                       |   |

5. Последипломна професійна підготовка:  магістратура  аспірантура  докторантура (необхідно відзначити)

| Назва освітнього, наукового закладу | Диплом (серія, дата видачі) | Рік закінчення | Назва спеціальності, учасник заочної |
|-------------------------------------|-----------------------------|----------------|--------------------------------------|
|                                     |                             |                |                                      |
|                                     |                             |                |                                      |

6. Остання місце роботи \_\_\_\_\_ посада (професія) \_\_\_\_\_  
 7. Став роботи: основна \_\_\_\_\_ Загальний \_\_\_\_\_ днів \_\_\_\_\_ місяців \_\_\_\_\_ років  
 що дає право на надбавку за вислугу років \_\_\_\_\_ днів \_\_\_\_\_ місяців \_\_\_\_\_ років  
 8. Дата та причина звільнення/прохочення шлюбу: в 10 власних бажань, за проханням порушення, невідповідність зайнятій посаді тощо) \_\_\_\_\_  
 9. Відомості про отримання пенсії (у разі наявності в статті вказати номер виплат згідно з чинним законодавством)  
 не є пенсіонером

10. Рідний стан

| Ступінь рідного зв'язку (сімейний зв'язок) | ПІБ | Рік народження |
|--|-----|----------------|
|  |     |                |
|  |     |                |
|  |     |                |

11. Місце фактичного проживання (область, місто, район, вулиця, № будинку, квартира, номер контактної телефону, поштової адреси) 04073, м. Київ, Оболонський р-н, пов. Залізький, будинок № 5, квартира 85  
 12. Місце проживання за державною реєстрацією: 06073, м. Київ, Оболонський р-н, пов. Балтійський, будинок № 5, квартира

Держреєстр України в Чернівецькій обл. Історична 104 № 433607, кв. виданий  
 дата видачі 11 лютого 2012 г.

## II. ВІДОМОСТІ ПРО ВІЙСЬКОВИЙ ОБЛІК

Група обліку \_\_\_\_\_ Підприємство до військової служби \_\_\_\_\_  
 Категорія обліку \_\_\_\_\_ Місце райвідомості за місцем реєстрації \_\_\_\_\_

## Продовження дод. Г

Склад \_\_\_\_\_ Назва райвійськкомату за місцем фактичного проживання \_\_\_\_\_  
 Військове звання \_\_\_\_\_  
 Військово-облікова спеціальність № \_\_\_\_\_ Перебування на спеціальному обліку \_\_\_\_\_

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

| Дата | Назва структурного підрозділу | Період навчання | Вид навчання | Форма навчання | Назва документу, що посвідчує професійну освіту, ким виданий |
|------|-------------------------------|-----------------|--------------|----------------|--|
|      |                               |                 |              |                |  |
|      |                               |                 |              |                |  |
|      |                               |                 |              |                |  |
|      |                               |                 |              |                |  |

### IV. ПРИЗНАЧЕННЯ І ПЕРЕВЕДЕННЯ


| Дата       | Назва структурного підрозділу (код) | Професія, посада                    |            | Розряд (склад) | Підстава, наказ №        | Підпис працівника |
|------------|-------------------------------------|-------------------------------------|------------|----------------|--------------------------|-------------------|
|            |                                     | назва                               | код за КП* |                |                          |                   |
| 06.08.2024 | Адміністрація                       | Аналітик з комп'ютерних комунікацій | 2131.2     | 9 000          | Нак. № 49 від 05.08.2024 |                   |
|            |                                     |                                     |            |                |                          |                   |
|            |                                     |                                     |            |                |                          |                   |
|            |                                     |                                     |            |                |                          |                   |
|            |                                     |                                     |            |                |                          |                   |
|            |                                     |                                     |            |                |                          |                   |
|            |                                     |                                     |            |                |                          |                   |
|            |                                     |                                     |            |                |                          |                   |

\* Відповідно до Класифікатора професій ДК 003-2005, затвердженого наказом Держстандарту України від 26.12.2005 N 375, з урахуванням позначки кваліфікаційного рівня (в 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) \_\_\_\_\_  
 Працівник кадрової служби \_\_\_\_\_ (посада) \_\_\_\_\_ (підпис) \_\_\_\_\_ (П. І. Б)  
 Підпис працівника  \_\_\_\_\_ " 06 серпня 20 24 року  
 (дата)

УКР-АРМОР ТОВ

Картка рахунку 651 за 9 місяців 2024 г.

Виведені дані: БО (дані бухгалтерського обліку)

Відбір: Податки Дорівнює "ЄСВ ФОП (працівники)"

| Період            | Документ   | Аналітика Дт  | Аналітика Кт   | Дебет   |           | Кредит  |           | Поточне сальдо |           |
|-------------------|--|---|--|---------|-----------|---------|-----------|----------------|-----------|
|                   |  |   |  | Рахунок | Дебет     | Рахунок | Кредит    | К              | Д         |
| Сальдо на початок |  |   |  |         |           |         |           |                |           |
|                   |  |   |  |         |           |         |           | К              | 167,62    |
| 15.01.2024        | Списання з банківського рахунку 0000-000302 від 15.01.2024 15:44:07 Перерахування податку            | ЄСВ ФОП (працівники) <...>  | UA6430529900000260 04016226725, AT КБ Приватбанк <...> | 651     | 9 906,40  | 311     |           | Д              | 9 738,78  |
| 23.01.2024        | Списання з банківського рахунку 0000-000314 від 23.01.2024 13:15:32 Перерахування податку            | ЄСВ ФОП (працівники) <...>  | UA6430529900000260 04016226725, AT КБ Приватбанк <...> | 651     | 844,89    | 311     |           | Д              | 10 583,67 |
| 31.01.2024        | Списання з банківського рахунку 0000-000308 від 31.01.2024 11:00:39 Перерахування податку            | ЄСВ ФОП (працівники) <...>  | UA6430529900000260 04016226725, AT КБ Приватбанк <...> | 651     | 9 439,49  | 311     |           | Д              | 20 023,16 |
| 31.01.2024        | Відображення зарплати в фінансовому обліку 0000-000004 від 31.01.2024 12:00:01 Нараховано ЄСВ на ФОП | <...> Адміністрація Внески на соціальні заходи апарату управління підприємством (адміністративні) | ЄСВ ФОП (працівники) <...>                             | 92      |           | 651     | 14 778,27 | Д              | 5 244,89  |
| 31.01.2024        | Відображення зарплати в фінансовому обліку 0000-000004 від 31.01.2024 12:00:01 Нараховано ЄСВ на ФОП | <...> Адміністрація Внески на соціальні заходи апарату управління підприємством (адміністративні) | ЄСВ ФОП (працівники) <...>                             | 92      |           | 651     | 5 244,89  |                |           |
| 15.02.2024        | Списання з банківського рахунку 0000-000318 від 15.02.2024 17:05:00 Перерахування податку            | ЄСВ ФОП (працівники) <...>  | UA6430529900000260 04016226725, AT КБ Приватбанк <...> | 651     | 10 849,26 | 311     |           | Д              | 10 849,26 |
| 15.03.2024        | Списання з банківського рахунку 0000-000490 від 15.03.2024 14:55:40 Перерахування податку            | ЄСВ ФОП (працівники) <...>  | UA6430529900000260 04016226725, AT КБ Приватбанк <...> | 651     | 12 258,19 | 311     |           | Д              | 12 258,19 |
| 29.03.2024        | Відображення зарплати в фінансовому обліку 005П-000005 від 29.03.2024 12:00:00 Нараховано ЄСВ на ФОП | <...> Адміністрація Внески на соціальні заходи апарату управління підприємством (адміністративні) | ЄСВ ФОП (працівники) <...>                             | 92      |           | 651     | 19 600,95 | К              | 7 342,76  |
| 29.03.2024        | Відображення зарплати в фінансовому обліку 005П-000005 від 29.03.2024 12:00:00 Нараховано ЄСВ на ФОП | <...> Адміністрація Внески на соціальні заходи апарату управління підприємством (адміністративні) | ЄСВ ФОП (працівники) <...>                             | 92      |           | 651     | 4 374,86  | К              | 11 717,62 |
| 29.03.2024        | Списання з банківського рахунку 0000-000627 від 29.03.2024 17:18:14 Перерахування податку            | ЄСВ ФОП (працівники) <...>  | UA6430529900000260 04016226725, AT КБ Приватбанк <...> | 651     | 11 717,62 | 311     |           |                |           |
| 15.04.2024        | Списання з банківського рахунку 0000-000787 від 15.04.2024 15:38:48 Перерахування податку            | ЄСВ ФОП (працівники) <...>  | UA6430529900000260 04016226725, AT КБ Приватбанк <...> | 651     | 15 070,00 | 311     |           | Д              | 15 070,00 |
| 30.04.2024        | Відображення зарплати в фінансовому обліку 005П-000010 від 30.04.2024 12:00:02 Нараховано ЄСВ на ФОП | <...> Адміністрація Внески на соціальні заходи апарату управління підприємством (адміністративні) | ЄСВ ФОП (працівники) <...>                             | 92      |           | 651     | 3 960,00  | Д              | 11 110,00 |
| 30.04.2024        | Відображення зарплати в фінансовому обліку 005П-000010 від 30.04.2024 12:00:02 Нараховано ЄСВ на ФОП | <...> Адміністрація Внески на соціальні заходи апарату управління підприємством (адміністративні) | ЄСВ ФОП (працівники) <...>                             | 92      |           | 651     | 26 400,00 | К              | 15 290,00 |
| 30.04.2024        | Списання з банківського рахунку 0000-000994 від 30.04.2024 15:56:03 Перерахування податку            | ЄСВ ФОП (працівники) <...>  | UA6430529900000260 04016226725, AT КБ Приватбанк <...> | 651     | 15 180,00 | 311     |           | К              | 110,00    |
| 15.05.2024        | Списання з банківського рахунку  | ЄСВ ФОП (працівники) <...>  | UA6430529900000260 04016226725, AT КБ                  | 651     | 19 536,95 | 311     |           | Д              | 19 426,95 |

Перехідні акти

## Продовження дод. Д

|  |   |   |  |     |  |                   |     |                   |                   |
|--|---|---|--|-----|--|-------------------|-----|-------------------|-------------------|
|  | фінансовому обліку 00БП-00018 від 31.08.2024 23:00:00 Нараховано ЄСВ на ФОП                         | внески на соціальні заходи апарату управління підприємством (адміністративні)                     |  |     |  |                   |     |                   |                   |
| 31.08.2024                                   | Відображення зарплати в фінансовому обліку 00БП-00018 від 31.08.2024 23:00:00 Нараховано ЄСВ на ФОП | <...> Адміністрація Внески на соціальні заходи апарату управління підприємством (адміністративні) | ЄСВ ФОП (працівники) <...>   | 92  |  | 651               |     | 50 904,06         | K 5 141,49        |
| 04.09.2024                                   | Списання з банківського рахунку 00БП-002661 від 04.09.2024 16:33:00 Перерахування податку           | ЄСВ ФОП (працівники) <...>  | UA6430529900000260 04016226725, АТ КБ Приватбанк Податки по зарплаті | 651 |  | 1 132,70          | 311 |                   | K 4 008,79        |
| 06.09.2024                                   | Списання з банківського рахунку 00БП-002703 від 06.09.2024 16:17:00 Перерахування податку           | ЄСВ ФОП (працівники) <...>  | UA6430529900000260 04016226725, АТ КБ Приватбанк Податки по зарплаті | 651 |  | 744,06            | 311 |                   | K 3 264,73        |
| 16.09.2024                                   | Списання з банківського рахунку 00БП-002807 від 16.09.2024 13:48:00 Перерахування податку           | ЄСВ ФОП (працівники) <...>  | UA6430529900000260 04016226725, АТ КБ Приватбанк Податки по зарплаті | 651 |  | 23 440,48         | 311 |                   | Д 20 175,75       |
| 30.09.2024                                   | Списання з банківського рахунку 00БП-003131 від 30.09.2024 16:16:00 Перерахування податку           | ЄСВ ФОП (працівники) <...>  | UA6430529900000260 04016226725, АТ КБ Приватбанк Податки по зарплаті | 651 |  | 25 978,61         | 311 |                   | Д 46 154,36       |
| 30.09.2024                                   | Відображення зарплати в фінансовому обліку 00БП-00019 від 30.09.2024 23:00:00 Нараховано ЄСВ на ФОП | <...> Адміністрація Внески на соціальні заходи апарату управління підприємством (адміністративні) | ЄСВ ФОП (працівники) <...>   | 92  |  | 651               |     | 7 022,28          | Д 39 132,08       |
| 30.09.2024                                   | Відображення зарплати в фінансовому обліку 00БП-00019 від 30.09.2024 23:00:00 Нараховано ЄСВ на ФОП | <...> Адміністрація Внески на соціальні заходи апарату управління підприємством (адміністративні) | ЄСВ ФОП (працівники) <...>   | 92  |  | 651               |     | 45 279,04         | K 6 146,96        |
| <b>Обороти за період та сальдо на кінець</b> |   |   |  |     |  | <b>343 611,97</b> |     | <b>349 591,31</b> | <b>K 6 146,96</b> |

УКР-АРМОР ТОВ

## Оборотно-сальдова відомість по рахунку 661 за 9 місяців 2024 г.

Виведені дані: БО (дані бухгалтерського обліку)

| Рахунок<br>Працівники організацій | Сальдо на початок періоду |        | Обороти за період |              | Сальдо на кінець періоду |        |
|-----------------------------------|---------------------------|--------|-------------------|--------------|--------------------------|--------|
|                                   | Дебет                     | Кредит | Дебет             | Кредит       | Дебет                    | Кредит |
| 661                               |                           |        | 1 669 741,41      | 1 669 741,41 |                          |        |
| Бакун Марія Володимирівна         |                           |        | 18 000,00         | 18 000,00    |                          |        |
| Безгінська Лариса Іванівна        |                           |        | 22 695,65         | 22 695,65    |                          |        |
| Буклага Андрій Олександрович      |                           |        | 55 382,08         | 55 382,08    |                          |        |
| Василега Катерина Олександрівна   |                           |        | 40 695,60         | 40 695,60    |                          |        |
| Винарська Наталія Юріївна         |                           |        | 22 695,65         | 22 695,65    |                          |        |
| Гончар Костянтин Ігорович         |                           |        | 43 641,09         | 43 641,09    |                          |        |
| Дворник Валентина Володимирівна   |                           |        | 18 000,00         | 18 000,00    |                          |        |
| Зайцева Олена Анатоліївна         |                           |        | 38 739,10         | 38 739,10    |                          |        |
| Котюк Герман Володимирович        |                           |        | 81 765,89         | 81 765,89    |                          |        |
| Левченко Надія Сергіївна          |                           |        | 60 148,63         | 60 148,63    |                          |        |
| Легка Марія Сергіївна             |                           |        | 74 095,23         | 74 095,23    |                          |        |
| Луценко Максим Олександрович      |                           |        | 82 993,90         | 82 993,90    |                          |        |
| Марчук Роман Сергійович           |                           |        | 39 913,05         | 39 913,05    |                          |        |
| Михальченко Тетяна Григорівна     |                           |        | 42 260,87         | 42 260,87    |                          |        |
| Нікітюк Галина Федосіївна         |                           |        | 80 146,67         | 80 146,67    |                          |        |
| Ніколаєв Антон Максимович         |                           |        | 77 504,51         | 77 504,51    |                          |        |
| Парубенко Жанна Едуардівна        |                           |        | 78 000,00         | 78 000,00    |                          |        |
| Пашківська Олеся Олегівна         |                           |        | 4 714,27          | 4 714,27     |                          |        |
| Поженська Вікторія Іванівна       |                           |        | 70 414,00         | 70 414,00    |                          |        |
| Поліщук Валентина Іванівна        |                           |        | 24 260,87         | 24 260,87    |                          |        |
| Степанишина Юлія Олегівна         |                           |        | 22 000,00         | 22 000,00    |                          |        |
| Стечок Андрій Михайлович          |                           |        | 95 200,00         | 95 200,00    |                          |        |
| Стечок Вікторія Михайлівна        |                           |        | 96 000,00         | 96 000,00    |                          |        |
| Стрельченко Ірина Сергіївна       |                           |        | 54 000,00         | 54 000,00    |                          |        |
| Теперчук Світлана Василівна       |                           |        | 78 760,01         | 78 760,01    |                          |        |
| Тертичний Андрій Олександрович    |                           |        | 19 885,72         | 19 885,72    |                          |        |
| Чірман Каріна Сергіївна           |                           |        | 45 000,00         | 45 000,00    |                          |        |
| Шилова Тетяна Олександрівна       |                           |        | 75 129,05         | 75 129,05    |                          |        |
| Щербаків Сергій Анатолійович      |                           |        | 40 788,77         | 40 788,77    |                          |        |
| Щука Руслан Анатолійович          |                           |        | 124 650,00        | 124 650,00   |                          |        |
| Ярова Людмила Миколаївна          |                           |        | 42 260,80         | 42 260,80    |                          |        |
| Разом                             |                           |        | 1 669 741,41      | 1 669 741,41 |                          |        |

## Додаток И

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

### Фінансова звітність мікропідприємства

|  |                           | КОДИ       |
|--|---------------------------|------------|
| Підприємство <b>ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "УКР-АРМОР"</b>                    | Дата (рік, місяць, число) | 01.01.2023 |
| Територія <b>Печерський район</b>  | за ЄДРПОУ                 | 44679479   |
| Організаційно-правова форма господарювання <b>Товариство з обмеженою відповідальністю</b>  | за КОАТУУ                 | 8038200000 |
| Вид економічної діяльності <b>Виробництво іншої продукції, н.в.і.у.</b>                    | за КОПФГ                  | 240        |
| Середня кількість працівників, осіб <b>1</b>   | за КВЕД                   | 32.99      |
| Одиниця виміру: тис. грн з одним десятковим знаком   |                           |            |
| Адреса, телефон <b>УКРАЇНА, 01011, М.КИЇВ, ПЕЧЕРСЬКИЙ Р-Н, ВУЛ. ПАНАСА МИРНОГО, БУД 11</b> | +38(097)-099-46-61        |            |

### І. Баланс на 31 грудня 2022 р.

Форма № 1-мс

Код за ДКУД

1801006

| Актив                              | Код<br>рядка | На початок<br>звітного періоду | На кінець звітного<br>періоду |
|------------------------------------|--------------|--------------------------------|-------------------------------|
| 1                                  | 2            | 3                              | 4                             |
| <b>І. Необоротні активи</b>        |              |                                |                               |
| Основні засоби                     | 1010         | -                              | -                             |
| первісна вартість                  | 1011         | -                              | -                             |
| знос                               | 1012         | (-)                            | (-)                           |
| Інші необоротні активи             | 1090         | -                              | -                             |
| <b>Усього за розділом І</b>        | <b>1095</b>  | <b>-</b>                       | <b>-</b>                      |
| <b>ІІ. Оборотні активи</b>         |              |                                |                               |
| Запаси                             | 1100         | -                              | -                             |
| Поточна дебіторська заборгованість | 1155         | -                              | -                             |
| Гроші та їх еквіваленти            | 1165         | -                              | 1.3                           |
| Інші оборотні активи               | 1190         | -                              | -                             |
| <b>Усього за розділом ІІ</b>       | <b>1195</b>  | <b>-</b>                       | <b>1.3</b>                    |
| <b>Баланс</b>                      | <b>1300</b>  | <b>-</b>                       | <b>1.3</b>                    |

| Пасив   | Код<br>рядка | На початок<br>звітного періоду | На кінець звітного<br>періоду |
|---|--------------|--------------------------------|-------------------------------|
| 1   | 2            | 3                              | 4                             |
| <b>І. Власний капітал</b>   |              |                                |                               |
| Капітал   | 1400         | -                              | 400                           |
| Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)                                 | 1420         | -                              | -18.7                         |
| Неоплачений капітал   | 1425         | (-)                            | (380)                         |
| <b>Усього за розділом І</b>   | <b>1495</b>  | <b>-</b>                       | <b>1.3</b>                    |
| <b>ІІ. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення</b> |              |                                |                               |
| <b>ІІІ. Поточні зобов'язання</b>  |              |                                |                               |
| Короткострокові кредити банків  | 1600         | -                              | -                             |
| Поточна кредиторська заборгованість за: товари, роботи, послуги             | 1615         | -                              | -                             |
| розрахунками з бюджетом   | 1620         | -                              | -                             |
| розрахунками зі страхування   | 1625         | -                              | -                             |
| розрахунками з оплати праці   | 1630         | -                              | -                             |
| Інші поточні зобов'язання   | 1690         | -                              | -                             |
| <b>Усього за розділом ІІІ</b>   | <b>1695</b>  | <b>-</b>                       | <b>-</b>                      |
| <b>Баланс</b>   | <b>1900</b>  | <b>-</b>                       | <b>1.3</b>                    |

## Продовження дод. И

### 2. Звіт про фінансові результати за рік 2022 р.

Форма № 2-мс

Код за ДКУД 1801007

| Стаття  | Код рядка   | За звітний період | За попередній період |
|---|-------------|-------------------|----------------------|
| 1   | 2           | 3                 | 4                    |
| Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)                        | 2000        | 0                 | -                    |
| Інші доходи   | 2160        | 0                 | -                    |
| <b>Разом доходи (2000 + 2160)</b>   | <b>2280</b> | 0                 | -                    |
| Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)                          | 2050        | ( 0)              | (-)                  |
| Інші витрати  | 2165        | ( 18.7)           | (-)                  |
| <b>Разом витрати (2050 + 2165)</b>  | <b>2285</b> | 18.7              | -                    |
| Фінансовий результат до оподаткування (2280 - 2285)                                   | 2290        | -18.7             | -                    |
| Податок на прибуток   | 2300        | (-)               | (-)                  |
| Витрати (доходи), які зменшують (збільшують) фінансовий результат після оподаткування | 2310        | -                 | -                    |
| <b>Чистий прибуток (збиток) (2290 - 2300 - (+) 2310)</b>                              | <b>2350</b> | -18.7             | -                    |

Керівник \_\_\_\_\_

(підпис)

**КАРДАШ АНАТОЛІЙ  
МИКОЛАЙОВИЧ**

(ініціали, прізвище)

Головний бухгалтер \_\_\_\_\_

(підпис)

(ініціали, прізвище)



бухгалтерського обліку  
25 "Спрощена фінансова звітність" (пункт 4 розділу І)

## Фінансова звітність мікропідприємства

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

|  |                           |                   |            |
|--|---------------------------|-------------------|------------|
| Підприємство   | Дата (рік, місяць, число) | Коди              |            |
| ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "УКР-АРМОР"  | за БДРПОУ                 | 2024              | 01 01      |
| Територія Дніпровський район   | за КАТОТТГ                | 44879478          |            |
| Організаційно-правова форма господарювання Товариство з обмеженою відповідальністю                                 | за КОПФГ                  | UA880000000004793 | 21         |
| Вид економічної діяльності Роздрібна торгівля, що здійснюється фірмами поштовою запискою або через мережу Інтернет | за КВЕД                   | 240               |            |
| Середня кількість працівників, осіб 3  |                           | 47.81             |            |
| Одиниця виміру: тис. грн. з одним десятковим знаком  |                           |                   |            |
| Адреса, телефон 02002, КИЇВ, вулиця Сверстюка Євгена, 2А   |                           |                   | 0973553135 |

1. Баланс на  
на 31 грудня 2023 р.

Форма № 1-мс

Код за ДКУД 1801006

| Актив                              | Код рядка | На початок звітного року | На кінець звітного періоду |
|------------------------------------|-----------|--------------------------|----------------------------|
| 1                                  | 2         | 3                        | 4                          |
| <b>I. Необоротні активи</b>        |           |                          |                            |
| Основні засоби :                   | 1010      | -                        | 5 620,1                    |
| первісна вартість                  | 1011      | -                        | 5 753,3                    |
| знос                               | 1012      | ( - )                    | ( 133,2 )                  |
| Інші необоротні активи             | 1090      | -                        | -                          |
| Усього за розділом I               | 1095      | -                        | 5 620,1                    |
| <b>II. Оборотні активи</b>         |           |                          |                            |
| Запаси                             | 1100      | -                        | 29 898,3                   |
| Поточна дебіторська заборгованість | 1155      | -                        | 1 681,0                    |
| Гроші та їх еквіваленти            | 1165      | 1,3                      | 42,8                       |
| Інші оборотні активи               | 1190      | -                        | 940,4                      |
| Усього за розділом II              | 1195      | 1,3                      | 32 562,5                   |
| Баланс                             | 1300      | 1,3                      | 38 182,6                   |

| Пасив   | Код рядка | На початок звітного року | На кінець звітного періоду |
|---|-----------|--------------------------|----------------------------|
| 1   | 2         | 3                        | 4                          |
| <b>I. Власний капітал</b>   |           |                          |                            |
| Капітал   | 1400      | 400,0                    | 400,0                      |
| Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)                                 | 1420      | (18,7)                   | 1 320,2                    |
| Неоплачений капітал   | 1425      | ( 380,0 )                | ( -16 847,9 )              |
| Усього за розділом I  | 1495      | 1,3                      | 18 568,1                   |
| <b>II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення</b> |           |                          |                            |
| <b>III. Поточні зобов'язання</b>  |           |                          |                            |
| Короткострокові кредити банків  | 1600      | -                        | -                          |
| Поточна кредиторська заборгованість за:                                     |           |                          |                            |
| товари, роботи, послуги   | 1615      | -                        | 3 357,4                    |
| розрахунками з бюджетом   | 1620      | -                        | 0,7                        |
| розрахунками зі страхування   | 1625      | -                        | 0,4                        |
| розрахунками з оплати праці   | 1630      | -                        | 2,1                        |
| Інші поточні зобов'язання   | 1690      | -                        | 16 253,9                   |
| Усього за розділом III  | 1695      | -                        | 19 614,5                   |
| Баланс  | 1900      | 1,3                      | 38 182,6                   |

# Продовження дод. К

## 2. Звіт про фінансові результати за \_\_\_\_\_ Рік 2023

Форма № 2-мс

Код за ДКУД

1801007

| Стаття  | Код<br>рядка | За звітний<br>період | За попередній період |
|---|--------------|----------------------|----------------------|
| 1   | 2            | 3                    | 4                    |
| Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)                        | 2000         | 24 073,1             | -                    |
| Інші доходи   | 2160         | -                    | -                    |
| <b>Разом доходи (2000 +2160)</b>  | <b>2280</b>  | <b>24 073,1</b>      | <b>-</b>             |
| Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)                          | 2050         | ( 16 851,8 )         | ( - )                |
| Інші витрати  | 2165         | ( 5 883,0 )          | ( 18,7 )             |
| <b>Разом витрати (2050 +2165)</b>   | <b>2285</b>  | <b>( 22 734,8 )</b>  | <b>( 18,7 )</b>      |
| Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)                                   | 2290         | 1 338,3              | (18,7)               |
| Податок на прибуток   | 2300         | ( - )                | ( - )                |
| Витрати (доходи), які зменшують (збільшують) фінансовий результат після оподаткування | 2310         | -                    | -                    |
| <b>Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300 – (+) 2310)</b>                              | <b>2350</b>  | <b>1 338,3</b>       | <b>(18,7)</b>        |

ЕП СТЕЧОК  
АНДРІЙ  
МИХАЙЛОВИ  
Ч

Керівник

(підпис)

СТЕЧОК АНДРІЙ МИХАЙЛОВИЧ

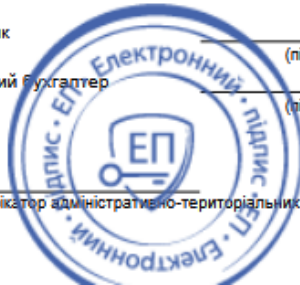
(ініціали, прізвище)

Головний бухгалтер

(підпис)

(ініціали, прізвище)

<sup>1</sup> Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад



Додаток Л

|   |  |  |                         |                      |  |  |
|---|--|--|-------------------------|----------------------|--|--|
| 01  | Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків - фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску   | 011  | Звітний період          | ДОКУМЕНТ ПІДПИСАНО   |  |  |
|   |  | 012  | Звітний місяць          | -                    |  |  |
|   |  | 013  | Уточнюваний             | -                    |  |  |
|   |  | 014  | Довірений               | -                    |  |  |
| 02  | Звітний (податковий) період  | 2024   | 2                       | 2                    |  |  |
|   |  | (рік)  | (квартал)               | (квартал Розрахунку) |  |  |
| 03  | Платник  | ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "УКР-АРМОР"  |                         |                      |  |  |
| (назва підприємства (приватне, акц. чи державне) (за наявності) платника акцій з реєстраційними документами, дата та номер документа (форма)) |  |  |                         |                      |  |  |
| 031   | Податковий номер або серія (за наявності) та номер паспорта платника   | 46679479   |                         |                      |  |  |
| 032   | ЄДРПОУ   | 4480000000000479291 код за Кодифікатором адміністративно-територіальної одиниці та територій територіальних громад (КАТОТТГ) |                         |                      |  |  |
| 033   | Відомості про підписанця юридичної особи (зазначається виключно у разі, якщо Розрахунок подає податковий агент за відомостями підприємця)  |  |                         |                      |  |  |
| (назва підприємства підприємця (приватного))  |  |  |                         |                      |  |  |
| 034   | Податковий номер ліквідованого платника єдиного внеску (зазначається у разі подання розрахунку правонаступником при поданні розрахунку з типом "Уточнюваний")  | -  |                         |                      |  |  |
| 035   | Код філії (зазначається у разі подання платником єдиного внеску відомостей про філію при поданні розрахунку з типом "Уточнюваний")   | -  |                         |                      |  |  |
| 04  | Податкова адреса   | 01002, м. Київ, вулиця Сахарова Савва, 1А  | Поштовий індекс         | 01002                |  |  |
|   |  |  | Телефон                 | 0972552125           |  |  |
|   |  |  | Факс                    | -                    |  |  |
|   |  |  | Електронна адреса       | stochokan@gmail.com  |  |  |
| 05  | Розрахунок подається до  | ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ ДПС У МІЖСІМІ, ДПС У ДНІПРОВСЬКОМУ РАЙОНІ (ДНІПРОВСЬКИЙ РАЙОН МІЖСІМІ)                                    |                         |                      |  |  |
| (зазначаються відповідні місцеві органи, де єдиний платник Розрахунку)  |  |  |                         |                      |  |  |
| 06  | Інформація про податки, що розраховує та є його обов'язковою частинною   | кількість податків   | кількість акцій/внесків |                      |  |  |
| 061   | Відомості про нараховані заробітні плати (доходу, грошового забезпечення) застрахованих осіб   | 2  | 2                       |                      |  |  |
| 062   | Відомості про осіб, які подпадають під дію Закону про досягнення повної трудової спроможності та відновлення до закону отримувати допомогу по догляд за дитиною до досягнення повної трудової спроможності та/або при шкідливості дитини, при умовності дитини, та осіб із числа застрахованих працівників багата, умовності, опікує, інвалідизація, які фактично здійснюють догляд за дитиною з інвалідністю, дитиною, вагровою та тяжко пораненою у військовій частині, тяжко вродженої вади розвитку, різниці органів застрахованих, онкологічних, онкогематологічних захворюваннях, дитини шкідливої паразити, тяжкої психічної розлади, цукрової діабет I типу (інсулінозалежний), гострої або хронічної захворювання шлунку IV ступеня, та дитиною, яка отримала тяжку травму, потребує трансплантації органа, потребує постійної допомоги, який не встановлено інвалідності, а також застрахованих працівників осіб, які здійснюють догляд за особою з інвалідністю I групи або за особою пологого віку, яка за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду або досягла 90-річного віку, якщо такі застраховані працівники особи отримувати допомогу, шкідливу або комплексно відновлення до законодавства, та нараховані суми єдиного внеску за нарахованими вказаними, багата-умовності дитини будинок сім'ї пологого типу, працівники багата, якщо вони отримувати грошові забезпечення відновлення до законодавства | -  | -                       |                      |  |  |
| 063   | Відомості про осіб, які проходили строкову військову службу  | -  | -                       |                      |  |  |
| 064   | Відомості про суми нарахованого доходу, утриманого та сплаченого податку на доходи фізичних осіб та єдиного внеску   | 2  | 2                       |                      |  |  |
| 065   | Відомості про трудові відносини осіб та період продовження військової служби   | 1  | 1                       |                      |  |  |
| 066   | Відомості про наявність підстав для обліку стану здоров'я категоріям осіб відновлення до законодавства   | -  | -                       |                      |  |  |
| 07  | Код основного виду економічної діяльності  | 47.31  |                         |                      |  |  |
| 08  | Клас професійного ринку зайнятості   | -  |                         |                      |  |  |
| 09  | Сума платівки єдиного внеску   | Відсоток "0" про відновлення стану   |                         |                      |  |  |
| 091   | Роботодавця  | 21   |                         |                      |  |  |
| 092   | Виробника установка  | -  |                         |                      |  |  |
| 093   | Підприємство, організація асоціації громадянської організації інвалідів, товариство УТОГ, УТОС   | -  |                         |                      |  |  |
| 094   | Підприємство, організація громадської організації інвалідів  | -  |                         |                      |  |  |
| 095   | Ремонт Дія СпІ   | -  |                         |                      |  |  |
| 10  | Штатна чисельність працівників (показники кількості працівників зазначаються в цілих одиницях)   | 1  | 2                       | 2                    |  |  |
| 101   | Середньомісячна кількість штатних працівників за звітний період осіб   | 24   | 27                      | 27                   |  |  |
| у т.ч.  |  |  |                         |                      |  |  |
| 102   | працівників, яким відновлення до цивільного законодавства встановлено інвалідності, осіб   | 2  | 2                       | 2                    |  |  |
| 103   | працівників, що мають додаткові гарантії в сфері працевлаштування  | -  | -                       | -                    |  |  |
| 104   | Облікова кількість штатних працівників   | 24   | 27                      | 27                   |  |  |
| 105   | Кількість застрахованих осіб у звітному періоді, яким нараховано заробітну плату (крім осіб, яким у звітному періоді нараховано грошові забезпечення)  | 24   | 27                      | 27                   |  |  |
| 106   | Кількість застрахованих осіб, яким у звітному періоді нараховано грошові забезпечення  | -  | -                       | -                    |  |  |
| 107   | Кількість застрахованих осіб у звітному періоді з числа застрахованих інших підприємств працівників допоміжної служби, яким нараховано єдиний внесок   | -  | -                       | -                    |  |  |
| 108   | Жінок  | 12   | 19                      | 20                   |  |  |
| 109   | Чоловіків  | 12   | 8                       | 7                    |  |  |
| 110   | Кількість створених нових робочих місць у звітному періоді   | 2  | 2                       | 1                    |  |  |

|           |   |            |            |            |  |  |
|-----------|---|------------|------------|------------|--|--|
|           |   |            |            | (грн коп.) |  |  |
| Код рядка | І. Нарахована доходу та єдиного внеску за найменши працівників в розрізі місяця звітного кварталу               | 1          | 2          | 3          |  |  |
| 1         | Загальна сума нарахованого доходу (р. 1.1 + р. 1.2 + р. 1.3 + р. 1.4 + р. 1.5)                                  | 223 602,00 | 200 174,81 | 220 873,87 |  |  |
| 1.1       | сума нарахованої заробітної плати   | 223 602,00 | 200 174,81 | 202 929,93 |  |  |
| 1.2       | сума винагороди за договорами цивільно-правого характеру  | -          | -          | -          |  |  |
| 1.3       | сума оплати поранні п'яти днів тимчасової непрацездатності, що здійснюється за рахунок коштів платника податків | -          | -          | -          |  |  |
| 1.4       | сума допомоги по тимчасовій непрацездатності, яка виплачується за рахунок коштів Пенсійного фонду України       | -          | -          | -          |  |  |





# Закінчення дод. Л

|   |   |   |
|---|---|---|
| 7 | Загальна сума єдиного внеску, що підлягає сплаті за звітний квартал (гр. 1 + гр. 2 + гр. 3 рядка 6)<br>Доповнює до податкового Розрахунку (заповнюється і подається відповідно до пункту 46.4 статті 46 глави 2 розділу II Податкового кодексу України) на _____ грн. | - |
|---|---|---|

|      |                 |
|------|-----------------|
| № сл | Звіт декларанта |
| 1    | -               |

Дата подання 16.10.2024

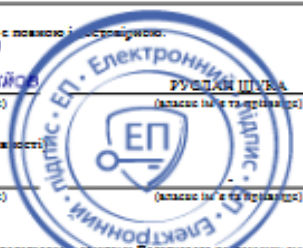
Місце надання інформації з покритої ідентифікацією

Керівник (уповноважена особа) / фізична особа (зазначити представник)  
  
(Регістраційний номер облікової картки платника податків або номер ІПН зазначити та вказати повністю)

М. П. (за наявності)  
  
(підпис) (класифікація та підпис)

Головний бухгалтер (особа, відповідальна за ведення бухгалтерського обліку)  
  
(Регістраційний номер облікової картки платника податків або номер ІПН зазначити та вказати повністю)

М. П. (за наявності)  
  
(підпис) (класифікація та підпис)



- <sup>1</sup> Розрахунок, який подається за звітний (податковий) період подання (пункт 1 розділу III Порядку заповнення та подання податковими платниками Податкового розрахунку сум доходів, зарплатового (сплатового) та користі платників податків – фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум зарплатового єдиного внеску, даного жодним членом Міністерства фінансів України від 12 січня 2015 року № 4, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 20 січня 2015 року за № 111/26236/15/урз) за період згідно з наказом Міністерства фінансів України від 15 грудня 2020 року № 772) (далі - Порядок).
- <sup>2</sup> Розрахунок, який подається наступним за звітний (податковий) період до закінчення граничного строку подання з даними про уточнення в суммі зарплатового податку на доходи фізичних осіб, військового збору, єдиного внеску та/або розрахунок.
- <sup>3</sup> Розрахунок, який подається подається після закінчення граничного строку подання для відповідного звітного (податкового) періоду з даними про уточнення в суммі зарплатового податку на доходи фізичних осіб, військового збору, єдиного внеску та/або розрахунок.
- <sup>4</sup> Розрахунок, який подається платником єдиного внеску з типом "Звітний" у додатки якого містяться інформація щодо призначення особи застрахованим особою або матеріального забезпечення, страховий виплат.
- <sup>5</sup> Вказується звітний (податковий) період, за який подається Розрахунок з типом "Звітний" ("Звітний квартал"), або звітний (податковий) період, що уточнюється, для Розрахунку з типом "Уточнювальний" та обов'язково зазначається номер Розрахунку (я хронологічному порядку послідовно від типу Розрахунку), що подається за звітний (податковий) період.
- <sup>6</sup> Платник - податковий агент та платник єдиного внеску.
- <sup>7</sup> Зазначається код за ЄДРПОУ платника або реєстраційний (обліковий) номер платника податків, який присвоюється контролюючим органом, або реєстраційний номер облікової картки платника податків - фізичної особи.
- <sup>8</sup> Серія (за наявності) та номер паспорта зазначають фізичні особи, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та офіційно повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відбитку у паспорті.
- <sup>9</sup> Зазначається код за ЄДРПОУ ліквідованого платника єдиного внеску у разі подання правонаступником Розрахунку з типом "Уточнювальний" та осіб, що перебували у трудових відносинах чи відносинах цивільно-правого характеру з платником єдиного внеску, який ліквідований.
- <sup>10</sup> Код фізії (заповнюється у разі подання платником єдиного внеску відомостей про фізії при поданні розрахунку з типом "Уточнювальний").
- <sup>11</sup> Заповнюється роботодавцем - платником єдиного податку, які обрали спрощену систему оподаткування - фізичними особами - підприємцями, які належать до другої та третьої груп платників єдиного податку, а також юридичними особами, які належать до третьої групи платників єдиного податку та суб'єктами підприємств, призначених під час мобілізації на військову службу до Збройних Сил України, які не отримували доходи у вигляді грошового забезпечення, у період мобілізації, зазначений Указом Президента України від 14 лютого 2022 року № 69/2022 "Про запуск мобілізації", затверджений Законом України "Про затвердження Указу Президента України "Про запуск мобілізації".

Завдання службовими особами контролюючого органу  
 Відмітка про внесення даних до електронної бази податкової звітності "\_\_\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ року  
 Службова особа контролюючого органу (класифікація та підпис)

## Звіт подібності

### метадані

Заголовок

Облік оплати праці на підприємстві та аналіз ефективності використання трудових ресурсів

Автор

Науковий керівник / Експерт

Степанишина Юлія Олегівна

к.е.н., доцент Ходзицька В.В.

підрозділ

кафедра бухгалтерського обліку та консалтингу

### Тривога

У цьому розділі ви знайдете інформацію щодо текстових спотворень. Ці спотворення в тексті можуть говорити про МОЖЛИВІ маніпуляції в тексті. Спотворення в тексті можуть мати навісний характер, але частіше характер технічних помилок при конвертації документа та його збереженні, тому ми рекомендуємо вам підходити до аналізу цього модуля відповідально. У разі виникнення запитань, просимо звертатися до нашої служби підтримки.

|                        |   |    |
|------------------------|---|----|
| Заміна букв            |  | 6  |
| Інтервали              |  | 0  |
| Мікропробіли           |  | 0  |
| Білі знаки             |  | 0  |
| Парафрази (SmartMarks) |  | 66 |

### Обсяг знайдених подібностей

Коефіцієнт подібності визначає, який відсоток тексту по відношенню до загального обсягу тексту було знайдено в різних джерелах. Зверніть увагу, що високі значення коефіцієнта не автоматично означають плагіат. Звіт має аналізувати компетентна / уповноважена особа.



Цифри, виділені в тексті паличками, були виключені з поточного значення Коефіцієнта Подібності.

25

Довжина фрази для коефіцієнта подібності 2

18095

Кількість слів

139435

Кількість символів

### Подібності за списком джерел

Нижче наведений список джерел. В цьому списку є джерела із різних баз даних. Копія тексту означає в якому джерелі він був знайдений. Ці джерела і значення Коефіцієнту Подібності не відображають прямого плагіату. Необхідно відкрити кожне джерело і проаналізувати зміст і правильність оформлення джерела.

| 10 найдовших фраз   |   | Копія тексту                              |        |
|---------------------|---|---|--------|
| ПОРЯДКОВИЙ<br>НОМЕР | НАЗВА ТА АДРЕСА ДЖЕРЕЛА URL (НАЗВА БАЗИ)  | КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ<br>(ФРАГМЕНТІВ) |        |
| 1                   | <a href="http://naukam.triada.in.ua/index.php/konferentsiji/42-dyanadtsyata-ysuekrajinska-praktichno-piznavalna-internet-konferentsiya/166-osoblyvosti-formuvannya-vjebat-pratsivnikam-za-p-s-bo-da-msfz">http://naukam.triada.in.ua/index.php/konferentsiji/42-dyanadtsyata-ysuekrajinska-praktichno-piznavalna-internet-konferentsiya/166-osoblyvosti-formuvannya-vjebat-pratsivnikam-za-p-s-bo-da-msfz</a> | 125                                       | 0.69 % |
| 2                   | <a href="https://revolution.allbest.ru/audit/01084445_0.html">https://revolution.allbest.ru/audit/01084445_0.html</a>   | 81  | 0.45 % |



## **ЗМІНИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО ЧАСУ**

**Ю.О. Степанишина**, студентка 6 курсу факультету Обліку та податкового менеджменту

**В.В. Ходзицька**, к.е.н., доцент кафедри Бухгалтерського обліку та консалтингу

*Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана*

В умовах повномасштабної війни, що почалася 24 лютого 2022 року через напад на нашу країну, вимагається від кожного працівника й кожного підприємства враховувати вимоги нової реальності. Війна охопили всі сфери нашого життя, завдала і продовжує завдавати непоправної шкоди та значних збитків населенню та підприємствам. У сучасному середовищі підприємства змушені впроваджувати нові методи управління трудовими відносинами, які впливають на організацію обліку оплати праці. Хоча, Уряд і ухвалив ряд змін норм трудового права на період військового стану, проте деякі питання залишаються не розкритими.

Зокрема, на сьогодні, термін «оплата праці» нормативно не визначено. Для підтвердження даного висновку розкриємо трактування терміну в чинних законодавчо-нормативних актах. В Кодексі законів про працю України та Законі України «Про оплату праці» визначено: «заробітна плата – винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу» [1;4]

Податковий кодекс України трактує дане поняття наступним чином: «заробітна плата – це основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв'язку з відносинами трудового найму згідно із законом» [3].

А от в НПСБО 26 «Виплати працівникам» зазначено: «поточні виплати працівнику – це виплати працівнику (окрім виплат при звільненні та виплат інструментами власного капіталу підприємства), які підлягають сплаті в повному обсязі протягом дванадцяти місяців по закінченні місяця, у якому працівник виконував відповідну роботу» [2].

Як бачимо, ми підтвердили твердження, що зазначеного терміну нормативно не визначено. При цьому він пов'язаний з організацією оплати праці та трудових відносин, а в умовах військового часу це набуває ще більшої актуальності.

На вирішення питань організації праці та трудових відносин спрямоване прийняття Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», яким внесено зміни до багатьох аспектів організації обліку оплати праці та організації трудових відносин. Зокрема, було збільшено граничний робочий тиждень до 60 годин, що на 20 годин більше, ніж у звичайний період. Також скасовано обмеження щодо максимальної кількості надурочних годин: тепер не потрібно дотримуватися ліміту в 4 години на два дні поспіль і 120 годин на рік.

Щодо роботи в нічний час, більше не передбачено скорочення робочого часу



на одну годину. Крім того, напередодні святкових і вихідних днів тривалість робочого дня не зменшується, а якщо святковий день збігається з вихідним, його більше не переносять на інший день.

Робота у вихідні, святкові та неробочі дні не передбачає додаткової компенсації, як це було раніше. Скасовано заборону на залучення жінок до важких робіт, і тепер це дозволено за їхньою згодою. Крім того, роботодавцю надано право змінювати істотні умови праці на власний розсуд, при цьому скасовано вимогу попередження працівника за два місяці [5].

Отже, внесено багато змін до організації трудових відносин в умовах військового часу, але ще багато аспектів потребують вдосконалення. Зокрема, хочемо виділити наступне: відповідальність суб'єктів господарювання, щодо виплат заробітної плати вчасно; особливості організації обліку оплати праці на підприємствах, щодо врахування всіх законодавчих змін вчасно; свідоме прийняття рішень суб'єктами господарювання в частині тіншових виплат заробітної плати; допомога в працевлаштуванні особам які повернулись з бойових дій та інвалідам тощо. В частині організації обліку розрахунків з оплати праці, основними шляхами вдосконалення мають стати: розроблення ефективної системи документообігу; запровадження гнучких форм та систем оплати праці; оновлення моделей аналітичного та синтетичного обліку тощо.

Підсумовуючи, можна зазначити, що спрощення існуючих та введення нових механізмів сприяло тому, що суб'єкти господарювання мають всі можливості до підвищення ефективності організації оплати праці та трудових відносин. При цьому, головною умовою є врахування змін чинного законодавства, застосування нових інструментів врегулювання трудових відносин, а також прийняття ефективних рішень для вирішення всіх питань пов'язаних з оплатою праці працівників.

## Література

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 01.11.2024).
2. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» Наказ Міністерства фінансів України від 28.10.2003 р. № 601. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03> (дата звернення: 01.11.2024).
3. Податковий кодекс України від 04.07.2003 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення: 01.11.2024).
4. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 01.11.2024).
5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України №2136 від 15.03.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 01.11.2024).



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ О. М. БЕКЕТОВА

# СЕРТИФІКАТ

УЧАСНИКА

СТЕПАНИШИНА ЮЛІЯ ОЛЕГІВНА



VIII Міжнародна науково-практична  
конференція здобувачів вищої освіти і молодих учених

«ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІЙ: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА.  
ПОСТВОЄННЕ ВІДНОВЛЕННЯ»



ІГОР БЛЕЦЬКИЙ  
ГОЛОВА  
ОРГАНІЗАЦІЙНОГО КОМІТЕТУ  
ПРОФЕСОР

14-15 Листопада 2024 року