

Міністерство освіти і науки України

Луцький національний технічний університет

(повне найменування закладу вищої освіти)

Факультет бізнесу та права

(повне найменування факультету)

Кафедра обліку і аудиту

(повне найменування кафедри)

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
ЗА СТУПЕНЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ «МАГІСТР»**

**ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ
ЕНЕРГЕТИЧНИХ КОМПАНІЙ**

спеціальність 071 Облік і оподаткування

(шифр і назва спеціальності)

освітня програма «Облік і оподаткування»

(назва освітньої програми)

Виконав: здобувач вищої освіти
групи ОПмз-21
Хомяк Олена Василівна

(підпис)

Керівник:
к.е.н., доцент
Голячук Наталія Василівна

(підпис)

Кваліфікаційну роботу
допущено до захисту
«__» _____ 2023 р.

к.е.н., доцент

Гарант освітньої програми:

Жураковська Ірина Володимирівна

(підпис)

Луцьк – 2023 року

ЛУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет бізнесу та права

Кафедра обліку і аудиту

Ступінь вищої освіти: магістр

Галузь знань: 07 Управління та адміністрування

Спеціальність: 071 Облік і оподаткування

Освітня програма: ОП «Облік і оподаткування»

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. завідувача кафедри обліку і аудиту

_____ к.е.н., доцент Оксана НУЖНА

« ___ » _____ 2023 року

З А В Д А Н Н Я НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

ХОМЯК Олені Василівні

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема кваліфікаційної роботи Обліково-аналітичне забезпечення розрахунків з оплати праці енергетичних компаній

Керівник роботи: Голячук Наталія Василівна, к.е.н., доцент,

затверджені наказом закладу вищої освіти від «10» січня 2023 року № 24/01-02

2. Строк подання здобувачем вищої освіти кваліфікаційної роботи 09 грудня 2023 року

3. Вихідні дані до роботи. Нормативно-правові акти з регулювання питань обліку, оподаткування та контролю за темою дослідження, наукова література, посібники, статистичні довідники, первинні і зведені бухгалтерські документи, фінансова і статистична звітність за 2020-2022 роки.

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, що потрібно розробити):

ВСТУП

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ І АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Заробітна плата: визначення, функції, структура

1.2. Нормативне забезпечення розрахунків з оплати праці

1.3. Аналітичні аспекти державного регулювання оплати праці

РОЗДІЛ 2 ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ЕНЕРГЕТИЧНИХ КОМПАНІЙ

2.1. Стан та динаміка розвитку енергетичних компаній

2.2. Організація обліку розрахунків з оплати праці енергетичної компанії

2.3. Аналіз праці та її оплати енергетичної компанії

РОЗДІЛ 3 УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ЕНЕРГЕТИЧНИХ КОМПАНІЙ

3.1. Удосконалення організаційного забезпечення обліку заробітної плати

3.2. Прогнозування середнього розміру заробітної плати працівників

ВИСНОВКИ

5. Перелік графічного матеріалу:

1. Мета та завдання кваліфікаційної роботи магістра
2. Наукова новизна одержаних результатів кваліфікаційної роботи магістра
3. Об'єднана модель визначення поняття «заробітна плата»
4. Аналіз мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму в Україні за період 2017-2023 роки
5. Динаміка виробництва електроенергії у 2022-2023 роках
6. Вартість електроенергії, поставленої побутовим споживачам ТОВ «ВЕЗ» з урахуванням вартості послуг розподілу та передачі
7. Процес нарахування заробітної плати та утримань із неї ТОВ «Волиньелектрозбут»
8. Індивідуальні показники для розрахунку персональної премії працівника за закріпленими споживачами по зоні відповідальності працівника
9. Динаміка і структура фонду оплати праці ТОВ «ВЕЗ»
10. Динаміка нарахованих податків та зборів ТОВ «ВЕЗ»
11. Відомості про проходження військової служби

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1	Голячук Н.В., доцент		
Розділ 2	Голячук Н.В., доцент		
Розділ 3	Голячук Н.В., доцент		
Нормоконтроль	Сидоренко Р.В., доцент		
Консультант з ЕОМ	Нужна О.А., доцент		

7. Дата видачі завдання 26 листопада 2022 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи магістра	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Обґрунтування теми	до 27.10.2022 р.	
2	Огляд літератури із досліджуваної проблеми	до 20.12.2022 р.	
3	Розділ 1	до 03.03.2023 р.	
4	Розділ 2	до 27.06.2023 р.	
5	Розділ 3	до 08.11.2023 р.	
6	Висновки	до 18.11.2023 р.	
7	Формування переліку джерел посилання	до 21.11.2023 р.	
8	Формування додатків	до 24.11.2023 р.	
9	Оформлення ілюстративного матеріалу	до 28.11.2023 р.	
10	Нормоконтроль	до 02.12.2023 р.	
11	Інструментальна перевірка на академічний плагіат	до 07.12.2023 р.	
12	Представлення кваліфікаційної роботи до захисту	до 09.12.2023 р.	

Здобувач вищої освіти _____

(підпис)

(Хом'як О.В.)

(прізвище, ініціали)

Керівник кваліфікаційної роботи _____

(підпис)

(Голячук Н.В.)

(прізвище, ініціали)

АНОТАЦІЯ

Хомяк О.В. Обліково-аналітичне забезпечення розрахунків з оплати праці енергетичних компаній. Рукопис.

Кваліфікаційна робота магістра ОП «Облік і оподаткування» спеціальності 071 Облік і оподаткування. Луцький національний технічний університет. Луцьк, 2023. 93 с.

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, переліку джерел посилання, додатків.

У першому розділі розкрито економічну суть поняття «заробітна плата», охарактеризовано її функції та структуру; розкрито основні положення нормативних документів; проаналізовано засади державного регулювання мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму.

У другому розділі наведено показники роботи енергетичних компаній в період воєнного стану; проведений аналіз господарської діяльності енергетичної компанії ТОВ «ВЕЗ»; описаний порядок організації обліку заробітної плати та утримуваних податків; проведений аналіз фонду оплати праці, факторний аналіз та аналіз нарахованих податків та зборів.

У третьому розділі запропоновані шляхи удосконалення організації заробітної плати, її документального оформлення та внесені пропозиції щодо удосконалення положень діючих нормативних актів; здійснено прогнозування середньомісячної заробітної плати з використанням різних функцій Excel.

Основний зміст роботи викладено на 68 сторінках. Робота містить 15 таблиці, 18 рисунків, перелік джерел посилання із 57 найменуваннями та 8 додатків.

Результати розробок можуть бути застосовані в практичній діяльності.

Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, премії, відпускні, лікарняні, рахунки обліку, звітність.

ANNOTATION

Khomiak O.V. Accounting and analytical support of payroll settlements of energy Companies. Manuscript.

Master's qualification work for the EP «Accounting and Taxation» specialty 071 Accounting and Taxation. Lutsk National Technical University. Lutsk, 2023. 93 p.

The qualification work consists of an introduction, three sections, conclusions, a list of used sources, and appendices.

The first chapter reveals the economic essence of the concept of «wages», describes its functions and structure; the main provisions of normative documents regulating the accounting of wages are disclosed; the principles of state regulation of the minimum wage and subsistence minimum are analyzed.

In the second section, indicators of the work of energy companies during the period of martial law are given; conducted an analysis of the economic activity of the energy company VEZ LLC; the procedure for organizing the accounting of wages and withheld taxes is described; an analysis of the wage fund, factor analysis and analysis of accrued taxes and fees was carried out.

In the third section, ways of improving the organization of wages, its documentation, and proposals for improving the provisions of current regulatory acts are proposed; Forecasting of the average monthly salary was carried out using various Excel functions.

The main content of the work is laid out on 68 pages. The work contains 15 tables, 18 figures, a list of reference sources with 57 titles and 8 appendices.

The results of the development can be applied in the practical activities.

Keywords: wages, salaries, bonuses, vacation, sick leave, accounting accounts, reporting.

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ЗУ	– Закон України
ГКУ	– Господарський кодекс України
ПКУ	– Податковий кодекс України
ЦКУ	– Цивільний кодекс України
НП(С)БО	– Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку
КМУ	– Кабінет міністрів України
ЗП	– Заробітна плата
МЗП	– Мінімальна заробітна плата
ПМ	– Прожитковий мінімум
СДЗП	– Середньоденна заробітна плата
ТОВ «ВЕЗ»	– ТОВ «Волиньелектрозбут»

ЗМІСТ

ВСТУП	8
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ І АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ	12
1.1. Заробітна плата: визначення, функції, структура	12
1.2. Нормативне забезпечення розрахунків з оплати праці	18
1.3. Аналітичні аспекти державного регулювання оплати праці	23
Висновки до розділу 1	28
РОЗДІЛ 2 ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ЕНЕРГЕТИЧНИХ КОМПАНІЙ	30
2.1. Стан та динаміка розвитку енергетичних компаній	30
2.2. Організація обліку розрахунків з оплати праці енергетичної компанії	37
2.3. Аналіз праці та її оплати енергетичної компанії	47
Висновки до розділу 2	52
РОЗДІЛ 3 УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ЕНЕРГЕТИЧНИХ КОМПАНІЙ	54
3.1. Удосконалення організаційного забезпечення обліку заробітної плати	54
3.2. Прогнозування середнього розміру заробітної плати працівників	57
Висновки до розділу 3	64
ВИСНОВКИ	65
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ	68
ДОДАТКИ	75

ВСТУП

Актуальність теми. В сучасних умовах розвитку національної економіки, враховуючи те, що Україна знаходиться у стані війни, правильна організація розрахунків з оплати праці з працівниками підприємств та організацій, повинна не лише враховувати вимоги чинного законодавства, а і задовольняти та забезпечувати основні потреби працюючих та членів їх сімей. Чіткий облік особового складу та фонду заробітної плати є важливим джерелом інформації для вчасного та ефективного прийняття управлінських рішень та прогнозування розвитку підприємства. Нарахована заробітна плата працівникам залежить від результатів праці, є важливим напрямом підвищення якісних та кількісних її показників. При цьому виникає взаємозв'язок результатів праці з матеріальним стимулюванням. При цьому досить актуальним є дослідження теоретичних та практичних аспектів обліку розрахунків з оплати праці та аналіз їх ефективності.

Значний внесок в дослідженні теорії та методики організації оплати праці належить науковцям бухгалтерської науки. При підготовці магістерської роботи використовувались праці Васюренко Л.В., Венцель В.Т., Долюк А.В., Кравченко О.О., Олійник В. С., Тибінка Г.І., Ткаченко Н. М., Фрідманська В.І., Яременко Л. М., Голячук Н.В. та інших українських науковців.

Враховуючи достатню кількість наукових публікацій щодо обліку та аналізу заробітної плати працівників підприємств та установ, можна зробити висновок, що дана тема є досить актуальною. Однак деякі питання обліку заробітної плати є досить дискусійними і потребують більш досконалого дослідження. Особливо це стосується обліку заробітної плати на підприємствах, які відносяться до енергетичної галузі. Тому обрана тема є нагальною та актуальною.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Кваліфікаційна робота магістра виконана відповідно до тематики науково-дослідної роботи Луцького національного технічного університету за темою «Розвиток обліково-аналітичного забезпечення формування та контролю звітних показників суб'єктів господарювання» (№ д/р: 0123U100955) на 2023-2025 роки.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є поглиблення теоретичних засад обліку розрахунків з оплати праці, проведення аналізу використання фонду оплати праці та розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення організаційних засад заробітної плати на енергетичному підприємстві.

Для досягнення поставленої мети необхідно виконати завдання:

- дослідити економічну сутність заробітної плати та її функцій;
- опрацювати нормативно-правові документи, які регламентують облік оплати праці;
- визначити засади державного регулювання оплати праці;
- проаналізувати статистичні та економічні показники діяльності підприємства енергетичної галузі;
- описати порядок організації розрахунків з оплати праці;
- провести аналіз фонду заробітної плати та податків і зборів, які з неї утримуються;
- запропонувати напрями вдосконалення організаційних засад оплати праці;
- розрахувати прогностичні показники середньомісячної заробітної плати.

Об'єктом дослідження є процеси обліково-аналітичного забезпечення оплати праці енергетичних компаній.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні засади обліку та аналізу оплати праці енергетичних компаній.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети в роботі використовувались методи: абстрагування – при дослідженні основних понять і категорій; порівняння – для оцінювання динаміки заробітної плати за різні періоди; аналітичний – для визначення впливу показників на формування заробітної плати; узагальнення – для формулювання висновків та пропозицій; таблично-графічний – для побудови таблиць, діаграм, графіків.

Інформаційна база дослідження. При підготовці кваліфікаційної роботи магістра інформаційною базою стали нормативно-правові законодавчі документи, а саме Кодекси, Закони, стандарти бухгалтерського обліку, постанови, інструкції. Важливу роль відіграли публікації українських науковців. В роботі використані матеріали Державної служби статистики, а також облікові реєстри, фінансова, статистична та податкова звітність досліджуваного підприємства.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у розробці та удосконалення теоретичних засад та практичних аспектів розрахунків з оплати праці енергетичної компанії. Результати наукового дослідження полягають у наступному:

– запропоновано в Положенні про оплату праці енергетичної компанії розділ Заохочувальні та компенсаційні виплати доповнити пунктом: здійснювати доплати працівникам за систематичне підвищення професійних компетентностей у визначеному розмірі, з метою стимулювання до набуття нових навиків і знань та підвищення професійної майстерності;

– розроблено Додаткову таблицю «Відомості про проходження військової служби» до Особової картки працівника, в якій будуть зафіксовані час перебування на службі та в зоні бойових дій, висновок медичної комісії та бойові нагороди, що дасть можливість виплачувати, за рахунок прибутку підприємства, доплати за участь у бойових операціях у відповідних запропонованих розмірах.

Практичне значення одержаних результатів. Запропоновані напрями вдосконалення організації обліку заробітної плати взяті до уваги керівництвом компанії, що підтверджує зовнішня рецензія.

Особистий внесок. Кваліфікаційна робота магістра є самостійно виконаною науковою роботою.

Апробація результатів магістерської роботи. Основні положення роботи обговорювались на XV Міжнародній науково-практичній конференції молодих науковців, аспірантів, здобувачів і студентів «Сучасні проблеми і перспективи

розвитку обліку, аналізу та контролю в умовах глобалізації економіки» (м. Луцьк, 4 листопада 2023 р).

Публікації. Основні положення кваліфікаційної роботи магістра висвітлено автором у опублікованих тезах на конференції.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота магістра складається з вступу, трьох розділів, висновків, переліку джерел посилання та додатків. Загальний обсяг роботи становить 93 сторінки друкованого тексту, в. ч. 15 таблиць, 18 рисунків. Робота містить 8 додатків. Перелік джерел посилання налічує 57 найменувань.

У першому розділі «Теоретичні аспекти обліку і аналізу розрахунків з оплати праці» розкрито економічну суть поняття «заробітна плата», охарактеризовано її функції та структуру; розкрито основні положення нормативних документів, які регламентують облік заробітної плати; проаналізовано засади державного регулювання мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму.

У другому розділі «Обліково-аналітичне забезпечення розрахунків з оплати праці енергетичних компаній» наведено показники роботи енергетичних компаній в період воєнного стану; проведений аналіз господарської діяльності енергетичної компанії ТОВ «ВЕЗ»; описаний порядок організації обліку заробітної плати та утримуваних податків; проведений аналіз фонду оплати праці, факторний аналіз та аналіз нарахованих податків та зборів.

У третьому розділі «Удосконалення організації розрахунків з оплати праці енергетичних компаній» запропоновані шляхи удосконалення організації заробітної плати, її документального оформлення та внесені пропозиції щодо удосконалення положень діючих нормативних актів; здійснено прогнозування середньомісячної заробітної плати з використанням різних функцій Excel.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ І АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Заробітна плата: визначення, функції, структура

Людське буття дорослої людини залежить від праці. Праця, це не лише фізичне навантаження, це засіб для задоволення потреб існування, які і передбачають певну винагороду за виконану роботу.

Васюренко Л.В. у дисертаційному дослідженні показала, що «уявлення про заробітну плату еволюціонували разом з розвитком економічної теорії, яка відображала соціально-економічні реалії та суспільну практику. Зрілість теорій заробітної плати визначалася, передусім, соціально-економічними умовами, що існували у суспільстві, а також основними положеннями домінуючої економічної думки, яка в узагальненому вигляді відображала тодішнє соціально-економічне життя і господарську діяльність» [1, с.30]. Авторка здійснила класифікацію визначень базових теорій заробітної плати та їх суті, які наведені у додатку А.

Визначення сутності категорії «заробітна плата» здійснило еволюційний розвиток науковцями, практиками, нормативно-правовими документами. Розглянемо трактування заробітної плати в сучасних умовах розвитку економіки.

Кравченко О.О. розглядає заробітну плату з точки зору доходів та витрат. Він зазначив, що «для найманого працівника заробітна плата – це його трудовий дохід, який він одержує в результаті реалізації здібностей до праці та який повинен забезпечувати об'єктивно необхідне відтворення робочої сили. Для підприємства заробітна плата – це елемент витрат на виробництво, що входить до складу собівартості продукції (послуг) і одночасно є головним чинником, що забезпечує матеріальну зацікавленість працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці» [2, с.47].

Васюренко Л.В. дослідивши визначення різних наукових напрямів, запропонувала власне визначення, яке базується на тому, що «заробітна плата – це винагорода за вже виконану працю працівнику, обчислена згідно з умовами трудової угоди» [1, с.62].

Лаптев В.І. пропонує своє бачення, що «заробітна плата – це основна частина доходу працівника, грошова винагорода, яку згідно з трудовою угодою роботодавець виплачує найманому працівнику за виконання певного обсягу робіт» [3, с.41].

Здійснивши аналіз напрацювань науковців, Яременко Л.М. приходять до висновку щодо різносторонності визначення поняття «заробітна плата» та визначає позиції таких напрацювань: «1) позиція підприємця (заробітна плата являється однією зі статей витрат, має вплив на розмір прибутку підприємця, а для працівника це лише мотиваційний чинник); 2) позиція для працівника (заробітна плата для працівника є основним джерелом доходу та має вплив на рівень його суспільного життя); 3) позиція ринку (рівень заробітної плати впливає на попит та пропозицію робочої сили); 4) економічна позиція (відображає відносини між підприємцем і найманим працівником)» [4].

Олійник В.С., підтверджуючи напрацювання попереднього автора, зазначає, що «заробітна плата з позиції працівника ... - це винагорода у грошовому виразі, порядок обчислення якої регламентовано трудовим договором, яка є ціною за виконані роботи і надані послуги... та основним мотиваційним фактором, рівень якого впливає на якість та кількість затраченої праці» [5, с.9].

Аналогічної думки дотримується і Венцель В.Т., який констатує, що «... заробітна плата – це ціна праці, яка є результатом домовленості між працівником, який володіє певними кваліфікаційними здібностями і навичками (власником/продавцем праці) та роботодавцем (покупцем праці) ... виступає своєрідною гарантією забезпечення достатнього життєвого рівня особи для себе та своєї сім'ї» [6, с.288].

Дослідивши погляди науковців, Васюренко Л.Г. визначає характерні ознаки заробітної плати як економічної категорії та вказує, що «заробітна плата інтерпретується як: ціна робочої сили; ціна праці; ціна послуг робочої сили; частка національного доходу або частка фонду споживання; ціна послуг праці; винагорода за працю; дохід працівника» [1, с.37].

Крім перелічених науковців, особливості обліку заробітної плати досліджувались іншими науковцями, роботи яких розміщені у додатках Б, В.

Далі розглянемо визначення заробітної плати в нормативних документах.

В ст. 1 Закону України «Про оплату праці» зазначається, що «заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу» [20]. Ще один важливий документ Кодекс законів про працю України дає аналогічне визначення заробітної плати до Закону «Про оплату праці».

В положенні Конвенції про захист заробітної плати вказується, що: «заробітна плата означає, незалежно від назви і методу обчислення, будь-яку винагороду або заробіток, які можуть бути обчислені в грошах, і встановленні угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити, на підставі письмового або усного договору про надання послуг, працівникові за працю, яку виконано чи має бути виконано, або за послуги, котрі надано, чи має бути надано» [21].

У ст. 14.1.48 Податкового кодексу України визначено, що «під терміном «заробітна плата» розуміється основна та додаткова заробітна плата, заохочувальні та компенсаційні виплати або інші виплати та винагороди, які виплачуються (надаються) платникові податку у зв'язку з відносинами трудового найму згідно із законом» [22].

Отже, провівши дослідження дефініцій «заробітна плата» науковцями та окремими законодавчими актами, побудуємо об'єднану модель визначень, рисунок 1.1.

Використовуючи об'єднану модель визначень поняття «заробітна плата» сформуємо власне трактування, яке включатиме всі складові названої моделі.

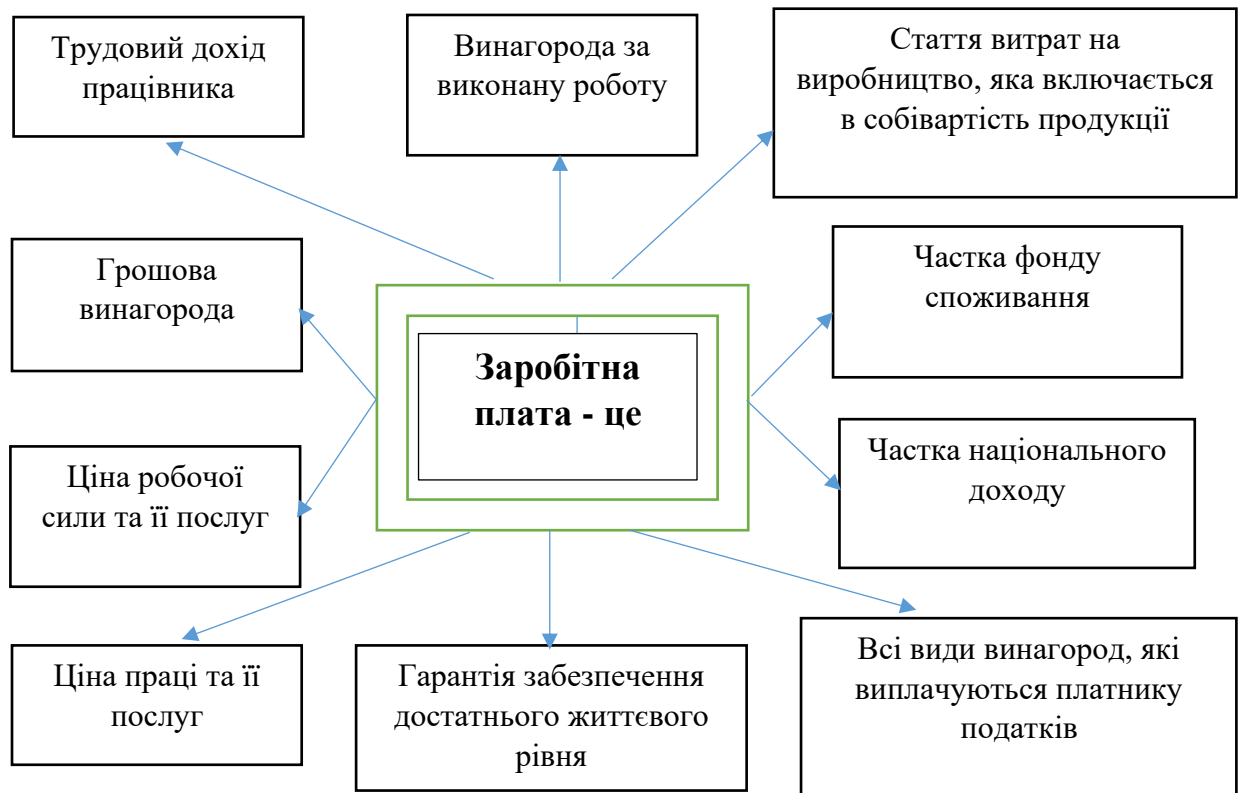


Рисунок 1.1 Об'єднана модель визначення поняття «заробітна плата»
Джерело: систематизовано автором.

Таким чином, отримаємо визначення: Заробітна плата – це трудовий дохід працівника як винагорода за виконану роботу чи надані послуги, складовими якого є ціна праці та ціна робочої сили, виражений в грошовому еквіваленті, підлягає оподаткуванню та забезпечує достатній рівень життя працівника та його родини. Заробітна плата є частиною національного доходу, частиною фонду споживання та включається до складу витрат на виробництво товарів, робіт, послуг.

Сутність заробітної плати проявляється ще і у функціях, які вона виконує у процесі суспільного виробництва. Закон України «Про оплату праці» «...спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати» [20].

Відтворювальна функція забезпечує отримання доходу, який створює адекватні умови існування працівника та членів його сім'ї. Така функція

пов'язана з основними державними соціальними гарантіями – це прожитковий мінімум та мінімальна заробітна плата.

Стимулююча функція або як її ще називають мотивуюча встановлює пряму залежність розміру заробітної плати від кількості та якості виконаної роботи конкретним працівником. Названа функція призначена для заохочування працівників до покращення результатів праці.

На думку науковців і практиків заробітна плата виконує значно більше функцій. Бражнікова Л.М., Гарна С.О., Шнурко А.М. [12, с.165], Венцель В.Т [6, с.288], Васюренко Л.В. [1, с.75], Загорельська Т.Ю. [23, с.1352], Тибінка Г.І. [24, с. 23] на підставі опрацювання літературних джерел, виділяють «наступні функції:

1) Регулююча функція – це оптимізація розміщення робочої сили за ріннями адміністративно-територіального поділу, галузями національної економіки, рівнем спеціалізації та кваліфікації.

2) Соціальна функція встановлює опосередкований вплив на розвиток соціальних процесів, а саме: сплата із заробітної плати страхових внесків, податкових платежів, які впливають на соціальне забезпечення певних верств населення держави.

3) Оптимізаційна функція розглядає заробітну плату як статтю витрат виробництва, що є чинником раціонального використання праці та підвищення її продуктивності» [1, 6, 12, 23, 24].

Досить цікавою та сучасною є інноваційна функція заробітної плати, яку запропонувала використовувати Васюренко Л.В. Сутність її пояснюється тим, що «інноваційна функція яка полягає у спонуканні роботодавців запроваджувати нові інноваційні технології у виробництво, тим самим знижуючи собівартість, одночасно впроваджуючи нові інноваційні форми організації оплати праці, стимулюючи працівників до вдосконалення професійних компетенцій, і, в цілому, до підвищення результативності господарювання» [1, с.76].

Також науковці зазначають, що в сучасних умовах господарювання заробітна плата має додаткові функції, які передбачають: забезпечення

зайнятості населення та попередження стрімкого безробіття; заборону не виплати заробітної плати, яка впливає на рівень інфляції; зміну підходів роботодавців до нелегального працевлаштування працівників; мобільність працездатного населення у зв'язку з воєнним станом.

Таким чином, функції заробітної плати модифікуються та розширюються, а іноді і змінюють своє змістове наповнення з розвитком трансформаційних процесів, які відбуваються у національній економіці України.

Згідно засад ст. 2 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата має свою структуру та поділяється на основну, додаткову заробітну плату та інші заохочувальні та компенсаційні виплати [20]. Аналогічний поділ зарплати визначає і ст.14 Податкового кодексу України [22]. Які саме виплати відносяться до кожного структурного елементу заробітної плати показано на рисунку 1.2.



Рисунок 1.2 Структура заробітної плати

Джерело: побудовано автором відповідно до [20].

Українські підприємства у своїй діяльності використовують різні форми оплати праці, але найчастіше застосовуються, за дослідженням науковців, відрядна, погодинна і тарифна. Оплата праці на підставі тарифної системи забезпечує зв'язок заробітної плати з фактичним вкладом кожного працівника.

Набирають популярності і використовуються також безтарифна система, система гнучкої оплати та грейдова система оплати праці. Кожне підприємство самостійно обирає системи та форми оплати праці, при цьому не повинні порушуватись основні права працівників на заробітну плату.

Отже, національна економіка передбачає, що заробітна плата є важливим елементом ринку праці. Вона об'єднує інтереси працівників (вища заробітна плата - кращі умови життя), роботодавців (гідні умови праці працівників та їх оплата забезпечують стабільні доходи підприємств) та держави (забезпечує наповнення бюджету податками). Заробітна плата залежить від результатів праці, стимулює розвиток виробництва та ефективність роботи.

1.2. Нормативне забезпечення розрахунків з оплати праці

В Україні розроблена значна кількість нормативно-правових актів, які регулюють систему оплати праці та розрахунки з працівниками. До таких документів відносяться положення кодексів, законів, положень, постанов, інструкції, тощо.

Найважливішим законодавчим документом, що регулює всі види відносин в державі, в тому числі і заробітну плату є Конституція України. Основний закон держави забезпечує право працівників на працю, відпочинок та соціальний захист. У ст. 46 Конституції України сказано, що «кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижче ніж встановлено законом. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом» [25]. При цьому держава створює та гарантує отримання громадянами права на працю.

Закон України «Про оплату праці» № 108/95-ВР від 24.03.1995 р. - це закон, який «визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірною регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної та стимулюючої функції заробітної плати» [20].

Кодекс законів про працю України регулює «трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя працівників, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини» [26]. Глава VII названого кодексу регулює питання оплати праці при різних системах та формах, в різних умовах. Ст.115 регулює терміни виплати заробітної плати на підприємствах різних форм власності та для бюджетних установ і організації. Ст.265 встановлює відповідальність за порушення строків виплати зарплати працівникам, розмір штрафу обчислюється як трикратний розмір мінімальної заробітної плати [26].

Продовжуючи тему «порушення строків виплати заробітної плати, варто звернути увагу на ст.41 Кодексу про адміністративні порушення України, за якою до посадових осіб може бути застосована адміністративна відповідальність» [27]. А відповідно до «ст.175 Кримінального кодексу України, за безпідставну не виплату зарплати можлива кримінальна відповідальність» [28].

Податковий кодекс регламентує всі процеси, пов'язані з адмініструванням податків та вказує на розміри їх утримань із заробітної плати працівників. Розділ IV «Податок на доходи фізичних осіб» розкриває засади платників, об'єкта та бази оподаткування. У ст. 167.1 зазначається, що «ставка податку становить 18%

бази оподаткування» [22]. Також кодекс прописує можливості отримання податкової соціальної пільги платниками податків.

З 2014 року в Україні разом з ПДФО утримується ще 1,5% військового збору. Згідно чинного законодавства на період дії воєнного стану не підлягають оподаткуванню військовим збором доходи у вигляді грошового забезпечення військовослужбовців та прирівняних до них інших служб [29]. Інформація про податки наведена у додатку Д.

Склярук І.П. та Поліщук М.В. вказують на те, що: «умови воєнного стану вплинули на всі сфери суспільства, зокрема на організацію праці, документальне і облікове відображення трудових відносин. З метою узгодження інтересів роботодавців під час воєнного стану було запроваджено низку нормативно-правових актів, основним з яких є закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2352-ІХ від 01.07.2022 р.» [7].

Відповідно до закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» прописані особливості трудових відносин працівників різних підприємств, різних форм власності, а також тих, хто працює за трудовим договором на період дії воєнного стану. Введення воєнного стану не є підставою для затримки чи не виплати заробітної плати працівникам. Згідно зі «ст. 1-2 названого закону заробітна плата виплачується відповідно до умов трудового договору, і роботодавець повинен вжити всіх можливих заходів для своєчасної виплати зарплати. Згідно ст. 10 закон дозволяє виплачувати працівникам премії, доплати та інші надбавки, а також дозволяє роботодавцям встановлювати додаткові виплати за власні кошти. Проте, вважаючи на особливості воєнного стану, закон дозволяє деякі послаблення:

- 1) звільнення від відповідальності за порушення строків виплати заробітної плати;
- 2) відстрочка строків виплати, якщо виплатити зарплату неможливо через бойові дії» [30].

Зміни до трудового законодавства на період дії воєнного стану наведені в додатках Ж, З.

Закон України «Про відпустки» № 504/96-ВР від 15.11.1996 р. встановлює гарантоване право працівників на відпустку, визначає її види, призначення, тривалість та порядок надання [31].

Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» № 2464-VI від 08.07.2010 визначає порядок обліку платників ЄСВ, регламентує їх права та обов'язки, визначає базу нарахування внеску, порядок його нарахування і сплати, зазначає повноваження податкових органів та Пенсійного фонду щодо збору та обліку єдиного внеску, встановлює положення Державного реєстру соціального страхування, визначає відповідальність за порушення законодавства про збір та ведення обліку єдиного податку. «Ставка ЄСВ за основними платниками внеску становить 22%, якщо на підприємстві працюють люди з інвалідністю, тоді ставка податку становить 8,41%» [32].

У преамбулі до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» № 2620-IX від 21.09.2022 р. зазначено, що закон «визначає правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування, гарантії працюючим громадянам щодо їх соціального захисту у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, вагітністю та пологами, у разі нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, охорони їхнього життя та здоров'я» [33]. В законі зазначено, що підставою для призначення допомоги по тимчасовій непрацездатності, вагітністю та пологах є листок непрацездатності, чи інший документ, який сформований на основі медичного висновку. Листок непрацездатності повинен бути сформований у Електронному реєстрі лисків непрацездатності на підставі медичного висновку працівнику, який є застрахованою особою та зареєстрованому в Державному реєстрі застрахованих осіб. Фінансування страхових виплат здійснюється Пенсійним фондом України [34].

Для розрахунку виплат за листками непрацездатності, виплат коштів по соціальному страхуванню, на випадок безробіття, у разі виникнення страхового випадку і оплати перших п'яти днів лікарняних за рахунок підприємства

використовується постанова Про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням № 1266 від 26.09.2001 р. в редакції 2023 р. [35].

У вересні 2023 року Кабінетом Міністрів України внесені зміни до порядку обчислення середньої заробітної плати №100, затвердивши постанову №957. Згідно цієї постанови при розрахунку середньої заробітної плати для оплати відпусток, надання матеріальної допомоги, виплати компенсації за невикористані відпустки, використовуються суми нарахованої заробітної плати за останні 12 місяців, та вказаний порядок розрахунку названих виплат [36].

Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність» № 996-XIV від 16 лип. 1999 р. не має положень щодо нарахування та виплати заробітної плати, але при цьому регламентує правові засади організації та ведення бухгалтерського обліку на підприємстві та складання фінансової звітності, у якій відображаються статті витрат, пов'язані із нарахуванням заробітної плати та відображення нарахувань і утримань із фонду заробітної плати [37].

Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» № 601 від 28.10.2003 р. визначає «методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій і не грошовій формі) за роботи виконані працівниками та її розкриття у фінансовій звітності» [38].

Для визначення розміру оплати праці та її структури слугує «Інструкція зі статистики заробітної плати № 5 від 13.01.2004. В Інструкції визначаються складові фонду оплати праці: фонд основної та додаткової заробітної плати, а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати; та зазначається, які саме виплати до них відносяться» [39].

Всі господарські операції, які здійснюються із заробітною платою: нарахування всіх видів оплати праці, утримання податків і платежів та інших утримань відображаються на рахунках обліку. Регламентує порядок

«формування кореспонденцій рахунків Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку № 226 від 31.05.2019» [40].

«Наказом Держкомстату № 489 від 05.12.2008 року «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці України» затверджені типові форми первинної облікової документації, які використовуються всіма підприємствами та організаціями» [41].

Отже, українське законодавство щодо заробітної плати регламентує порядок нарахування заробітної з різних видів доходів та утримання із неї податків і зборів, а також дозволяє формувати всі види звітності.

1.3. Аналітичні аспекти державного регулювання оплати праці

Відповідно до «ст. 5 Закону України «Про оплату праці» організація оплати праці здійснюється на підставі генеральної угоди на державному рівні, а також галузевих чи регіональних договорів, колективних та трудових договорів» [20].

В дослідженні Васюренко Л.В. зазначається, що «державне регулювання оплати праці становить собою систему визначення правил, процедур, нормативів, норм і гарантій в оплаті праці, на основі прийняття відповідних законодавчих і нормативних актів та контролю за їх дотриманням з боку органів влади. Головною метою державного регулювання оплати праці є створення необхідних умов для забезпечення виконання заробітною платою усіх, притаманних їй основних функцій, а також стримування необґрунтованого зростання заробітної плати, не пов'язаного з обсягами виробництва та реалізації продукції» [42, с.147].

Науковці Крохмаль В.В. та Пархоменко-Куцевіл О.І. наголошують, що державне регулювання спрямоване на забезпечення своєчасної, справедливої та гідної оплати праці, яке передбачає: «1) одержання заробітної плати в установлені законом терміни; 2) виплату заробітної плати в повному обсязі; 3) одержання працівником заробітної плати не нижчої, ніж встановлений розмір

мінімальної заробітної плати; 4) одержання працівником заробітної плати, яка забезпечує існування працівника та членів його родини» [434, с.59].

Відповідно до ЗУ «Про оплату праці» держава здійснює регулювання оплати праці працівників усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших норм і гарантій. В ст.3 подано визначення: «мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах» [20]. Умови визначення розміру мінімальної заробітної плати встановлюються відповідно до вимог ст. 9 названого закону.

Мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати як і мінімальні гарантії в оплаті праці відносяться до компетенції генеральної угоди.

В коментарі Міністерства юстиції щодо права працівників на оплату праці зазначається, що «розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України, як правило, один раз на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, власників або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди. Крім того, Кодексом законів про працю України та Законом України «Про оплату праці» передбачені мінімальні державні гарантії, до яких належать: норми оплати праці за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою; при скороченій тривалості роботи тощо і такі гарантії для працівників, як оплата щорічних відпусток; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; при підвищенні кваліфікації, перекваліфікації або навчанні інших спеціальностей; для донорів тощо, а також гарантії та компенсації працівникам в разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень» [44].

«Державним бюджетом України на 2023 рік встановлено з 1 січня мінімальну заробітну плату (МЗП) у місячному розмірі 6700 грн., у погодинному розмірі – 40,46 грн.» [45].

Як змінювались розміри мінімальної заробітної плати за період 2017-2023 роки показано на рисунках 1.3 та 1.4.

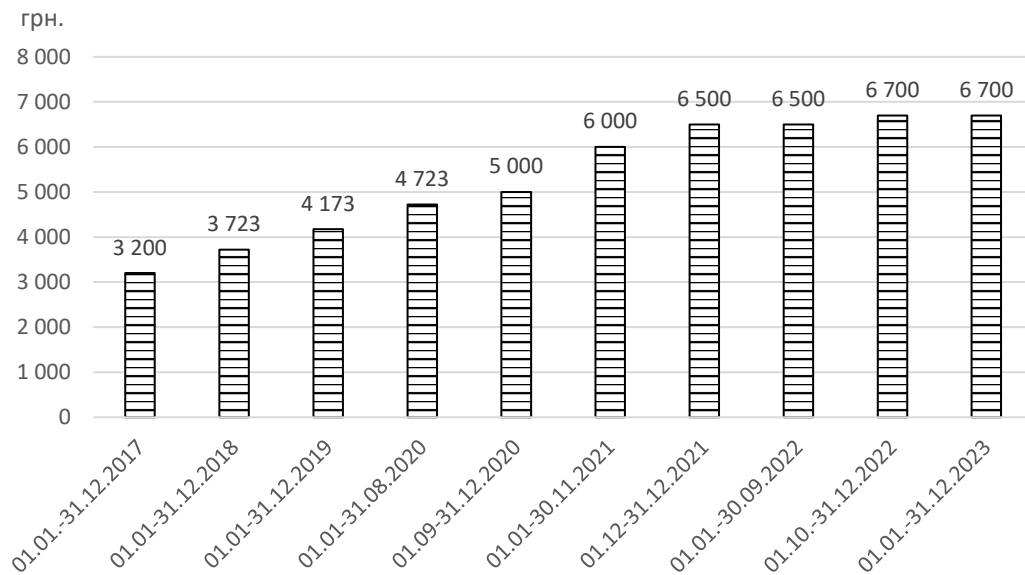


Рисунок 1.3 Зміна розміру місячної мінімальної заробітної плати в Україні

Джерело: побудовано автором за [46].

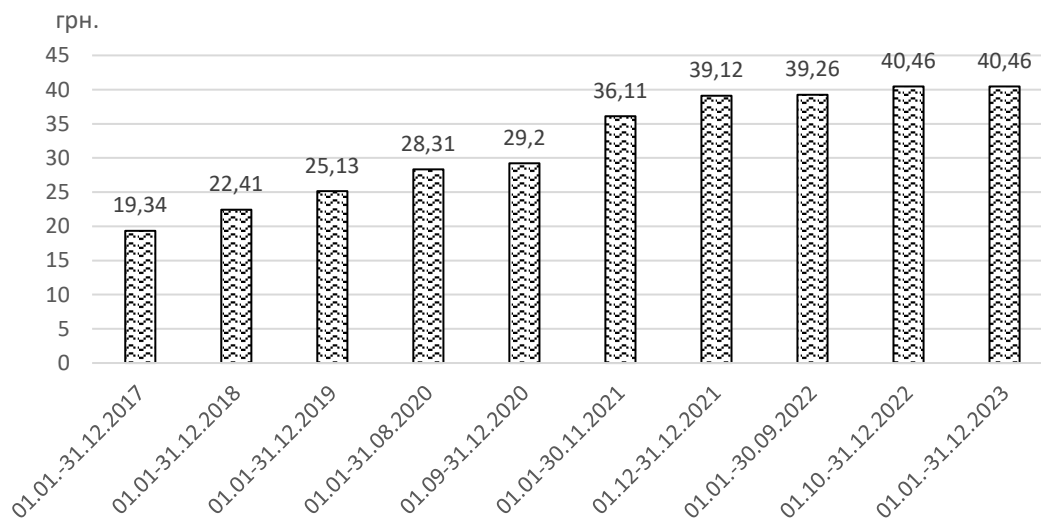


Рисунок 1.4 Зміна розміру погодинної мінімальної заробітної плати в Україні

Джерело: побудовано автором за [46].

Дані показують, що в Україні відбувалось поступове зростання рівня мінімальної заробітної плати. Навіть у жовтні 2022 року, незважаючи на війну, мінімальна заробітна плата зросла, але в 2023 році залишалась незмінною.

Крім мінімальної заробітної плати державною гарантією є прожитковий мінімум (ПМ). Визначення названої категорії наведене у ст. 1 Закону України «Про прожитковий мінімум», де зазначено, що «Прожитковий мінімум - вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості. Прожитковий мінімум визначається нормативним методом у розрахунку на місяць на одну особу, а також окремо для тих, хто відноситься до основних соціальних і демографічних груп населення» [48]. На підставі розрахованого прожиткового мінімуму визначаються інші державні гарантії: пенсії, стипендії, соціальні допомоги, тощо.

Державним бюджетом України на 2023 рік встановлено з 1 січня розмір прожиткового мінімуму на одну особу в розрахунку на місяць 2589 грн. [45].

Зміна прожиткового мінімуму за період 2017-2023 роки показано на рисунку 1.5.

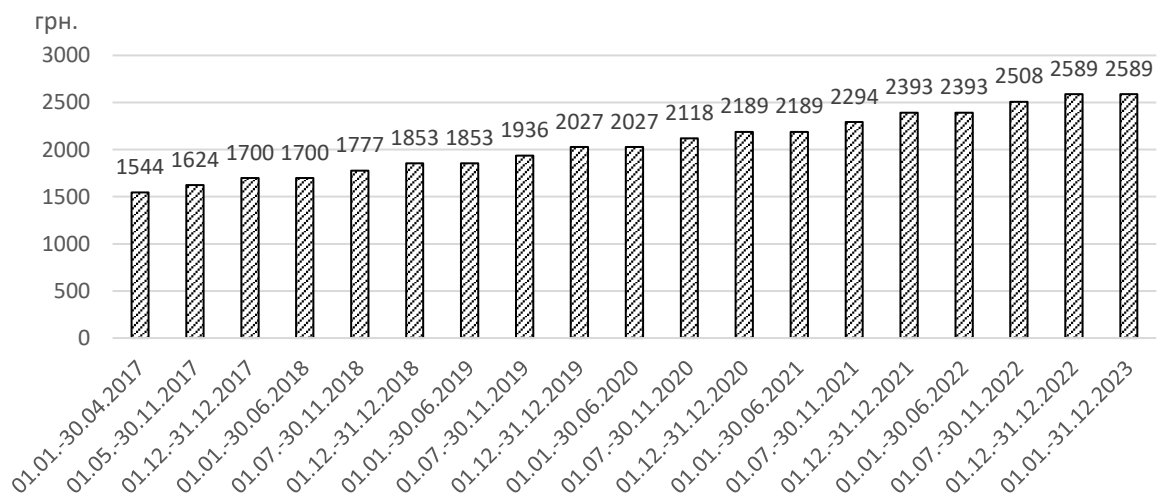


Рисунок 1.5 Зміна розміру прожиткового мінімуму в Україні

Джерело: побудовано автором за [47].

Дані рисунку 1.5 говорять про те, що прожитковий мінімум за досліджувані роки мав тенденцію до незначного зростання (три рази протягом року). У бюджеті 2023 року не було передбачено підвищення даного показника протягом року, тому його розмір дорівнює розміру прожиткового рівня грудня 2022 року.

Мінімальна заробітна плата тісно пов'язана з прожитковим мінімумом.

Крохмаль В. В. та Пархоменко-Куцевіл О. І., вивчивши питання розміру мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму дійшли висновку, що «протягом багатьох років мінімальна заробітна плата в Україні була нижчою за прожитковий мінімум, і тільки з 2009 року спочатку зрівнялася з ним, а потім перевищила розмір останнього, завдяки чому змогла виконувати стимулюючу функцію та виступати гарантом соціальної захищеності працівників. Співвідношення розміру мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму в Україні вказує на ефективність державного управління сферою оплати праці та рівень платоспроможності громадян» [43, с.60]. Аналітичні дані названих показників наведені в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1. – Аналіз мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму в Україні за період 2017-2023 роки

Роки	Мінімальна заробітна плата			Прожитковий мінімум			Абсолютне відхилення МЗП від ПМ	Темпи росту МЗП від ПМ
	Розмір, грн	Темп приросту МЗП		Розмір, грн	Темп приросту ПМ			
		до базового року	до попереднього року		до базового року	до попереднього року		
1.01.2017	3200,0	-	-	1544,0	-	-	1656,0	207,3
1.01.2018	3723,0	16,3	16,3	1700,0	10,1	10,1	2023,0	219,0
1.01.2019	4173,0	30,4	12,1	1853,0	20,0	9,0	2320,0	225,2
1.01.2020	4723,0	47,6	13,2	2027,0	31,3	9,4	2696,0	233,0
1.01.2021	6000,0	87,5	27,0	2189,0	41,8	8,0	3811,0	274,1
1.01.2022	6500,0	103,1	8,3	2508,0	62,4	14,6	3992,0	259,2
1.01.2023	6700,0	109,4	3,1	2589,0	67,7	3,2	4111,0	258,8

Джерело: розраховано автором на підставі [46,47].

З таблиці 1.1. бачимо, що за досліджуваний період мінімальна заробітна плата більш ніж в два рази перевищувала прожитковий мінімум. З наведених розрахунків видно, що перевищення мінімальної заробітної плати над

прожитковим мінімумом складало 2,7 рази у 2021 році, 2,6 рази у 2022 і 2023 роках. При цьому, Ткаченко Н.М., досліджуючи вплив мінімальної заробітної плати на інші показники, зазначає, що «за визначенням експертів Євросоюзу мінімальна заробітна плата має становити 2-2,5 прожиткових мінімумів...» [49, с.135]. Тому можемо зробити висновок, що в Україні дотримані співвідношення між мінімальною заробітною платою та прожитковим мінімумом.

В дисертаційному дослідженні Васюренко Л.В., сказано, що «порівняння мінімальної заробітної плати України з іншими країнами свідчить, що її розмір майже в 4 рази менший, ніж у Польщі, Словаччині і Чехії, в 11 разів відрізняється від діючої у США та в 20 разів — від Франції та Люксембургу» [1, с.179]. При цьому Шифріна Н.І. зазначає, що «практика розвинутих країн показує, що розмір мінімальної заробітної плати знаходиться на рівні прожиткового мінімуму. ... у США, Хорватії та Болгарії встановлений державою рівень мінімальної оплати праці нижче за прожитковий мінімум, відповідно 92,6%, 58,7%, 90,1%; найбільший розрив між мінімальною заробітною платою та прожитковим мінімумом спостерігається в Бельгії, Нідерландах та Ірландії, відповідно 154,7%, 151,4%, 144,5%» [50, с.182]. Таблиця з даними міститься у додатку К.

В Україні, де мінімальна заробітна плата, найнижча серед європейських країн, розрив між мінімальною заробітною платою та прожитковим мінімумом становить 259% у 2023 році (дані таблиці 1.1).

Отже, держава регулює оплату праці, встановлюючи мінімальну заробітну плату та прожитковий мінімум.

Висновки до розділу 1

1. Опрацьовано достатню кількість літературних джерел, які обґрунтовують визначення поняття «заробітна плата». Результатом цього стала розробка об'єднаної моделі визначення названої дефініції. Систематизовано напрацювання науковців та запропоноване власне визначення заробітної плати.

Обґрунтовано положення нормативних актів та досліджень науковців щодо функцій заробітної плати, а саме відтворювальної, стимулюючої, регулюючої, соціальної, оптимізаційної та інноваційної. Описано структуру заробітної плати та її наповнення.

2. Доведено, що облік заробітної плати регулюється чинним українським законодавством. Охарактеризовано основні нормативно-правові акти, які регулюють облік заробітної плати, а саме: Конституцію України, Кодекс законів про працю, Податковий кодекс, закони України, НП(С)БО, постанови та інструкції.

3. Обґрунтовано, що держава здійснює регулювання оплати праці працівників, про що і зазначено в Законі України «Про оплату праці» шляхом встановлення норм і гарантій. Основними показниками є мінімальна заробітна плата і прожитковий мінімум, які кожного року затверджуються Державним Бюджетом України. Від розміру названих показників залежить добробут окремих верств населення. Проаналізовано та доведено, що розмір названих показників в Україні є найнижчим серед європейських країн, але при цьому співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму становить в останні роки більше як 2,5:1, що є нормою для країн ЄС.

РОЗДІЛ 2

ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ЕНЕРГЕТИЧНИХ КОМПАНІЙ

2.1. Стан та динаміка розвитку енергетичних компаній

Енергетика – це сукупність галузей національної економіки, які вивчають і використовують енергетичні ресурси з метою вироблення, перетворення, передавання і розподілу енергії. Енергетична галузь стратегічно важлива для національної економіки та безпеки держави.

НЕК «Укренерго» у звіті про оцінку енергетичних збитків внаслідок війни, вказала на те що: «У січні-квітні 2023 року виробництво електроенергії в Україні впало на 19,4% (на 8,8 млрд кВт-год) порівняно з аналогічним періодом 2022 року – до 36,5 млрд кВт-год. У порівнянні з аналогічним періодом 2021 року виробництво електроенергії впало ще більше – на 32,5%» [51].

Динаміка виробництва електроенергії в Україні за даними, підготовленими для звіту у рамках Програми розвитку Організації Об'єднаних націй і Світового банку подана на рисунку 2.1.

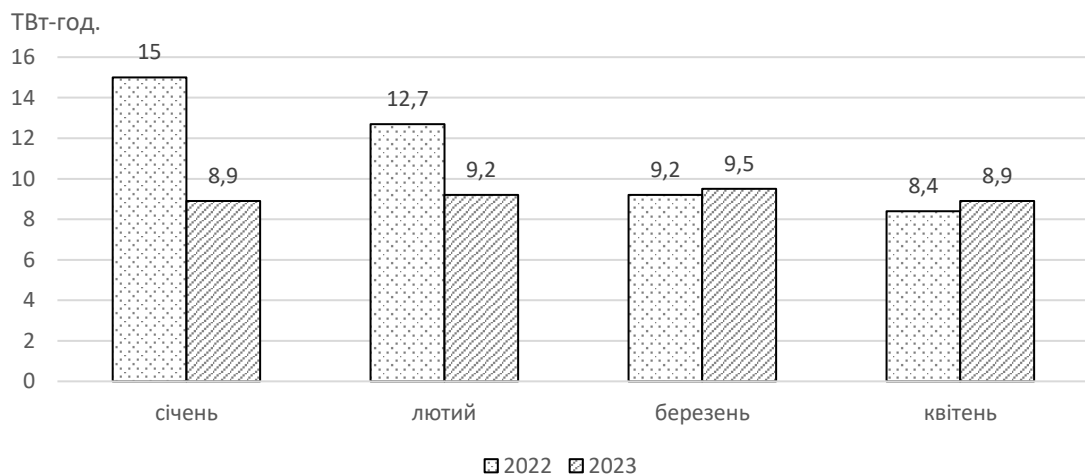


Рисунок 2.1 Динаміка виробництва електроенергії у 2022-2023 роках

Джерело: побудовано автором за [51].

Також у звіті НЕК «Укренерго» було зазначено, що: «Генерація електроенергії на АЕС за перші 4 місяці 2023 року порівняно з аналогічним періодом 2021 року впала на 32,8% – до 19,5 млрд кВт-год, на ТЕС – на 45,3% (до 7,6 млрд кВт-год), на ТЕЦ – на 41,7% (до 2,8 млрд кВт-год), відновлювальною енергетикою – на 34,4% (до 2,1 млрд кВт-год). Водночас виробництво електроенергії на ГЕС і ГАЕС завдяки водопіллю зросло на 36,4% – до 4,5 млрд кВт-год. У підсумку частка АЕС у структурі виробництва за чотири місяці 2023 року склала 53,4% (у січні-квітні 2021 року – 53,6%), ТЕС – 20,8% (25,6%), ТЕЦ – 7,8% (8,8%), ГЕС і ГАЕС – 12,3% (6,1%), ВДЕ – 5,7% (5,9%)» [51].

Дані досліджень Київської школи економіки говорять про те, що: «Станом на 24 лютого 2023 року прямі збитки завдані інфраструктурі української енергетики, за попередніми оцінками, складають \$8,1 млрд. В енергетиці, сектор виробництва та передачі електроенергії страждає найбільше від російської агресії. Попередня оцінка загальної суми збитків для цих об'єктів складає майже \$6,5 млрд. Відповідно до публічних заяв від початку повномасштабного вторгнення було уражено всі підконтрольні Україні теплові електростанції (ТЕС), гідроелектростанції (ГЕС), а також 13 теплоелектроцентралей (ТЕЦ)»[52].

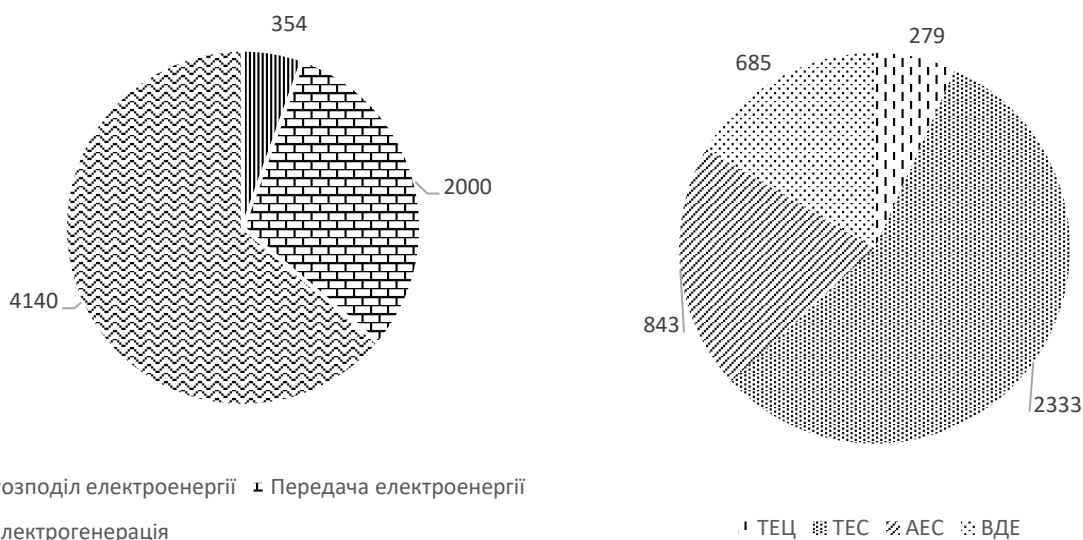


Рисунок 2.2 Прямі інфраструктурні збитки об'єктам електроенергетики України, млн. доларів США

Джерело: побудовано за даними Київської школи економіки [52].

В Звіті зазначається, що: «продовження активних бойових дій на значній частині території України, а також прицільні масовані обстріли з боку РФ так само призвели до пошкодження й знищення об'єктів передачі та розподілу електроенергії. Сума завданих прямих збитків внаслідок повномасштабного вторгнення Оператору системи передачі електроенергії, за попередніми оцінками, сягає \$2 млрд., а компаніям-операторам системи розподілу — понад \$350 млн.» [53, с.23-24].

Перейдемо до характеристики енергетичної компанії на матеріалах якої виконана кваліфікаційна робота магістра.

ТОВ «Волиньелектрозбут» (ТОВ «ВЕЗ») створене відповідно до вимог Закону України «Про ринок електричної енергії» [54] з метою відокремлення оператора системи розподілу від підрозділів з виробництва, передачі та постачання електроенергії.

Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг, відповідно до Постанови №429 [55], видала ліцензію 14 червня 2018 року ТОВ «ВЕЗ» на право провадження господарської діяльності на постачання електричної енергії споживачам. ТОВ «ВЕЗ» починаючи з січня 2019 року і протягом п'яти років виконуватиме функції постачання електроенергії в адміністративних межах Волинської обл.

ТОВ «ВЕЗ» складається із центрального офісу та чотирьох центрів територіального обслуговування клієнтів та чотирьох представництв.

Розглянемо основні показники діяльності ТОВ «ВЕЗ», які наведені в таблиці 2.1. Дані таблиці показують, що ТОВ «ВЕЗ», яке створене у 2019 році має стабільні економічні показники. Чистий дохід від надання послуг реалізації електроенергії за досліджувані роки збільшився на 79% у 2021 році в порівнянні з попереднім або на 1454875 тис. грн, та ще на 71% у 2022 році в порівнянні з 2021 роком, або на 2331492 тис. грн. Зросли при цьому і собівартість наданих послуг. Але за рахунок зменшення собівартості валовий прибуток у 2022 році збільшився на 177%. У 2022 році підприємство оптимізувало свої витрати, що дало змогу отримати чистий прибуток 115653 тис. грн.

Таблиця 2.1. – Основні економічні показники діяльності ТОВ
«Волиньелектрозбут»

Показник	Роки			Відхилення			
				абсолютне, тис. грн.		відносне, %	
	2020	2021	2022	2021до 2020	2022до 2021	2021до 2020	2022до 2021
Дохід від надання послуг, тис. грн.	1836183	3291058	5622550	1454875	2331492	179,2	170,8
Собівартість наданих послуг, тис. грн.	1787150	3205466	5385170	1418316	2179704	179,3	168,0
Виручка від наданих послуг, тис. грн.	49033	85592	237380	36559	151788	174,6	277,3
Чистий прибуток (збиток), тис. грн.	-17449	5160	115653	22609	110493	0	2241,3
Вартість основних засобів, тис. грн.	2972	3025	3206	53	181	101,8	106,0
Знос основних засобів, тис. грн.	505	960	1436	455	476	190,1	149,6
Вартість оборотних активів, тис. грн.	177069	374134	1062542	197065	688408	211,3	284,0
Фонд оплати праці, тис. грн.	28667,1	37331,6	35236,3	8664,5	-2095,3	130,22	94,387
Середня чисельність працівників, осіб.	160	153	139	-7	-14	95,625	90,85
Дебіторська заборгованість, тис. грн.	139542	265532	884080	125990	618548	190,3	333,0
Кредиторська заборгованість, тис. грн.	98321	172029	753952	73708	581923	1754,0	438,3

Джерело: розраховано автором на підставі фінансової звітності ТОВ «ВЕЗ».

Зросла за досліджуваний період вартість основних засобів на 181 тис. грн. Майже в три рази збільшились суми зносу основних засобів, а це означає, що вони потребують оновлення. Значно зросла вартість оборотних активів підприємства, але в значній мірі це зростання викликане значним зростанням дебіторської заборгованості підприємства. В 2021 році відбулося збільшення фонду оплати праці, а в 2022 році витрати на оплату праці зменшились. При цьому середньооблікова чисельність працівників зменшилась на 21 особу за два роки. Значні розміри має дебіторська і кредиторська заборгованість. Керівництву необхідно оптимізувати таку заборгованість, тому що вона впливає на фінансові показники діяльності товариства.

Розглянемо показники постачання електроенергії ТОВ «ВЕЗ» різним

споживачам. Інформація про постачання електроенергії побутовим споживачам подана в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2. – Динаміка і структура кількості побутових споживачів, яким поставлена електроенергія ТОВ «ВЕЗ»

Показники	Кількість споживачів, од.					
	2020		2021		2022	
	од.	%	од.	%	од.	%
Усього	384868	100	388281	100	393782	100
в тому числі з річним обсягом постачання електроенергії, кВт-год:						
до 1000	127050	33,0	129624	33,4	133397	33,9
від 1000 до 2500	138534	36,0	136231	35,1	136553	34,7
від 2500 до 5000	88699	23,0	89918	23,2	90249	22,9
від 5000 до 15000	28731	7,5	29978	7,7	30481	7,7
понад 15000	1854	0,5	2530	0,7	3102	0,8

Джерело: розраховано автором на підставі статистичної звітності ТОВ «ВЕЗ».

Дані таблиці свідчать про те, що з кожним роком кількість побутових споживачів електроенергії збільшувалась з 385868 од. у 2020 році до 393782 од. у 2022 році. За структурою кількість споживачів електроенергії за три досліджувані роки майже не змінилась. Найбільшу питому вагу мають споживачі, які відносяться до межі від 1000 до 2500 кВт-год. використання електроенергії – 35-36%. На другій позиції користувачі з кількістю використаної електроенергії до 1000 кВт-год – 33%.

Крім побутових споживачів використовують електроенергію і не побутові користувачі, інформація про яких наведена у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3. – Динаміка і структура кількості не побутових споживачів, яким поставлена електроенергія ТОВ «ВЕЗ»

Показники	Кількість споживачів, од.					
	2020		2021		2022	
	од.	%	од.	%	од.	%
Усього	13302	100	13183	100	11029	100
в тому числі з річним обсягом постачання електроенергії, тис. кВт-год:						
до 20	10436	78,5	10103	76,6	8256	74,9
від 20 до 500	2715	20,4	2918	22,1	2626	23,8
від 500 до 2000	136	1,0	143	1,1	124	1,1
від 2000 до 20000	15	0,1	19	0,1	23	0,2

Джерело: розраховано автором на підставі статистичної звітності ТОВ «ВЕЗ».

Кількість непобутових споживачів у 2022 році знизилась в порівнянні з 2020 роком. Основною причиною є воєнні дії на території України. Питома вага споживачів, які використовують до 20 тис. кВт-год. електроенергії становить 78% у 2020 році та 75% у 2022 році. Від 20% у 2020 році до 24% у 2022 році припадало на користувачів, які використовували від 20 до 500 тис. кВт-год. електроенергії.

Обсяги використання електроенергії непобутовими споживачами показано на рисунку 2.3.

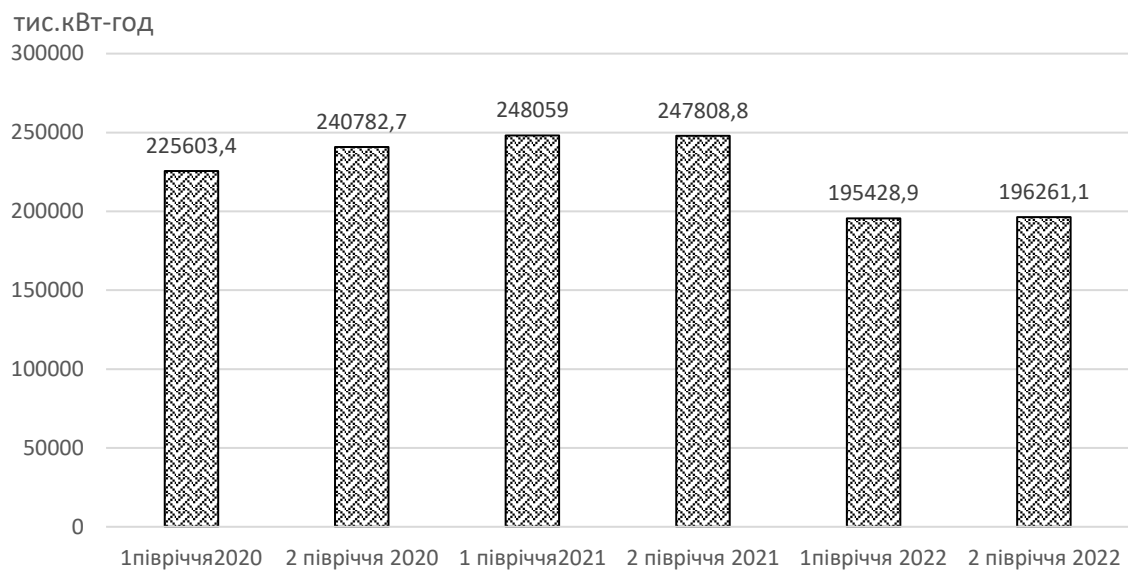


Рисунок 2.3 Обсяг електроенергії, поставленої непобутовим споживачам ТОВ «ВЕЗ»

Джерело: побудовано автором на підставі статистичної звітності ТОВ «ВЕЗ».

За даними рисунку 2.3 можемо констатувати, що за період 2020-2020 роки відбувалося зростання обсягів спожитої електроенергії непобутовими споживачами. А 2022 рік вніс корективи в кількість спожитої електроенергії, і її об'єми зменшились.

Далі розглянемо вартісні показники поставленої споживачам електроенергії, рисунку 2.4.

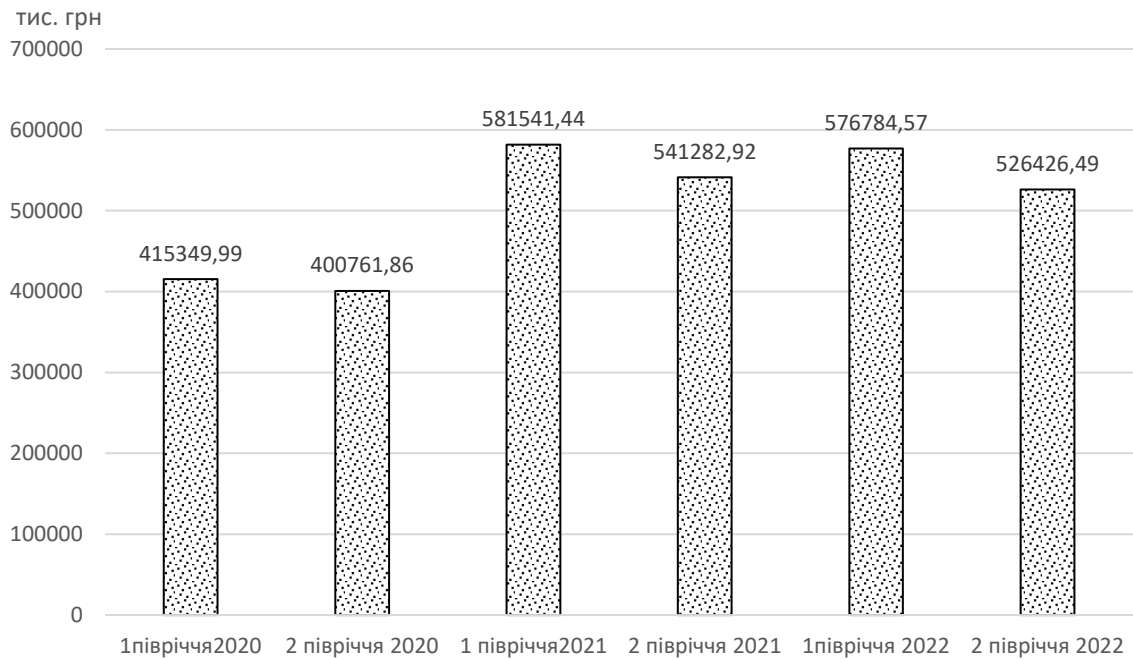


Рисунок 2.4 Вартість електроенергії, поставленої побутовим споживачам ТОВ «ВЕЗ» з урахуванням вартості послуг розподілу та передачі

Джерело: побудовано автором на підставі статистичної звітності ТОВ «ВЕЗ».

Дані, зображені на рисунку 2.4 показують, що в 1 півріччя 2021 року відбувся значний ріст вартості електроенергії для побутових споживачів. На це вплинуло скасування пільг на перші 100 кВт-год. спожитої електроенергії та підняття тарифів на електроенергію майже в два рази. В першому півріччі 2022 року вартість електроенергії ще майже залишалась на рівні першого півріччя 2021 року, а в другому півріччі вона зменшилася на 50503 тис. грн.

Отже, війна має значний вплив на енергетичну галузь України. ТОВ «ВЕЗ» за досліджувані роки нарощує об'єми надання послуг споживачам, покращує свої економічні показники, але при цьому має досить значну дебіторську і кредиторську заборгованість, що в подальшому може вплинути на фінансовий стан.

2.2. Організація обліку розрахунків з оплати праці енергетичної компанії

Бухгалтерський облік в ТОВ «ВЕЗ» здійснюється бухгалтерією на чолі з головним бухгалтером. Всі бухгалтерські операції, які фіксують господарські процеси відбуваються у відповідності до чинного законодавства та національних стандартів бухгалтерського обліку. Обов'язковим документом, в якому визначені правила ведення обліку в товаристві є наказ про облікову політику. Облік на підприємстві ведеться з використанням програми BAS Бухгалтерія.

Облік оплати праці здійснює бухгалтер по заробітній платі. Регламентує його посадові обов'язки та виконання зобов'язань посадова інструкція бухгалтера із нарахування заробітної плати.

Основними завданнями організації обліку трудових ресурсів і заробітної плати енергетичної компанії ТОВ «ВЕЗ» є:

- правильне і своєчасне документальне відображення фактичних затрат праці на підприємстві;
- вчасне відображення в документах прийняття на роботу, переміщення, звільнення працівників;
- контроль за правильністю складеного штатного розпису, визначення посадових окладів;
- своєчасне і достовірне нарахування заробітної плати працівниками;
- правильне використання фонду оплати праці;
- дотримання порядку віднесення витрат, пов'язаних з оплатою праці на рахунки бухгалтерського обліку та формування кореспонденції рахунків;
- проведення у встановлені законодавством терміни виплати авансу та заробітної плати;
- контроль за правильністю здійснення утримань із заробітної плати працівників та нарахування на фонд оплати праці;
- правильність складання фінансової, податкової та статистичної звітності,

а також вчасне подання її у контролюючі органи;

– збір та обробка інформації для визначення прогностичних показників діяльності підприємства, а також для прийняття вчасних управлінських рішень.

Всі перераховані завдання на ТОВ «Волиньелектрозбут» виконуються з дотриманням основних принципів бухгалтерського обліку:

– достовірність – правильність відображення витрат робочого часу та врахування якісних характеристик персоналу;

– своєчасність – вчасне нарахування та виплата заробітної плати, що забезпечує оперативність прийняття управлінських рішень;

– багатократне використання інформації – дані про нараховану заробітну плату використовуються для нарахування податків та платежів, для аналізу та контролю;

– системність – прямий зв'язок між первинними документами та аналітичним і синтетичним обліком.

На ТОВ «ВЕЗ» роботу бухгалтера з обліку заробітної плати регламентує «Положення про оплату праці» та «Положення про преміювання працівників за результатами господарської діяльності».

В Положенні про оплату праці встановлені основні засади щодо нарахування заробітної плати відповідно до штатного розпису та системи оплати праці. Основною системою оплати праці підприємства є почасово-преміальна, відповідно до якої працівникам оплачується за фактично відпрацьований час, а також премії за результатами роботи.

Положення про преміювання працівників за результатами господарської діяльності регламентує порядок розрахунку преміальних виплат відповідно застосованих ключових показників ефективності (Key Performance Indicators або KPI).

Побудуємо схему процесу нарахування заробітної плати, утримань із неї та адміністрування єдиного соціального внеску, рисунок 2.5.

Першими документами, які створюються на підприємстві для будь якого працівника – це Наказ про прийняття на роботу та Особова картка працівника. В особовій картці відображаються всі події: прийняття на роботу, переведення, освіта, відпуски, звільнення.

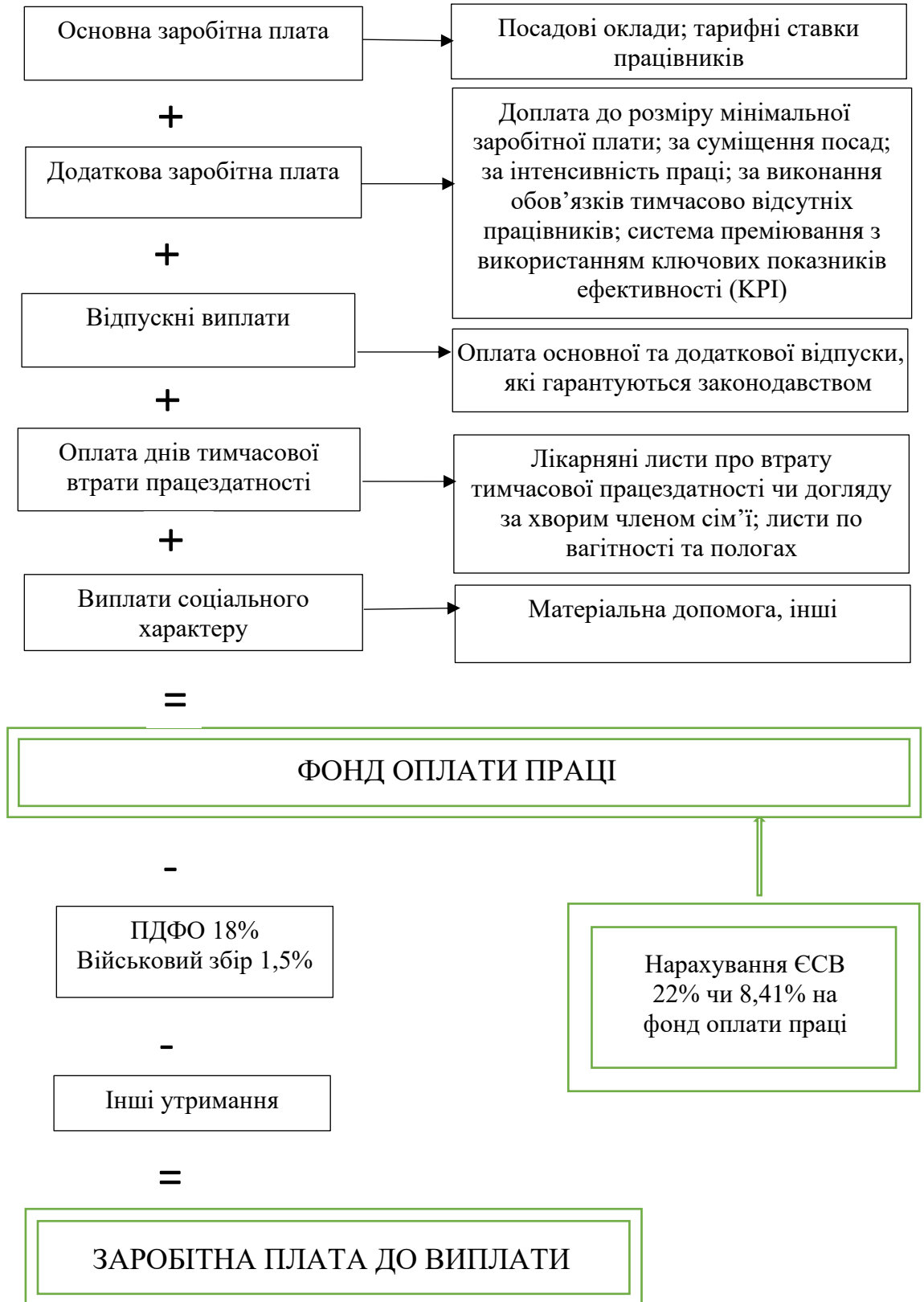


Рисунок 2.5 Процес нарахування заробітної плати та утримань із неї ТОВ «Волиньелектрозбут»

Джерело: побудовано автором.

Підставою для нарахування заробітної плати працівникам за підсумками роботи за місяць є: штатний розклад підприємства; табель робочого часу; наказ про нарахування інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Основним первинним документом, на підставі якого нараховується заробітна плата є табель обліку робочого часу. В ньому відображаються відпрацьовані дні і години за всіма працівниками товариства, а також невідпрацьований час з поважних причин, чи відсутність на робочому місці.

Основна заробітна плата нараховується за фактично відпрацьовані дні відповідно до встановлених норм праці за тарифними ставками (окладами) робітників та посадовими окладами керівників, фахівців і службовців.

Якщо посадовий оклад працівника менший за мінімальний розмір заробітної плати 6700 грн, і при виконанні працівником всього обсягу робіт, бухгалтеру необхідно провести доплату до суми МЗП. Якщо бухгалтер не проведе донарахування, тоді це буде порушенням трудового законодавства і на нього буде накладений штраф у розмірі двократної суми МЗП, тобто 13400 грн.

Додаткова заробітна плата ТОВ «ВЕЗ», нараховується відповідно до наказу керівника підприємства та включає:

1) надбавки та доплати:

- за суміщення професій (посад) - не менше 10%;
- за розширення зони обслуговування або збільшення об'єму робіт – не менше 5% тарифної ставки (посадового окладу);
- виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника – 100% оплати відсутнього працівника;
- за інтенсивність праці – 50% посадового окладу;
- за високі досягнення праці – 50% посадового окладу;
- за виконання особливо важливої роботи – до 100% посадового окладу;
- за відзначення державними нагородами за час роботи в енергетичній галузі – 20% посадового окладу;
- за знання та використання в роботі іноземної мови – 10% посадового окладу;

– за відзначення галузевими нагородами – почесний енергетик України - 15% посадового окладу; відмінник енергетики України – 10% посадового окладу;

2) оплата за роботу у святкові та неробочі дні;

3) матеріальна допомога за окремим розпорядженням директора;

4) премія на оздоровлення щомісячно в розмірі 8,3% від нарахованої заробітної плати працівника;

5) премія на оздоровлення один раз в рік, перед виходом у щорічну відпустку, в розмірі, що залежить від стажу роботи (від 1 до 2 років -20%; до 5 років – 50%; до 10 років – 100%; більше 10 -200%);

б) премії та винагороди, що мають систематичний характер та здійснюються відповідно до Положення про преміювання.

Преміювання працівників ТОВ «Волиньелектрозбут» проводиться з метою матеріального стимулювання високопродуктивної та ініціативної праці, підвищення її ефективності, якості, заінтересованості у досягненні її кінцевого результату та посилення персональної відповідальності працівників за доручену роботу або поставлені завдання. Премії нараховуються працівникам щомісячно, щоквартально та щорічно.

Розрахунок загальної премії за результатами господарської діяльності здійснюється щомісячно на основі фонду преміювання як сума окремих премій, зароблених за кожним КРІ. Показники, які використовуються для нарахування премії по КРІ для територіальних центрів обслуговування клієнтів показані в таблиці 2.4. Розмір премії, нарахування працівникам центрального офісу розраховується за формулою:

$$П = 0,4(П_1 + П_2 + \dots П_n)/n \quad (2.1)$$

де П – розмір преміювання працівників;

0,4 – встановлений коефіцієнт;

П₁ - розмір премії для кожного територіального центру;

n - кількість територіальних центрів і представництв.

Таблиця 2.4. – Індивідуальні показники для розрахунку персональної премії працівника за закріпленими споживачами по зоні відповідальності працівника

КРІ та його вага, %	Персональна премія				Колективна премія
	1) Рівень оплати за реалізовану електричну енергію побутовим споживачам (універсальна послуга)	2) Рівень оплати за реалізовану електричну енергію непобутовим споживачам (вільна ціна та універсальна послуга разом)	3) Дебіторська заборгованість побутових споживачів зі строком понад 3 місяці станом на 01 наступного за звітним місяця (на кінець звітного місяця) (універсальна послуга)	4) Дебіторська заборгованість непобутових споживачів зі строком 1-2 місяці та понад 2 місяці станом на 01 число наступного за звітним місяця (на кінець звітного місяця) (вільна ціна та універсальна послуга разом)	
Посада					
Луцький територіальний центр обслуговування клієнтів					
Начальник	35,0	35,0	15,0	15,0	-
Заступник начальника	35,0	35,0	15,0	15,0	-
Менеджер	24,5	24,5	10,5	10,5	30
Менеджер (побутові)	49	-	21	-	30
Менеджер (непобутові)	-	49	-	21	30
Фахівець	24,5	24,5	10,5	10,5	30
Молодший фахівець	24,5	24,5	10,5	10,5	30

Джерело: Положення про преміювання ТОВ «ВЕЗ».

Відпустка – це законодавчо встановлене право працівника на відпочинок при якому нараховуються відпускні виплати. Відповідно до Положення про оплату праці ТОВ «ВЕЗ» працівники підприємства мають право на такі види відпусток:

- щорічна основна та додаткова відпустка;
- додаткова відпустка у зв'язку з навчанням.

Відпускні виплати розраховуються працівникам за формулою:

$$B = \text{СРДЗ} \times \text{КДВ} \quad (2.2)$$

де В – відпускні;

СРДЗ – середньоденна заробітна плата;

КДВ – кількість днів відпустки.

Середньоденна заробітна плата визначається за формулою:

$$\text{СРДЗ} = \sum \text{ЗП} \div (\text{КДРП} - \text{КСНД}) \quad (2.3)$$

де $\sum \text{ЗП}$ – загальна сума виплат за останні 12 місяців;

КДРП – кількість днів у розрахунковому періоді;

КСНД – кількість святкових і неробочих днів (кількість яких скоротилась у зв'язку з воєнним станом).

З вересня 2023 року, відповідно до чинного законодавства відбулися зміни у нарахуванні виплат за невикористану відпустку.

Виплачуються відпускні до початку відпустки.

Важливою ділянкою обліку є нарахування лікарняних. Підставою для оплати днів хвороби або догляду за хворою дитиною чи хворим членом сім'ї, а також в зв'язку з вагітністю та пологами є лікарняний листок, який як правило створюється та зберігається в електронному вигляді. Прийняття рішення про оплату лікарняних належить до компетенції керівництва товариства.

Для оплати лікарняних використовується середньоденна заробітна плата,

яка розраховується як заробітна плата за відпрацьовані попередні 12 місяців або фактично відпрацьований час, поділена на кількість днів за ці місяці або за фактично відпрацьований час. До фактичної заробітної плати, яка використовується для розрахунку середньоденної плати включаються всі види виплат, на які було нараховано і сплачено ЄСВ, крім лікарняних.

При розрахунках враховується відсоток за стаж роботи. Таким чином формула для розрахунку лікарняних складається з середньоденної заробітної плати помножена на відсоток за стаж роботи і на кількість днів хвороби.

Перші п'ять днів хвороби за лікарняним листом оплачує роботодавець, решту днів, починаючи з шостого - Пенсійний фонд, куди необхідно подати заявку на виплату лікарняних. Лікарняні по вагітності та пологах повністю оплачуються за рахунок держави.

На ТОВ «ВЕЗ» практикуються виплати соціального характеру у грошовій формі за наказом керівника та за наявності фінансової можливості товариства. До таких виплат відносяться:

- допомога на лікування або компенсація вартості ліків у зв'язку з скрутним матеріальним становищем, за аязвою працівника;
- допомога за сімейними обставинами (народження дитини, поховання рідного родича) у розмірі двох мінімальних заробітних плат;
- допомога при виході на пенсію за віком у розмірі, який залежить від стажу роботи;
- допомога сім'ї померлого працівника у розмірі його посадового окладу;
- витрати на поховання померлого працівника.

Розрахунок заробітної плати здійснюється в документі Розрахункова відомість заробітної плати.

Всі види виплат, про які йшла мова обліковуються на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», який має субрахунки:

661 – «Розрахунки за заробітною платою» на якому за кредитом відбувається нарахування основної та додаткової заробітної плати, за дебетом – утримання податків і зборів;

662 – «Розрахунки з депонентами» - не отримана вчасно заробітна плата, яка виплачується готівкою через касу підприємства;

663 – «Розрахунки за іншими виплатами» - як правило відображається нарахування лікарняних та утриманих з них податків і зборів.

Аналітичний облік розрахунків з оплати праці ведеться за кожним працівником.

На розрахований фонд оплати праці, відповідно до чинного законодавства нараховуються податки та платежі.

Із нарахованої заробітної плати утримується податок з доходів фізичних осіб, розмір якого становить 18% та військовий збір – 1,5 %.

При розрахунку ПДФО заробітна плата може бути зменшена на суму податкової соціальної пільги (ПСП). В 2023 році граничний розмір доходу, який дозволяє отримати ПСП розраховується як добуток прожиткового мінімуму та коефіцієнта 1,4.

$$2684 \times 1,4 = 3757,6 \approx 3760 \text{ (грн.)}$$

Кожен працівник підприємства, який має нараховану заробітну плату нижче 3760 грн. має право на соціальну пільгу, яка становить 50% прожиткового мінімуму, тобто $2684 \times 0,5 = 1342$ (грн.)

Оскільки, в Україні в 2023 році мінімальна заробітна плата становить 6700 грн., а дохід, який дозволяє отримувати ПСП становить 3760 грн., то для більшості працівників підприємства податкова пільга не може бути застосована. Проте існують деякі категорії працівників, які мають право скористатись податковою пільгою, а саме:

- працівник працює неповний робочий час;
- працівник не відпрацював повний місяць;
- працівник має двох або більше дітей до 18 років.

ПСП надається працівнику, який має дітей на кожну дитину, тобто розмір ПСП множиться на кількість дітей.

ТОВ «ВЕЗ» як і всі роботодавці зобов'язане нараховувати і сплачувати до бюджету єдиний соціальний внесок (ЄСВ). Ставка ЄСВ становить 22%. Оскільки на ТОВ «ВЕЗ» є працівники з інвалідністю, то до їх доходів застосовується ставка ЄСВ у розмірі 8,41%.

Для відображення в бухгалтерському обліку нарахованих сум податків і платежів використовуються рахунки:

- 641 «Розрахунки за податками», на якому за кредитом обліковується сума нарахованого ПДФО, а за дебетом його сплата до бюджету;
- 642 «Розрахунки за обов'язковими платежами», на якому за кредитом обліковується сума військового збору, а за дебетом його сплата до бюджету;
- 651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування» за кредитом обліковуються суми нарахованого ЄСВ, а за дебетом його сплата до пенсійного фонду.

ТОВ «ВЕЗ» в кінці кожного звітного періоду формує статистичну, фінансову та податкову звітність. Кожного кварталу формуються різні види звітів, в яких відображаються розрахунки з працівниками за заробітною платою: Звіт з праці 1-ПВ; Баланс (Звіт про фінансовий стан); Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків – фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску.

Отже, на ТОВ «ВЕЗ» організована система нарахування заробітної плати, утримань із неї та відрахувань відповідно до вимог чинного законодавства. Розроблені Положення про оплату праці та Положення про преміювання забезпечують правильність нарахування заробітної плати. Облік заробітної плати ведеться на рахунках, які для цього призначені.

2.3. Аналіз праці та її оплати енергетичної компанії

Забезпеченість підприємства потрібними трудовими ресурсами та їх раціональне використання суттєво впливають на збільшення обсягів надання послуг електропостачання ТОВ «ВЕЗ». Починаємо аналіз із вивчення динаміки кількості працівників підприємства, рисунок 2.6.

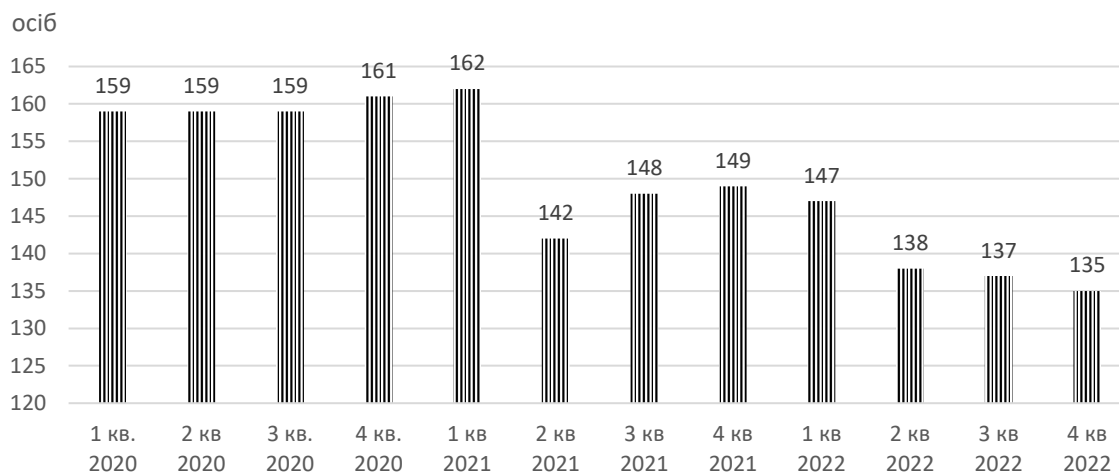


Рисунок 2.6 Середньооблікова кількість штатних працівників ТОВ «ВЕЗ»

Джерело: побудовано автором на підставі статистичної звітності ТОВ «ВЕЗ».

За досліджуваний період кількість працівників ТОВ «ВЕЗ» змінювалась. Значні зміни відбулися у 2 кварталі 2021 року, коли з підприємства звільнились 21 особа, а прийняли лише одну особу. Звільнення відбулося за власним бажанням працівників. Друга хвиля звільнень припадає на другий квартал 2022 року. В цей період звільнилось 10 працівників, а прийняли теж лише одного.

Далі перейдемо до аналізу динаміки та структури фонду оплати праці підприємства, таблиця 2.5.

Таблиця 2.5. – Динаміка і структура фонду оплати праці ТОВ «ВЕЗ»

Показники	2020 рік		2021 рік		2022 рік	
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%
Фонд оплати праці штатних працівників	28667,1	100	37331,6	100,0	35236,3	100,0
Фонд основної заробітної плати	13679,8	47,7	14256	38,2	14062,3	39,9
Фонд додаткової заробітної плати	14079,4	49,1	22616,1	60,6	20677,1	58,7
Заохочувальні та компенсаційні виплати	907,9	3,2	459,5	1,2	496,9	1,4

Джерело: розраховано автором на підставі статистичної звітності ТОВ «ВЕЗ».

З даних таблиці 2.5 видно, що структура заробітної плати за три досліджувані роки суттєво не змінилася. Найбільшу питому вагу має фонд додаткової заробітної плати, який у 2020 році становив 49,1%, у 2021 збільшився до 60,6 %, а у 2022 році зазнав незначного зменшення до 58,7%. Фонд основної заробітної плати становив у 2020 році 47,7%, а в наступні роки знизився до 38,2% у 2021 році та до 39,9% у 2022 році. Заохочувальні та компенсаційні виплати мають незначну частку у структурі заробітної плати і становлять від 3,2 до 1,2%.

Далі розглянемо динаміку складових фонду оплати праці, таблиці 2.6.

Таблиця 2.6. – Динаміка фонду оплати праці ТОВ «ВЕЗ»

Показники	Розмір оплати праці за роками, тис. грн			Абсолютне відхилення		Відносне відхилення	
	2020	2021	2022	2021 від 2020	2022 від 2021	2021 від 2020	2022 від 2021
Фонд оплати праці штатних працівників	28667,1	37331,6	35236,3	8664,5	-2095,3	30,2	-5,6
Фонд основної заробітної плати	13679,8	14256	14062,3	576,2	-193,7	4,2	-1,4
Фонд додаткової заробітної плати	14079,4	22616,1	20677,1	8536,7	-1939,0	60,6	-8,6
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	1888,1	2041,7	2203,1	153,6	161,4	8,1	7,9
Премії та винагороди, що носять систематичний характер	10396,1	15719,2	14513,0	5323,1	-1206,2	51,2	-7,7
Заохочувальні та компенсаційні виплати	907,9	459,5	496,9	-448,4	37,4	-49,4	8,1
Середньооблікова кількість працівників, осіб	159	150	139	-9	-11	-5,7	-7,3
Середньорічна оплата праці	180,3	248,9	253,5	68,6	4,6	38,0	1,9

Джерело: розраховано автором на підставі статистичної звітності ТОВ «ВЕЗ».

Фонд оплати праці працівників ТОВ «ВЕЗ» у 2021 році в порівняно з 2020 роком збільшився на 8664,5 тис. грн. або на 30,2%. У 2022 році розмір нарахованої заробітної плати зменшився на 2095,3 тис. грн. або на 5,6%. Фонд основної та додаткової заробітної плати змінювався аналогічно загальному фонду оплати праці. Але при цьому основна заробітна плата у 2021 році зросла на незначний відсоток 4,2%, або на 576,2 тис. грн., а додаткова заробітна плата збільшилась аж на 60,6 % або на 8536,7 тис. грн. У 2022 році відбулось незначне зниження за обома показниками: на 1,4% або 193,7 тис. грн. основна зарплата та

на 8,6% або на 1939,0 тис. грн. додаткові виплати. Надбавки та доплати до посадових окладів зросли у 2021 році в порівнянні з попереднім на 8,1% або 153,6 тис. грн., а в 2022 році ще на 7,9 % або на 161,4 тис. грн. Найбільше на зміну додаткової заробітної плати вплинули виплати премій та винагород систематичного характеру. Так, у 2021 році показник оплати праці за цим пунктом зріс на 51,2% або на 5321,1 тис. грн., а у 2022 році зменшився на 7,7% або на 1206,2 тис. грн. На зменшення розміру премій вплинули воєнні дії. Значно зменшились у порівнянні з 2020 роком розміри заохочувальних та компенсаційних виплат. Середньооблікова чисельність працівників зменшилась в середньому на 20 осіб. При цьому середньорічна оплата праці зросла в 2021 році на 68,6 тис. грн. в порівнянні з 2020 роком та ще на 4,6 тис. грн у 2022 році.

Які показники вплинули на зміну середньорічної заробітної плати показано в таблицях 2.7 і 2.8.

Таблиця 2.7. – Факторний аналіз фонду оплати праці ТОВ «ВЕЗ»
за 2020-2021 роки

Назва факторів	Кількісний вплив факторів
Середньооблікова кількість працівників, осіб	$\Delta\text{ФОП}_K = \Delta K \times \text{ЗП} = -9 \times 180,3 = -1622,7$
Середньорічна оплата праці працівника, тис. грн.	$\Delta\text{ФОП}_{\text{ЗП}} = K \times \Delta\text{ЗП} = 150 \times 68,6 = 10287,2$
Загальна зміна фонду оплати праці, тис. грн.	+8664,5

Джерело: розраховано автором на підставі статистичної звітності ТОВ «ВЕЗ».

Збільшення фонду оплати праці у 2021 році в порівнянні з 2020 роком на 8664,5 тис. грн. зумовлено впливом двох факторів:

- 1) зменшення середньооблікової кількості працівників на 9 осіб сприяло економії фонду оплати праці на суму 1622,7 тис. грн.;
- 2) за рахунок зростання середньорічної оплати праці на 68,6 тис. грн фонд оплати праці збільшився на 10287,2 тис. грн.

Таким чином, основна причина збільшення фонду оплати праці – зростання її розміру.

Зменшення розміру фонду оплати праці у 2022 році в порівнянні з 2021 роком на 2095,3 тис. грн. відбулося за рахунок зміни факторів:

1) зменшення середньооблікової кількості працівників на 11 осіб викликало економію фонду заробітної плати на 2737,7 тис. грн.;

Таблиця 2.8. – Факторний аналіз фонду оплати праці ТОВ «ВЕЗ» за 2021-2022 роки

Назва факторів	Кількісний вплив факторів
Середньооблікова кількість працівників, осіб	$\Delta\text{ФОП}_K = \Delta K \times \text{ЗП} = -11 \times 248,9 = -2737,7$
Середньорічна оплата праці працівника, тис. грн.	$\Delta\text{ФОП}_{\text{ЗП}} = K \times \Delta\text{ЗП} = 139 \times 4,6 = 642,4$
Загальна зміна фонду оплати праці, тис. грн.	-2095,3

Джерело: розраховано автором на підставі статистичної звітності ТОВ «ВЕЗ».

2) збільшення середньорічної оплати праці на 4,6 тис. грн. збільшило фонд зарплати на 642,4 тис. грн.

Таким чином, зменшення фонду заробітної плати у 2022 році відбулося за рахунок зменшення кількості працівників.

Наступним етапом аналізу є аналіз утриманих податків та зборів, рисунок 2.7.

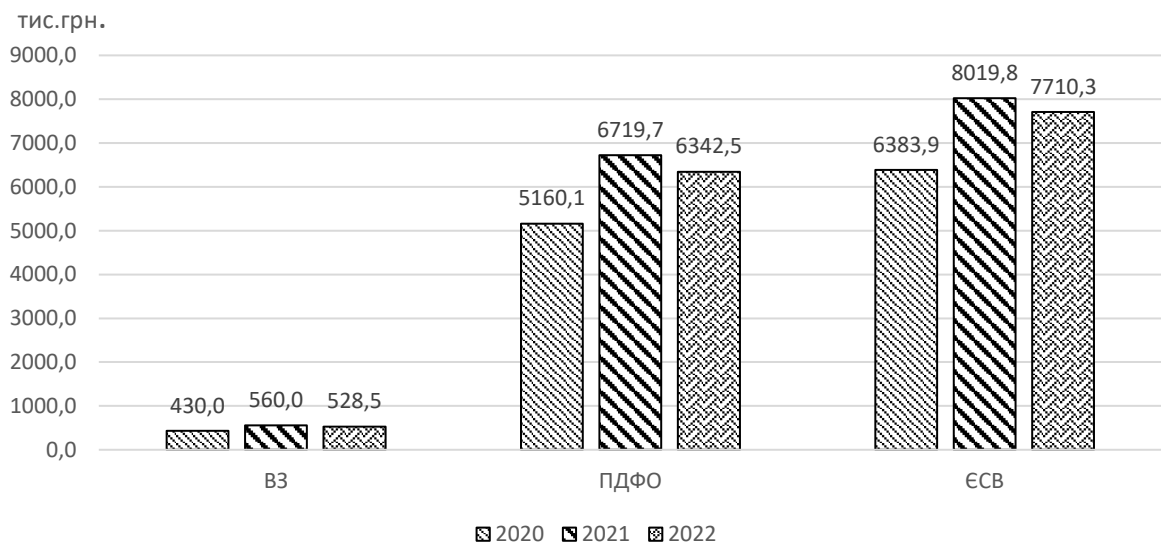


Рисунок 2.7 Динаміка нарахованих податків та зборів ТОВ «ВЕЗ»

Джерело: побудовано автором на підставі звітності ТОВ «ВЕЗ».

Як видно з рисунку 2.7 за досліджувані три роки податки на підприємстві нараховувались. У 2021 році суми платежів за всіма податками зросли, а в 2022 році спостерігалось незначне зменшення. Це відбулося за рахунок зменшення фонду оплати праці на який ці податки нараховуються.

Військовий збір та податок на доходи фізичних осіб утримується зі всіх сум нарахованої заробітної плати у розмірі 1,5% та 18%. Розмір відрахування єдиного соціального внеску різний для різних категорій платників податків. З яких сум складається загальна сума ЄСВ показано в таблиці 2.9.

Таблиця 2.9. – Розмір нарахованого єдиного соціального внеску ТОВ «ВЕЗ»

Показники	Розмір ЄСВ за роками, тис. грн			Абсолютне відхилення		Відносне відхилення	
	2020	2021	2022	2021 від 2020	2022 від 2021	2021 від 2020	2022 від 2021
Нараховано єдиного внеску на суми заробітної плати за ставкою 22%	6295,2	7918,1	7610,4	1622,9	-307,7	25,8	-3,9
Нараховано єдиного внеску на суми заробітної плати за ставкою 8,41%	82,8	94,1	84,1	11,3	-10	13,6	-10,6
Нараховано єдиного внеску на суму різниці між МЗП та фактично нарахованою ЗП (22%)	5,9	7,6	15,8	1,7	8,2	28,8	107,9
Разом	6383,9	8019,8	7710,3	1635,9	-309,5	25,6	-3,9

Джерело: розраховано автором на підставі звітності ТОВ «ВЕЗ».

З таблиці видно, що ЄСВ утримується за ставкою 22 % та за ставкою 8,41%, оскільки на підприємстві працюють люди з особливими потребами. В третьому рядку подана інформація про нарахування ЄСВ на суми, які доплачуються до розміру мінімальної заробітної плати, оскільки на підприємстві є працівники, які мають оклад нижче ніж МЗП. Причому нарахування саме на суму різниці збільшилось в 2022 році більш як на 100% або на 8,02 тис. грн., а це означає що збільшилась кількість осіб, які мають заробітну плату нижче мінімальної. Нарахування ЄСВ в 2021 році збільшилось в порівнянні з 2020 роком на 25,6% або на 1635,9 тис. грн., а у 2022 році зменшилось на 3,9% або на 309,5 тис. грн.

Отже, підприємство ТОВ «ВЕЗ» працює стабільно, вчасно виплачує заробітну плату працівникам. За досліджуваний період відбулась зміна фонду заробітної плати, на який вплинули різні фактори. Утримуються із заробітної плати кожного працівника податки: ПДФО та військовий збір, а також нараховується на фонд оплати ЄСВ за різними ставками оподаткування.

Висновки до розділу 2

1. Енергетика важлива галузь національної економіки. Доведено, що повномасштабна війна має значний вплив на розвиток галузі та постачання електроенергії, оскільки від масованих обстрілів значно пошкоджені електростанції та лінії передачі електроенергії. Значно зменшилось виробництво електроенергії в 2023 році в порівнянні з 2022 роком та з 2021 роком. Пошкоджені об'єкти передачі та розподілу електроенергії. Сума завданих збитків сягає 2 млрд. доларів США.

2. ТОВ «Волиньелектрозбут» - підприємство, яке отримало ліцензію НЕК «Укренерго» на постачання електроенергії споживачам Волинської обл. Проаналізовано основні показники діяльності товариства, що дало змогу зробити висновки, що підприємство, не дивлячись на втрати інфраструктури внаслідок ворожих обстрілів, розвивається: збільшуються доходи від надання послуг з реалізації електроенергії, зросла вартість основних засобів та оборотних активів. Недоліком є значні розміри дебіторської та кредиторської заборгованості.

3. Проаналізовано динаміку та структуру кількості побутових та непобутових споживачів, що дало змогу визначити, що найбільше побутових споживачів використовують до 2500 кВт - год. електроенергії, та до 20 тис. кВт-год. електроенергії використовують непобутові споживачі.

4. Визначено, що бухгалтерський облік на підприємстві організований відповідно до чинного законодавства. Зазначено завдання обліку заробітної плати. Облік заробітної плати регламентується внутрішніми документами: Положення про оплату праці та Положення про преміювання працівників за результатами господарської діяльності. Названі первинні документи нарахування заробітної плати та описаний порядок нарахування додатковій заробітної плати. Детально описано систему нарахування премій працівникам підприємства з використанням КРІ, які нараховуються щомісячно, щоквартально і за результатами року. Описано порядок нарахування відпусток та днів тимчасової непрацездатності.

5. Обґрунтовано використання рахунків для обліку нарахування заробітної плати та утримань із неї. Вказано розміри утримуваних податків із заробітної плати працівників та розмір ЄСВ, а також відображення таких сум на рахунках обліку.

6. Проаналізовано основні показники: наявності середньооблікової кількості штатних працівників, динаміки і структури фонду оплати праці. Визначено вплив середньорічної заробітної плати та кількості працівників на розмір фонду заробітної плати. Аналіз сум утриманих податків показав, що зі збільшенням фонду оплати праці розмір податків збільшується.

РОЗДІЛ 3

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ЕНЕРГЕТИЧНИХ КОМПАНІЙ

3.1. Удосконалення організаційного забезпечення обліку заробітної плати

Облік ТОВ «ВЕЗ» здійснюється з використанням бухгалтерської програми BAS Бухгалтерія. Це універсальна програма призначена для ведення бухгалтерського та податкового обліку. Але в неї є один досить суттєвий недолік щодо обліку заробітної плати. В програмі передбачений механізм автоматичного нарахування авансу та заробітної плати при повному відпрацюванні працівником всіх робочих днів поточного місяця. В такому випадку всі розрахунки проводяться швидко і правильно. Якщо працівнику потрібно нарахувати відпускні виплати або провести розрахунок лікарняних виплат, то всі розрахунки бухгалтер повинен виконати вручну, а потім розраховані суми занести у розрахункову відомість у програму. В такому випадку всі види виплат порахуються правильно і утримаються з них податки і збори. Але коли на підприємстві працює більше ста працівників, то виконувати операції з ручного нарахування багатьох виплат не завжди зручно і з'являються арифметичні помилки. Тому пропонуємо ТОВ «ВЕЗ» для розрахунків з працівниками використовувати програму BAS КОРП. В цій програмі передбачені всі функціональні можливості програми BAS Бухгалтерія плюс широкий модуль розрахунку заробітної плати. В Додатку Л показано головне меню Заробітна плата для порівняння названих програм. При використанні програми BAS КОРП автоматизуються всі кадрові документи та документи з нарахування основної заробітної плати, додаткових нарахувань і виплат, а саме різних премій, доплат, допомог, а також автоматично розраховуються відпускні, виплати за листкам тимчасової непрацездатності, тощо. Алгоритм роботи програми передбачає

також утримання податків, нарахування ЄСВ на фонд оплати праці та формування всіх видів звітності, які стосуються обліку оплати праці.

Досконало вивчивши Положення про оплату праці, пропонуємо в пункті Заохочувальні та компенсаційні виплати додати норму: проводити доплати працівникам за систематичне підвищення професійних компетентностей, а саме кожні півроку 0,25% мінімальної заробітної плати. Набуття нових знань та компетенцій відбувається внаслідок проходження курсів підвищення кваліфікації, відвідування лекцій, вебінарів, круглих столів, результатом яких є сертифікати чи довідки із зазначенням часу, мети та результату відвідування заходу. Результати такого оцінювання повинні враховуватись при заміщенні вакантних посад керівного складу підприємства, а також у випадках скорочення працівників.

Ще одним досить важливим моментом при обліку працівників, які працюють на підприємстві є правильність заповнення Особової картки працівника. Така картка заповнюється при зарахуванні працівника на роботу, після формування наказу про прийняття на роботу. Зараз дуже непростий час, коли в країні йде війна. Люди повертаються з війни і їм потрібна робота або на роботу, де вони працювали до призову на службу. На нашу думку, доцільно в особовій картці в розділі військовий облік додати таблицю з додатковою інформацією (таблиця 3.1).

Таблиця 3.1 – Відомості про проходження військової служби

Дата призову на військову службу	Дата наказу про звільнення з військової служби	Кількість місяців перебування на службі		Висновок медичної комісії про придатність до роботи		Нагороди	
		всього	в т. ч. в зоні бойових дій	придатний	отримана інвалідність	Державні (бойові)	ювілейні

Джерело: розроблено автором.

Така таблиця стане в нагоді при плануванні додаткових виплат за рахунок прибутків підприємства. Пропонуємо менеджменту ТОВ «ВЕЗ» до додаткових

та компенсаційних виплат включати доплати за участь працівника в бойових операціях за звільнення території України:

- до 12 місяців – 70% суми нарахованої премії;
- від 12 до 15 місяців – 100% суми премії;
- більше 15 місяців – 150% суми нарахованої премії.

Якщо працівник має державні нагороди за виконання завдань під час війни, то теж можливі доплати, наприклад до Дня Перемоги над рф, виплачувати від 50% до 150% від розміру посадового окладу працівника або середньої заробітної плати по підприємству.

Також доцільно запропонувати зміни у законодавчі документи, а саме до ст.17 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» в якому зазначити, що особам, які брали участь у бойових діях, захищаючи територію України виплачувати допомогу у розмірі 100% середньої заробітної плати незалежно від стажу роботи.

Також на законодавчому рівні необхідно вносити зміни до Податкового кодексу України в частині утримання податків і зборів. Мінімальна заробітна плата є гарантією держави, але в цей же час з неї утримуються ПДФО, військовий збір і нараховується ЄСВ. Тому було б доцільно оптимізувати утримання та нарахування на фонд оплати праці таким чином, що утримання і нарахування не проводити із оплати праці яка дорівнює мінімальній заробітній платі, це дасть змогу підвищити соціальний статус працівників, які отримують мінімальну заробітну плату. А компенсувати ці втрати держави має стати підвищення ПДФО на рівні 20% та ВЗ на рівні 3% для заробітних плат розмір яких перевищує 30 тис. грн. Нарахування на фонд оплати праці встановити в розмірі 30% для заробітної плати вище 50 тис. грн. і при цьому відмінити граничний розмір фонду оплати праці з якого такі внески нараховуються.

Розподіл працівників за розмірами оплати праці ТОВ «ВЕЗ» показав, що мінімальну заробітну плату отримують 1-10% працівників; більше 25 тис. грн. отримують 10-15% працівників, решта 70-80% отримують заробітну плату в розмірі від 6700 до 25000 грн.

Проведемо розрахунки утримань із заробітної плати, використовуючи дані підприємства за липень 2023 року, та застосовуючи вище вказані пропозиції, таблиці 3.2 та 3.3.

Таблиця 3.2. – Розрахунок утримань ПДФО із заробітної плати працівників
ТОВ «ВЕЗ»

Показники	Кількість працівників, осіб	ПДФО, грн.		Пропозиція утримання ПДФО, грн.	Відхилення (ст. 5-ст. 3), грн.
		18%	20%		
1	2	3	4	5	6
Мінімальний розмір заробітної плати	8	9648	-	-	-9648
Заробітна плата від 6701 грн до 25000 грн	115	274180	-	274180	0
Заробітна плата від 25001 до 30000 грн.	8	36900	-	36900	0
Працівники отримують більше 30 001 грн.	14	121536	135040	135040	+13504
Разом	145	442264	135040	446120	+3856

Джерело: розраховано автором.

Дані розрахунку показують, що якщо із заробітної плати працівників, які отримують більше 30 тис. грн., ПДФО утримувати в розмірі 20%, а з мінімальної заробітної плати не утримувати, то розмір ПДФО за місяць становитиме 446120 грн, що на 3856 грн. більше, ніж коли утримується ПДФО 18% із всієї суми фонду оплати праці, включаючи і працівників, які отримують мінімальну заробітну плату.

Таблиця 3.3. – Розрахунок утримань ВЗ із заробітної плати працівників

Показники	Кількість працівників, осіб	ВЗ, грн.		Пропозиція утримання ВЗ, грн.	Відхилення (ст. 5-ст. 3), грн.
		1,5%	3%		
1	2	3	4	5	6
Мінімальний розмір заробітної плати	8	804	-	-	-804
Заробітна плата від 6701 грн до 25000 грн	115	22848	-	22848	0
Заробітна плата від 25001 до 30000 грн.	8	3075	-	3075	0
Працівники отримують більше 30 001 грн.	14	10128	20256	20256	+10128
Разом	145	36855	20256	46179	+9324

Джерело: розраховано автором.

Розрахунок військового збору за запропонованою методикою дозволяє збільшити розмір податку з 36855 грн. (за звичайною системою 1,5%) до 46179 грн. (коли з ЗП більше 30 тис. грн. утримується 3%), тобто на 9324 грн. більше.

Тому, при запропонованих утриманнях та нарахуваннях будуть дотримуватись державні гарантії і соціальний захист малозабезпечених працівників та поповнюватись державний бюджет.

Отже, на наш погляд, важливими питаннями удосконалення організації оплати праці є застосування перелічених вище рекомендацій для ТОВ «ВЕЗ» та доповнення нормативно-правових актів, які регулюють правовідносини в сфері заробітної плати.

3.2. Прогнозування середнього розміру заробітної плати працівників

Дані бухгалтерського обліку використовуються для розрахунку прогнозних показників та побудови графіків прогнозу. Найпростіший спосіб для створення будь яких прогнозів це використання прогнозних функцій Excel.

Найпростіша функція, яка дуже часто використовується для прогнозування це функція експоненційного наближення або FORECAST.ETS.CONFINT. Для перевірки правильності проведеного прогнозування використаємо ще функції TREND, GROWTH, FORECAST та LINEST. Здійснимо прогнозування зміни середньомісячної заробітної плати на чотири квартали 2023 року та два квартали 2024 року. Для прогнозування таких показників використаємо дані таблиці 3.4.

Таблиця 3.4. – Заробітна плата ТОВ «ВЕЗ». Інтервал побудови прогнозу

Показники	1 кв. 2020	2 кв. 2020	3 кв. 2020	4 кв. 2020	1 кв. 2021	2 кв. 2021
Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн.	7177,7	6852,0	7353,6	7283,8	8900,0	10031,7
Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	159	159	159	161	162	142
Середньомісячна заробітна плата, грн.	15047,6	14364,8	15416,4	15080,3	18312,8	23548,6

Продовження таблиці 3.4

Показники	3 кв. 2021	4 кв. 2021	1 кв. 2022	2 кв. 2022	3 кв. 2022	4 кв. 2022
Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн.	8420,4	9979,5	7054,6	7406,6	13202,3	7572,8
Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	148	149	147	138	137	135
Середньомісячна заробітна плата, грн.	18964,9	22325,5	15996,8	17890,3	24122,4	18698,3

Джерело: розраховано автором за даними ТОВ «ВЕЗ».

Для прогнозування середньомісячної заробітної плати працівників ТОВ «ВЕЗ» використаємо метод експоненційного наближення. За цим методом будується не тільки пряма прогнозу розвитку показника, а і інтервали, в яких може знаходитися досліджуваний показник. Графік прогнозу середньомісячної заробітної плати зображений на рисунку 3.1.

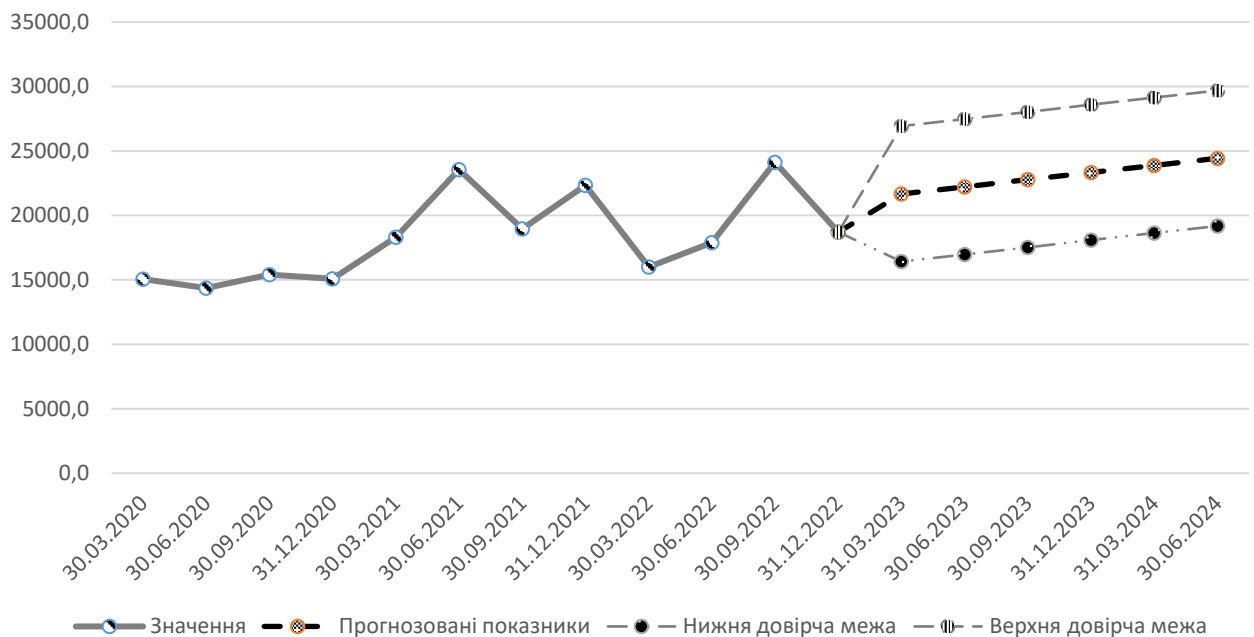


Рисунок 3.1 Діаграма фактичних та прогнозованих показників середньомісячної заробітної плати ТОВ «ВЕЗ» за методом експоненційного наближення

Джерело: побудовано автором за даними ТОВ «ВЕЗ».

Програма автоматично побудувала графік та визначила довірчі межі в яких може знаходитися сума середньомісячної заробітної плати з ймовірністю 0,95, таблиці 3.5.

Таблиця 3.5. – Прогнозовані показники та довірчі межі середньомісячної заробітної плати ТОВ «ВЕЗ»

Дата	1 кв. 2023	2 кв. 2023	3 кв. 2023	4 кв. 2023	1 кв. 2024	2 кв. 2024
Прогнозовані показники	24622,6	25410,3	26206,6	27011,6	27808,0	28595,7
Нижня довірна межа	18057,1	18844,7	19641,0	20445,9	21242,2	22029,7
Верхня довірна межа	31188,1	31975,8	32772,2	33577,3	34373,8	35161,6

Джерело: побудовано автором.

Дані діаграми та таблиці показують, що за прогнозами середньомісячна заробітна плата кожного кварталу збільшується з 24622,6 грн. в першому кварталі 2023 року до 28595,7 грн. у другому кварталі 2024 року.

Функція TREND розраховує прогнозні значення методом найменших квадратів. Прогнозовані показники середньомісячної заробітної плати показані на рисунку 3.2.

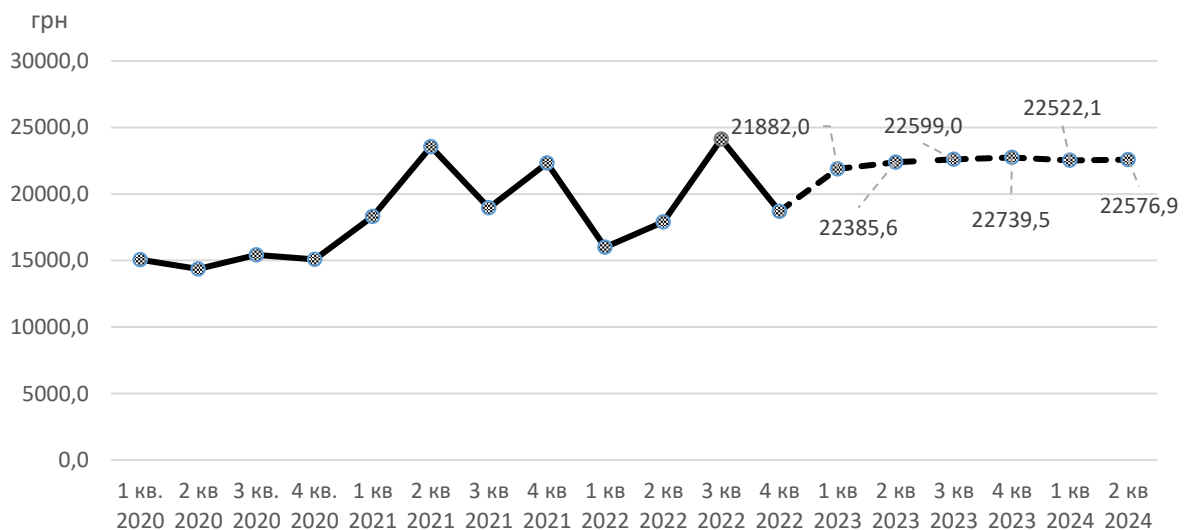


Рисунок 3.2 Розрахунок прогнозних показників середньомісячної заробітної плати ТОВ «ВЕЗ» з використанням функції TREND

Джерело: розраховано автором за даними ТОВ «ВЕЗ».

Розрахунок прогнозів з використанням функції TREND показує, що у першому кварталі 2023 року середня заробітна плата становитиме 21882,0 грн, і

зростатиме, але нижчими темпами ніж у попередньому прогнозі і становитиме у другому кварталі 2024 року 22576.9 грн.

Функція GROWTH розраховує прогнозні показники, як показано на рис. 3.3. використовуючи відомі значення періодів та середньої заробітної плати. З даних діаграми можна бачити, що середня заробітна плата у першому кварталі 2023 року становить 20556,5 грн., а в 2024 році – 23933,4 грн. В порівнянні з попередньою діаграмою ці показники дещо нижчі на початку 2023 року, в четвертому кварталі 2023 року вони ідентичні, а в 2024 році показують збільшення середньої заробітної плати.

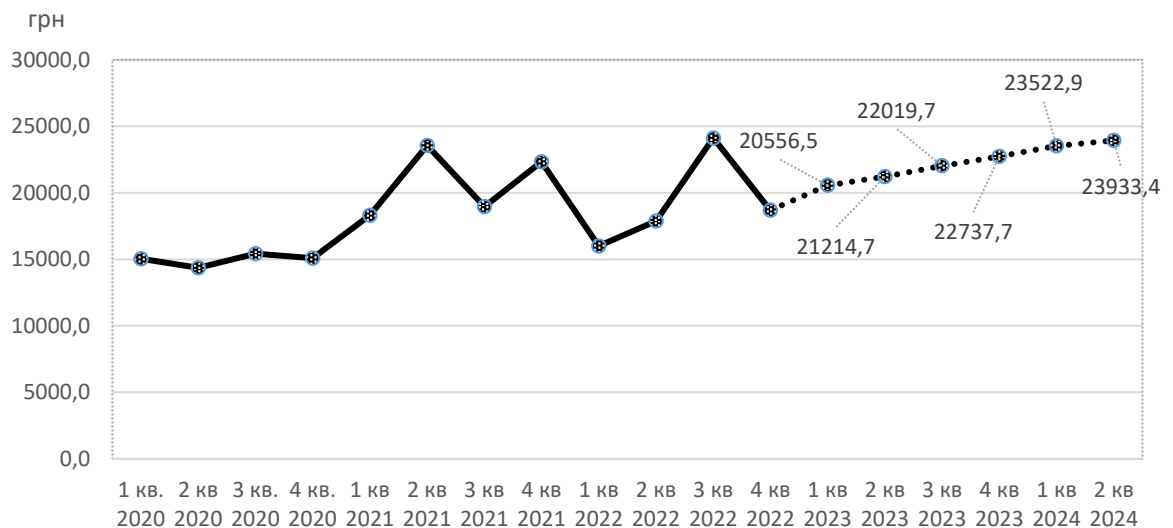


Рисунок 3.3 Розрахунок прогнозних показників середньомісячної заробітної плати ТОВ «ВЕЗ» з використанням функції GROWTH

Джерело: розраховано автором за даними ТОВ «ВЕЗ».

Побудуємо графік прогнозних показників, розрахованих за допомогою функції FORECAST. За допомогою цієї функції відбувається прогнозування показників відповідно до лінійного наближення, обчисленого за відомими значеннями, тобто середньомісячної заробітної плати (рисунок 3.4).

З діаграми бачимо, що починаючи з першого кварталу 2023 року середньомісячна заробітна плата зростає до 21882,0 грн., а протягом наступних періодів становитиме трохи більше 22,5 тис. грн. Прогноз, побудований з

використанням функції FORECAST повністю відповідає прогнозу з використанням функції TREND.

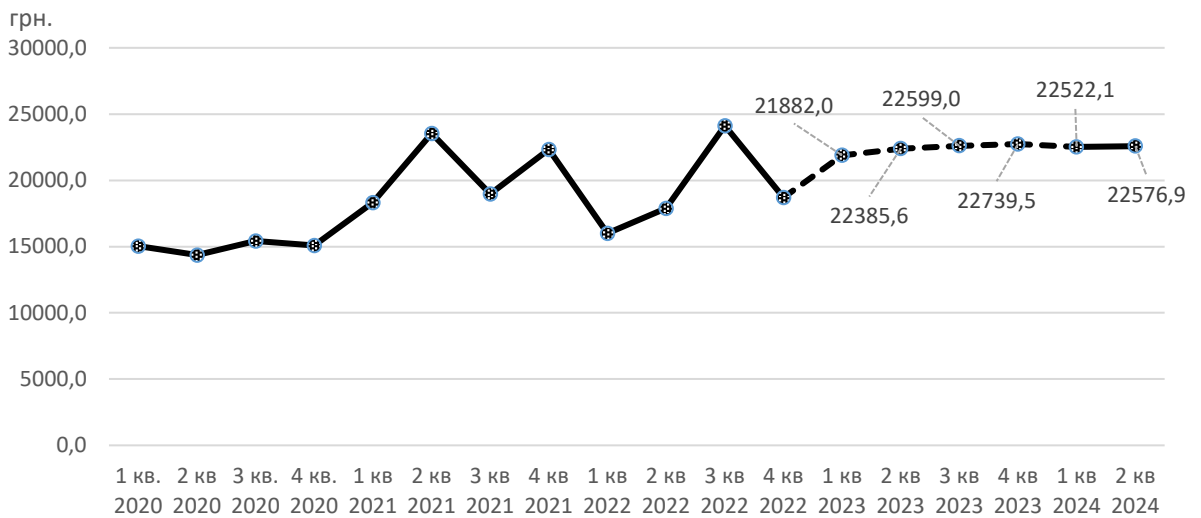


Рисунок 3.4 Розрахунок прогнозних показників середньомісячної заробітної плати ТОВ «ВЕЗ» з використанням функції FORECAST

Джерело: розраховано автором за даними ТОВ «ВЕЗ».

І ще одна функція, яка використовується у прогнозуванні це LINEST, яка прогнозує параметри наближення, розрахованого методом найменших квадратів. Діаграма, побудована з використанням цієї функції зображена на рисунку 3.5.

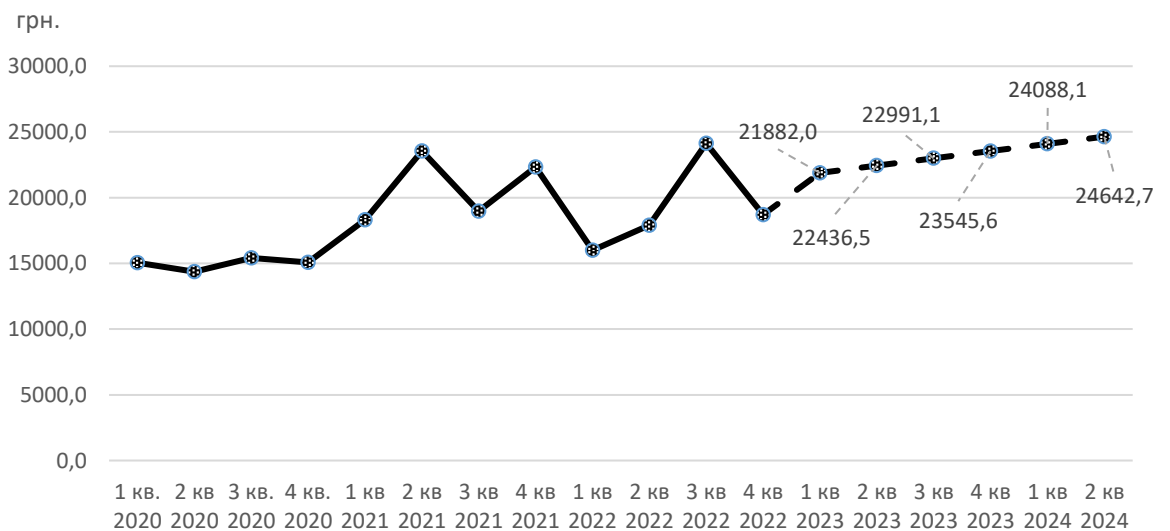


Рисунок 3.5 Розрахунок прогнозних показників середньомісячної заробітної плати ТОВ «ВЕЗ» з використанням функції LINEST

Джерело: розраховано автором за даними ТОВ «ВЕЗ».

Побудована діаграма показує, що середня заробітна плата на прогнозований період буде зростати на 500-600 грн за квартал і досягне в другому кварталі 2024 року розміру 24642,7 грн.

А тепер для кращого порівняння побудуємо на одній діаграмі всі прогнозовані показники, рисунок 3.6.

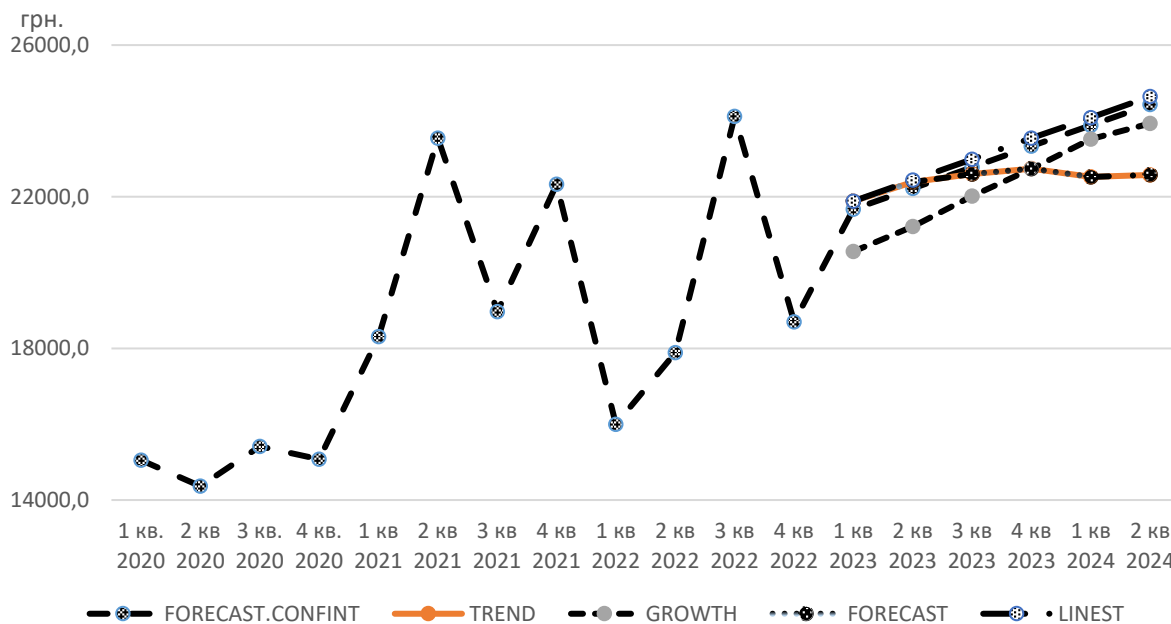


Рисунок 3.6 Прогнозні показники середньомісячної заробітної плати ТОВ «ВЕЗ» з використанням різних функцій

Джерело: розраховано автором за даними ТОВ «ВЕЗ».

З діаграми можемо зробити висновки, що всі функції дають приблизно однакові результати, які знаходяться в допустимих межах з імовірністю 0,95.

Прогнозні показники за функціями FORECAST.ETS.CONFINT (експоненціального наближення) та LINEST починаються майже з однієї точки (21673,5 грн. та 21882,0 грн.) та рухаються майже паралельно в бік збільшення. Графіки функцій TREND та FORECAST наклалися один на одного, оскільки їх значення ідентичні. Але результати розраховані за цими функціями, починаючи з третього кварталу 2023 року мають значно менші величини і за четвертий квартал 2023 року становить 22739,4 грн., а в 2024 році відповідно за кварталами 22522,1 грн., 22572,9 грн.

За прогнозами найнижча середня заробітна плата за перші три квартали 2023 року розрахована з використанням функції GROWTH, за четвертий квартал розрахована сума дорівнює сумі за версією функції TREND, а за два квартали 2024 року прогнозована сума перевершила TREND та майже досягла функцію експоненціального наближення.

Для отримання більш точних показників необхідно враховувати вплив різних факторів на формування середньої заробітної плати.

Таким чином, функції Excel дозволяють здійснити «швидке» прогнозування суми середньомісячної заробітної плати на будь який запланований період.

Висновки до розділу 3

1. Вивчення питань організації оплати праці в ТОВ «ВЕЗ» дало змогу запропонувати вдосконалення окремих питань обліку, а саме: запропоновано придбати та встановити програмний комплекс BAS КОРП, який є більш досконалим для обліку саме заробітної плати; запропоновано додати до Особового листка таблицю з інформацією про працюючих осіб, які брали участь у військових операціях, для встановлення доплат; запропоновано внести зміни до законодавчих документів щодо оплати листків тимчасової непрацездатності та оплачувати такі витрати у розмірі 100 % незалежно від стажу роботи для учасників бойових дій, а також врегулювати положення Податкового кодексу щодо розміру утримань та нарахувань на фонд оплати праці.

2. Проведено розрахунок прогнозних показників середньомісячної заробітної плати з використанням різних функцій Excel, що дало змогу визначити як саме буде змінюватись середня заробітна плата, і всі тренди показали її збільшення протягом вказаних періодів.

ВИСНОВКИ

1. Опрацювання наукових доробок українських вчених та практиків, а також нормативних документів щодо сутності поняття «заробітна плата» дозволило створити об'єднану модель визначень, та встановити, що заробітна плата – це трудовий дохід працівника як винагорода за виконану роботу чи надані послуги, складовими якого є ціна праці та ціна робочої сили, виражений в грошовому еквіваленті, підлягає оподаткуванню та забезпечує достатній рівень життя працівника та його родини. Заробітна плата є частиною національного доходу, частиною фонду споживання та включається до складу витрат на виробництво товарів, робіт, послуг.

Доведено, що сутність заробітної плати проявляється у функціях, які вона виконує. Зазначено, що відтворювальна, стимулююча, регулююча, соціальна, оптимізаційна, інноваційна а також додаткові функції модифікуються та розширюються з розвитком трансформаційних процесів.

2. Досліджено нормативно-правове забезпечення, яке регламентує відносини між державою, роботодавцями та працівниками щодо створення задовільних умов роботи, оплати праці та здійснення відповідних розрахунків. Основними документами названо: Конституцію України, Кодекс законів про працю, Податковий кодекс, Закон України «Про оплату праці», Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», а також охарактеризовано інші закони, положення, постанови та інструкції.

3. Виявлено в процесі дослідження, що державне регулювання оплати праці – це розроблена та затверджена система правил, процедур, норм і гарантій, які забезпечуються і контролюються державою. Держава гарантує та забезпечує мінімальну заробітну плату та встановлює прожитковий мінімум. Доведено, що мінімальна заробітна плата взаємопов'язана з прожитковим мінімумом, оскільки співвідношення їх розмірів вказує на ефективність державного управління та платоспроможність населення.

4. Енергетика – важлива галузь національної економіки, яка зазнає надзвичайно величезних збитків внаслідок військових дій, які відбуваються на території України. Дані аналітичних досліджень показують, що значно зменшились об'єми виробництва електроенергії внаслідок знищення ворогами значної кількості ТЕС та ТЕЦ, а також ліній передачі електроенергії. Оприлюднено, що сума завданих збитків оператору системи передачі електроенергії сягає 2 млрд. доларів США, а операторам системи розподілу – 350 млн. доларів США.

В якості підприємства, на матеріалах якого виконана кваліфікаційна робота магістра було обрана енергетична компанія ТОВ «Волиньелектрозбут», яка є постачальником електроенергії споживачам Волинської обл. Проаналізовано результати діяльності компанії, які показали, що підприємство розвивається та нарощує свої економічні показники. Підтвердженням цього є збільшення кількості побутових та непобутових споживачів електроенергії. Але при цьому збільшенні користувачів, війна внесла свої корективи у споживанні електроенергії, і тому, обсяги її реалізації в 2022 році зменшились, що викликало зменшення сум надходжень від різних видів споживачів.

5. Зазначено, що бухгалтерський облік на підприємстві здійснюється відповідно до засад Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність» та національних стандартів бухгалтерського обліку. Розкрито основні засади внутрішньо фірмових документів, які регламентують облік оплати праці, а саме Положення про оплату праці та Положення про преміювання. Описано особливості нарахування основної заробітної плати, додаткових виплат та надбавок, порядок розрахунку премії по КРІ, відпускних виплат та допомоги по тимчасовій непрацездатності. Вказано, які рахунки використовуються при розрахунках за зазваними операціями. Окрему увагу приділено обліку утримань із заробітної плати ПДФО та ВЗ, а також нарахування ЄСВ.

6. Проаналізовано динаміку та структуру фонду заробітної плати, який складається з основної, додаткової заробітної плати та компенсаційних та

заохочувальних виплат. Аналіз показав, основну частку в структурі фонду заробітної плати становить додаткова заробітна плата (біля 60%).

Проведено факторний аналіз впливу показників: середньорічної заробітної плати та кількості працюючих, на зміну фонду оплати праці. Такий аналіз показав, що за рахунок збільшення середньорічної заробітної плати збільшується фонд оплати праці, а звільнення працівників викликає економію фонду оплати праці. Доведено, що зменшення фонду оплати праці в 2022 році сприяло зменшенню суми ПДФО, ВЗ та ЄСВ.

7. Запропоновано для покращення роботи бухгалтера з обліку заробітної плати та здійснення контролю за правильністю нарахування усіх видів виплат і утримання податків і зборів, використовувати на підприємстві бухгалтерську програму BAS КОРП, в якій міститься широкий модуль обліку заробітної плати та окремо здійснюється кадровий облік.

Запропоновано додати в Положення про оплату праці в пункті Заохочувальні та компенсаційні виплати ще одну нову норму: проводити доплати працівникам за систематичне підвищення професійних компетентностей, яке дозволить набувати нові знання та навички та використовувати їх у професійній діяльності.

Розроблено для Особової картки додаткову таблицю «Відомості про проходження військової служби» в розділі військовий облік, в якій фіксувати інформацію про проходження військової служби в зоні бойових дій, та отримання державних бойових нагород. Така інформація використовуватиметься для встановлення додаткових та компенсаційних виплат за участь працівника в бойових операціях за звільнення території України. Градація таких виплат наведена у роботі.

Запропоновано зміни до ст.17 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» в якому зазначити, що особам, які брали участь у бойових діях, захищаючи територію України виплачувати допомогу у розмірі 100% середньої заробітної плати незалежно від стажу роботи.

Обґрунтовано доцільність оптимізації утримань та нарахувань на фонд оплати праці шляхом встановлення різних ставок ПДФО, ВЗ та ЄСВ для різних розмірів заробітних плат, для забезпечення державних гарантій і соціального захисту працівників.

8. Здійснено прогнозування розміру середньомісячної заробітної плати працівників з використанням різних прогнозних функцій Excel. Аналіз показав з ймовірністю 0,95 можна стверджувати, що розмір заробітної плати поступово зростатиме.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Васюренко Л.В. Механізм державного регулювання організацією оплати праці в умовах глобалізації: дис... д-р. екон. наук: 08.00.03. м. Старобільськ, 2019. 533с.
2. Кравченко О.О. Оплата праці в контексті забезпечення кадрової безпеки: дис... канд. екон. наук: 08.00.07. Полтава, 2020. 210с.
3. Лаптев В.І. Теоретичні аспекти оплати праці в контексті ефективного мотивування персоналу підприємства. URL: http://www.visnyk-ekon-old.uzhnu.edu.ua/images/pubs/45/45_32.pdf (дата звернення: 3.09.2023).
4. Яременко Л. М. Проблеми обліку та оподаткування розрахунків з оплати праці і шляхи їх вирішення. URL: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/12_2020/122.pdf (дата звернення: 3.09.2023).
5. Олійник В. С. Бухгалтерський облік і контроль виплат працівникам: теорія, методика, практика (на прикладі кримінально-виконавчих установ): автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.09. Київ. 2018. 23с.
6. Венцель В.Т. Соціально-економічний аналіз мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму у контексті реалізації соціальної функції держави. *Актуальні проблеми державного управління*. 2020. №1(57). С.287-295.
7. Склярук І.П., Поліщук М.В. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип.№ 47. <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2130> (дата звернення: 4.09.2023).
8. Носко Т. Аналіз мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму в Україні. URL:https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/41499/2/MNPKRSES_2023_Nosko_T-Analysis_of_the_minimum_wage_93-95.pdf (дата звернення: 3.09.2023).

9. Макаренко А. П., Зарубежнова О. І. Удосконалення оподаткування, обліку та податкової звітності нарахування заробітної плати в ломбардах. *Агросвіт*. 2021. № 1-2. С. 20-32.
10. Феофанова І. В., Голяк В. В. Удосконалення обліку та аудиту заробітної плати на підприємстві. *Економіка та держава*. 2021. № 3. С.125-130.
11. Яременко Л. М. Проблеми обліку та оподаткування розрахунків з оплати праці і шляхи їх вирішення. URL: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/12_2020/122.pdf (дата звернення: 3.09.2023).
12. Бражнікова Л.М., Гарна С.О., Шнурко А.М. Сучасний стан організації розрахунків з оплати праці в умовах розвитку інформаційних технологій. *Інноваційна економіка*. 2020. №1-2 (82). С.164-168.
13. Голячук Н.В. Організація обліку заробітної плати та пов'язаних з нею виплат на підприємствах України. *Perspectives of science and education. Proceedings of the 14th International youth conference (January 17, 2020)*. SLOVO\WORD, New York, USA. 2020. Pp. 225-237.
14. Подмешальська Ю. В., Панченко А. М. Удосконалення організації обліку заробітної плати. *Інвестиції: практика та досвід*. 2020. № 1. С. 58-63.
15. Дубініна М.В., Калягіна О.М. Нормативно-правове регулювання та забезпечення обліку розрахунків з оплати праці на сільськогосподарських підприємствах. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія : Економічні науки. 2019. Вип. 15(1). С. 149-152.
16. Яременко Л. М. Механізм формування фонду оплати праці та напрями його удосконалення. *Агросвіт*. 2020. № 2. С. 53-60.
17. Фрідманська В.І. Конституційне право людини і громадянина на заробітну плату: дис... канд. юрид. наук:12.00.02. Ужгород, 2021. 225с.
18. Долюк А.В. Бухгалтерський облік і контроль оплати праці та її стимулювання: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.09. Тернопіль, 2021. 20с.

19. Олійник В. С. Бухгалтерський облік і контроль виплат працівникам: теорія, методика, практика (на прикладі кримінально-виконавчих установ): автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.09. Київ. 2018. 23с.
20. Про оплату праці. Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. Дата оновлення 01.04.2023. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95> (дата звернення: 05.09.2023).
21. Конвенція про захист заробітної плати від 23.06.1992р. №95. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text (дата звернення: 05.09.2023).
22. Податковий кодекс України: Кодекс України №2755-VI від 02.12.2010 р. Дата оновлення: 03.09.2023. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> ((дата звернення: 05.09.2023).
23. Стукалова Ю.О., Загорельська Т.Ю. Дослідження сучасних проблем та узагальнення основних напрямів удосконалення обліку оплати праці. *Економіка і суспільство*. 2020. Вип.19. С.1350-1357.
24. Тибінка Г.І. організаційно-економічний механізм регулювання оплати праці в господарській системі України: дис... канд. екон. наук: 08.00.09. Львів, 2014. 244с.
25. Конституція України. Дата оновлення: 01.01.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.09.2023).
26. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971р., № 322-VIII. Дата оновлення: 14.07.2023. URL:<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. (дата звернення: 10.09.2023).
27. Кодекс про адміністративні порушення України № 8073-X від 07.12.1984. Дата оновлення: 14.10.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (дата звернення: 17.10.2023).
28. Кримінальний кодекс України № 2341-III від 05.04.2001 Дата оновлення: 05.10.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (дата звернення: 17.10.2023).

29. Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо особливостей оподаткування військовим збором грошового забезпечення військовослужбовців та інших осіб, які беруть безпосередню участь у бойових діях в умовах воєнного стану. Закон України № 2308-IX від 19.06.2022. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2308-IX#Text> (дата звернення: 15.10.2023).
30. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Закон України. №2136-IX. із змінами, внесеними згідно із Законом № 2352-IX від 01.07.2022. Дата оновлення: 19.07.2022. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 10.09.2023).
31. Про відпустки. Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. Дата оновлення: 29.07.2023 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 05.09.2023).
32. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Закон України № 2464-VI від 08.07.2010. Дата оновлення: 07.09.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (дата звернення: 04.09.2023).
33. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Закон України № 1105-XIV від 23.09.1999 (в редакції Закону України від 21.09.2022 № 2620-IX). Дата оновлення: 01.10.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text> (дата звернення: 17.09.2023).
34. Науково-практичний коментар до статті 94 Кодексу законів про працю України. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/КК000106> (дата звернення: 17.09.2023).
35. Про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням. Постанова КМУ від 26.09.2001 р. № 1266 Дата

- оновлення: 07.06.2023. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1266-2001-%D0%BF#Text> (дата звернення: 18.09.2023).
36. Про внесення змін до порядків, затверджених постановами КМУ від 08.02.1995 р. № 100 і від 08.08.2016 р. № 500. Постанова КМУ від 08.09.2023 р. № 957. <http://www.zarplata.co.ua/?p=11884> (дата звернення: 18.09.2023).
37. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16 лип. 1999 р. № 996-XIV. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14> (дата звернення: 05.09.2023).
38. Національне положення стандарт бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» затверджене наказом Мінфіну від 28.10.2003 р. № 601. Дата оновлення: 03.11.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text> (дата звернення: 10.10.2023).
39. Інструкції зі статистики заробітної плати: наказ Кабінету Міністрів України від 13 січня 2004 р. № 5 із змінами та доповненнями. Дата оновлення 24.02.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text> (дата звернення: 10.10.2023).
40. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: Наказ Міністерства фінансів України від 31.05.2019. № 226 із змінами та доповненнями. Дата оновлення: 27.09.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text> (дата звернення: 05.10.2023).
41. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці України. Наказ Державного комітету статистики від 05.12.2008 р. №489. (Дата оновлення: 01.01.2010) URL:<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/en/v0489202-08/print> (дата звернення: 14.10.2023).
42. Васюренко Л.В. Нормативно-правова детермінанта державного регулювання організацією оплати праці. *Інтелект XXI*. 2018. № 3. С. 146-149.

43. Крохмаль В.В., Пархоменко-Куцевіл О.І. Державне управління сферою оплати праці. *Інвестиції: практика та досвід*. 2022. № 7-8. С.57-63.
44. Взводова О.М. Право працівника на оплату праці. URL: https://minjust.gov.ua/m/str_17831 (дата звернення: 15.10.2023).
45. Про державний бюджет України на 2023 рік. Закон України № 3166-IX від 29.06.2023. Дата оновлення: 21.07.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text> (дата звернення: 10.09.2023).
46. Розміри мінімальної заробітної плати. <https://services.dtkk.ua/catalogues/indexes/2> (дата звернення: 12.09.2023).
47. Прожитковий мінімум в Україні 2023. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/wagemin/> (дата звернення: 03.09.2023).
48. Про прожитковий мінімум. Закон України від 15.07.1999 № 966-IV Дата оновлення 20.01.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-14#Text> (дата звернення: 10.09.2023).
49. Ткаченко Н. М. Мінімальна заробітна плата, зміни та їх вплив на заробітну плату та розмір статутного капіталу та рівень життя. *Вісник економічної науки України*. 2019. № 1. С. 132-137.
50. Шифріна Н.І. Адекватність устанавленого рівня мінімальної оплати праці в Україні. *БІЗНЕСІНФОРМ*. № 2. 2021. С. 183-189.
51. Виробництво електроенергії в Україні впало через війну на 33% URL: <https://biz.censor.net/n3426092> (дата звернення: 13.10.2023).
52. Виробництво е/е в Україні у січні-квітні 2023 року зменшилось на 19,4%. <https://ua-energy.org/uk/posts/vyrobnytstvo-ee-v-ukraini-u-sichni-kvitni-2023-roku-zmenshylosia-na-194> (дата звернення: 13.10.2023).
53. Звіт про прямі збитки інфраструктури від руйнувань внаслідок військової агресії росії проти України за рік від початку повномасштабного вторгнення. Київська школа економіки. 2023. 50с. URL:https://kse.ua/wp-content/uploads/2023/03/UKR_Feb23_FINAL_Damages-Report-1.pdf (дата звернення: 16.10.2023).

54. Про ринок електричної енергії. Закон України від 13.04.2017 №2019-VIII. Дата оновлення: 03.09.2023 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2019-19#Text> (дата звернення: 15.09.2023).
55. Про видачу ліцензій з постачання електричної енергії споживачу...ТОВ «Волинтелектрозбут»... Постанова НКРЕКП № 429 від 14.06.2018 року. URL:<https://www.nerc.gov.ua/acts/pro-vidachu-litsenziy-z-postachannya-elektrichnoi-energii-spozhivachu-tov-as-tov-bt-enerdzh-tov-vez-tov-dniproviski-energetichni-poslugi-tov-donetski-energetichni-poslugi-tov-ek-616da9321e2b2?id=32357>. (дата звернення: 15.09.2023).
56. Подолянчук О. А. Оплата праці та розрахунки з працівниками в умовах воєнного стану: трудові відносини та обліковий аспект. *Ефективна економіка*. 2022. № 5. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=10290> (дата звернення: 20.10.2023).
57. Гуренко Т.О. Облік оплати праці та трудові відносини у воєнний період. *Економіка та суспільство*. 2022. (36). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-36-31> (дата звернення: 20.10.2023).