

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»**

**ОБЛІК І КОНТРОЛЬ РОЗРАХУНКІВ З
ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЛЕГКОЇ
ПРОМИСЛОВОСТІ**

спеціальність 071 Облік і оподаткування

(шифр і назва спеціальності)

освітня програма «Облік і оподаткування»

(назва освітньої програми)

Виконав: здобувач вищої освіти
групи ОПм-21

Ярмольська Марія Сергіївна

(підпис)

Керівник:

к.е.н., доцент

Голячук Наталія Василівна

(підпис)

Кваліфікаційну роботу
допущено до захисту
«___» _____ 2025 р.

к.е.н., доцент

Гарант освітньої програми:

Жураковська Ірина Володимирівна

(підпис)

Луцьк – 2025 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

Завідувач кафедри

_____ к.е.н., доцент Оксана НУЖНА

«___» _____ 2025 року

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧУ ВИЩОЇ ОСВИТИ

ЯРМОЛЬСЬКІЙ Марії Сергіївні

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема кваліфікаційної роботи Облік і контроль розрахунків з персоналом на підприємствах легкої промисловості

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

затверджені наказом закладу вищої освіти від «27» грудня 2024 року №481/01 02

2. Строк подання здобувачем вищої освіти кваліфікаційної роботи 13 грудня 2025 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 2022-2024 роки.

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

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЛЕГКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

1.1. Економічна сутність та класифікація розрахунків з персоналом

1.2. Нормативно-правове регулювання обліку і контролю розрахунків з персоналом

1.3. Аналіз наукових досліджень з проблем обліку та контролю розрахунків з персоналом

1.4. Цифровізація обліку розрахунків з оплати праці

РОЗДІЛ 2. ОБЛІК І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЛЕГКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

2.1. Характеристика підприємств легкої промисловості як об'єктів дослідження

2.2. Практика ведення бухгалтерського обліку розрахунків з персоналом на підприємствах легкої промисловості

2.3. Організація внутрішнього контролю розрахунків з персоналом на підприємствах легкої промисловості

РОЗДІЛ 3. ВДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЛЕГКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

3.1. Удосконалення обліку та контролю розрахунків з персоналом на підприємства легкої промисловості

3.2. Удосконалення мотиваційних механізмів та реформування фіскальних інструментів

ВИСНОВКИ

ДОДАТКИ

5. Перелік графічного матеріалу:

1. Мета та завдання кваліфікаційної роботи магістра
2. Проблематика обліку та контролю розрахунків з персоналом
3. Характеристика підприємств легкої промисловості
4. Практика ведення бухгалтерського обліку розрахунків з персоналом на підприємствах легкої промисловості
5. Організація внутрішнього контролю розрахунків з персоналом на підприємствах легкої промисловості
6. Структурна динаміка частки соціальних податків (ПДФО та ВЗ) у загальній сумі податкових надходжень за 2020–2023 роки
7. Удосконалення обліку та контролю розрахунків з персоналом на підприємства легкої промисловості
8. Удосконалення мотиваційних механізмів та реформування фіскальних інструментів

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	Тлущкевич Н.В., доцент		
Консультант з ЕОМ	Нужна О.А., доцент		

7. Дата видачі завдання 19 вересня 2024 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи магістра	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Обґрунтування теми	до 19.09.2024 р.	
2	Огляд літератури із досліджуваної проблеми	до 26.12.2024 р.	
3	Розділ 1	до 06.03.2025 р.	
4	Розділ 2	до 26.06.2025 р.	
5	Розділ 3	до 06.11.2025 р.	
6	Висновки	до 18.11.2025 р.	
7	Формування переліку джерел посилання	до 21.11.2025 р.	
8	Формування додатків	до 25.11.2025 р.	
9	Оформлення ілюстративного матеріалу	до 28.11.2025 р.	
10	Нормоконтроль	до 02.12.2025 р.	
11	Інструментальна перевірка на академічний плагіат	до 09.12.2025 р.	
12	Представлення кваліфікаційної роботи до захисту	до 13.12.2025 р.	

Здобувач вищої освіти

_____ (підпис)

(Ярмольська М.С.)

(прізвище, ініціали)

Керівник кваліфікаційної роботи

_____ (підпис)

(Голячук Н.В.)

(прізвище, ініціали)

АНОТАЦІЯ

Ярмольська М.С. Облік і контроль розрахунків з персоналом на підприємствах легкої промисловості. Рукопис.

Кваліфікаційна робота магістра освітньо-професійної програми «Облік і оподаткування» спеціальності 071 Облік і оподаткування. Луцький національний технічний університет. Луцьк, 2025. 79 с.

Кваліфікаційна робота має традиційну структуру і складається зі вступу, трьох розділів, висновків, переліку джерел посилання та додатків.

У першому розділі розкрито теоретико-методичні засади обліку та внутрішнього контролю розрахунків із персоналом, проведено аналіз наукових досліджень за цією тематикою, а також досліджено чинне нормативно-правове забезпечення, що регулює трудові відносини та виплати на підприємствах легкої промисловості.

У другому розділі проаналізовано організаційно-практичні аспекти облікового забезпечення розрахунків із персоналом, здійснено статистичний аналіз динаміки показників праці та оплати праці у досліджуваній галузі, а також виявлено проблемні моменти в організації внутрішнього контролю на підприємствах легкої промисловості.

У третьому розділі обґрунтовано пропозиції щодо вдосконалення облікового та контрольного забезпечення розрахунків з персоналом, зокрема, шляхом рекомендацій із впровадження автоматизованих систем та підвищення ефективності внутрішнього контролю в умовах цифровізації.

Основний зміст роботи викладено на 61 сторінках. Робота містить 3 таблиці, 14 рисунків, перелік джерел посилання із 57 найменувань та 1 додаток.

Результати дослідження, а також сформульовані пропозиції можуть бути застосовані в практичній діяльності підприємств легкої промисловості для оптимізації облікових процесів.

Ключові слова: облік, контроль, розрахунки, заробітна плата, легка промисловість, автоматизація.

ANNOTATION

Yarmolska M.S. Accounting and Control of Settlements with Personnel at Light Industry Enterprises. Manuscript.

Qualification work for Master's degree in Educational and Professional Program «Accounting and Taxation», speciality 071 Accounting and Taxation. Lutsk National Technical University. Lutsk, 2025. 79 p.

The qualification work is structured and comprises an introduction, three chapters, conclusions, a list of references, and appendices.

The first chapter explores the theoretical and methodological foundations of accounting and internal control of settlements with personnel, provides an analysis of scientific research on the subject, and examines the current regulatory framework governing labor relations and payments in light industry enterprises.

The second chapter presents the organizational and practical aspects of accounting support for personnel settlements, conducts a statistical analysis of the dynamics of labor and payroll indicators in the researched industry, and identifies problematic issues in the organization of internal control at light industry enterprises.

The third chapter proposes ways to enhance accounting and control support for settlements with personnel, including recommendations for implementing automated systems and improving the effectiveness of internal control under digitalization.

The main body of the paper is set out on 61 pages. The paper includes 3 tables, 14 figures, a list of 57 references and 1 appendix.

The research findings and developed proposals can be applied in the practical activities of light industry enterprises to streamline accounting processes.

Keywords: accounting, control, settlements, salary, light industry, automation.

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

- ФОП – Фонд оплати
- ЗУ – Закон України
- ПКУ – Податковий кодекс України
- КМУ – Кабінет Міністрів України
- ЄСВ – Єдиний соціальний внесок
- ВЗ – Військовий збір
- ПДФО – Податок з доходів фізичних осіб
- НП(С)БО – Національне положення (стандарт) бухгалтерського облік

ЗМІСТ

ВСТУП	8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЛЕГКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ	13
1.1. Економічна сутність та класифікація розрахунків з персоналом	13
1.2. Нормативно-правове регулювання обліку і контролю розрахунків з персоналом	18
1.3. Аналіз наукових досліджень з проблем обліку та контролю розрахунків з персоналом	23
1.4. Цифровізація обліку розрахунків з оплати праці	25
Висновки до розділу 1	30
РОЗДІЛ 2. ОБЛІК І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЛЕГКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ	32
2.1. Характеристика підприємств легкої промисловості як об'єктів дослідження	32
2.2. Практика ведення бухгалтерського обліку розрахунків з персоналом на підприємствах легкої промисловості	44
2.3. Організація внутрішнього контролю розрахунків з персоналом на підприємствах легкої промисловості	52
Висновки до розділу 2	55
РОЗДІЛ 3. ВДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЛЕГКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ	57
3.1. Удосконалення обліку та контролю розрахунків з персоналом на підприємства легкої промисловості	57
3.2. Удосконалення мотиваційних механізмів та реформування фіскальних інструментів	60
Висновки до розділу 3	63
ВИСНОВКИ	64
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ	69
ДОДАТКИ	77

ВСТУП

Актуальність теми. Легка промисловість є невід'ємною складовою національної економіки, яка відіграє ключову роль у забезпеченні соціально-економічних функцій держави, зокрема, у виробництві товарів первинної необхідності, забезпеченні значної кількості робочих місць та формуванні експортного потенціалу України. В умовах посилення глобальної конкуренції та інтеграційних процесів, забезпечення ефективного управління трудовими ресурсами та фінансовою стійкістю підприємств є стратегічно важливим. Облік і контроль розрахунків з персоналом, включаючи нарахування заробітної плати, податків та внесків, є важливим елементом управління, оскільки впливає на собівартість продукції, фінансовий результат і соціальний захист працівників. Водночас, існуюча нормативно-правова база, часті зміни законодавства та необхідність адаптації до сучасних цифрових технологій створюють об'єктивну потребу вдосконалення облікового забезпечення, особливо з огляду на необхідність підвищення точності, оперативності розрахунків та мінімізації ризиків.

Дослідженню теоретичних та практичних аспектів обліку та контролю праці і заробітної плати присвячені праці багатьох вітчизняних та зарубіжних учених, зокрема: Кравченко О., Овчарова Н., Говорун І., Кузик Н., Морозюк Б., Гуренко Т., Голячук Н.В. та інші. Незважаючи на значну кількість публікацій, питання вдосконалення обліку та контролю розрахунків з персоналом на підприємствах легкої промисловості з урахуванням сучасних цифрових інструментів та необхідності ефективного управління трудовими ресурсами вимагають подальшого поглибленого дослідження та розробки практичних рекомендацій.

Мета і завдання дослідження. Метою кваліфікаційної роботи магістра є вдосконалення організаційних та методичних аспектів обліку та внутрішнього контролю розрахунків з персоналом на підприємствах легкої промисловості.

Для досягнення поставленої мети було вирішено наступні завдання:

–визначити економічну сутність обліку і контролю розрахунків з персоналом;

–дослідити нормативно-правове забезпечення обліку та контролю розрахунків з персоналом, визначити його особливості;

–провести аналіз наукових досліджень з проблематики обліку та контролю розрахунків з персоналом;

–визначити та класифікувати цифрові інструменти, які застосовуються для обліку і контролю розрахунків з оплати праці;

–проаналізувати діяльність підприємств легкої промисловості та структуру виплат персоналу в динаміці;

–дослідити практику обліку та внутрішнього контролю розрахунків з персоналом на підприємстві легкої промисловості;

–оцінити стан та ефективність функціонування системи внутрішнього контролю розрахунків з персоналом;

–розробити пропозиції щодо вдосконалення облікового та контрольного забезпечення розрахунків з персоналом шляхом автоматизації та використання цифрових інструментів;

–надати пропозиції щодо удосконалення мотиваційних механізмів.

Об'єктом дослідження є процес формування інформації про розрахунки з персоналом на підприємствах легкої промисловості.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та організаційні аспекти обліку та внутрішнього контролю розрахунків з персоналом на підприємствах легкої промисловості.

Методи дослідження. В процесі дослідження використано загальнонаукові та спеціальні методи. Зокрема:

- абстрактно-логічний метод – для ґрунтовного вивчення теоретичних засад обліку, аналізу нормативно-правової бази та формулювання остаточних висновків дослідження;

- статистичний та метод порівняння – для вивчення динаміки якісних та кількісних індикаторів діяльності суб'єктів господарювання, а також структури нарахувань та відрахувань до бюджету;

- логічний – для обґрунтування пропозицій щодо вдосконалення облікових та контрольних механізмів;

- візуально-графічний інструментарій – для наочного представлення результатів аналізу, зокрема, графічного відображення динаміки чисельності персоналу, заробітної плати та податкових платежів;

- принципи абстрактного мислення та модельного проектування – для розробки архітектури інформаційної системи та оптимізації обліково-контрольних процедур.

Інформаційну базу дослідження становлять закони України, нормативно-правові акти з питань праці, обліку та оподаткування, матеріали Державної служби статистики, наукові праці вітчизняних та зарубіжних учених, матеріали науково-практичних конференцій та внутрішні облікові документи підприємств легкої промисловості.

Новизна одержаних результатів полягає у розробці пропозицій щодо вдосконалення обліково-контрольного забезпечення розрахунків з персоналом на підприємствах легкої промисловості в умовах цифровізації.

Набули подальшого розвитку:

- теоретичні основи обліку розрахунків з персоналом, зокрема, шляхом класифікації функцій обліку та контролю розрахунків з персоналом в умовах сучасних інформаційних технологій;

- методика внутрішнього контролю розрахунків із персоналом, доповнена положеннями щодо впровадження автоматизованої системи контролю документообігу та інтеграції облікових даних з ERP-системами.

Удосконалено:

- практичний інструментарій організації обліку, зокрема, щодо рекомендацій із застосування спеціалізованого програмного забезпечення

(BAS, ERP-системи) для підвищення точності та оперативності розрахунків з персоналом.

Практичне значення одержаних результатів. Представлені в роботі пропозиції та рекомендації направлені на підвищення ефективності облікового та контрольного забезпечення розрахунків з персоналом, що сприятиме оптимізації трудових і фінансових ресурсів підприємств легкої промисловості. Основні положення кваліфікаційної роботи магістра можуть бути використані у практичній діяльності підприємств легкої промисловості при впровадженні автоматизованих систем обліку та розробці внутрішніх стандартів контролю.

Особистий внесок. Кваліфікаційна робота магістра є самостійно виконаним науковим дослідженням. Під час виконання кваліфікаційної роботи магістра було використано інструменти штучного інтелекту для редагування та форматування тексту при здійсненні теоретичних та прикладних досліджень обліку і контролю розрахунків з персоналом виключно як допоміжний засіб для пошуку ідей, уточнення формулювань та опрацювання літератури. Всі твердження, висновки, результати дослідження, розробки та пропозиції, що містяться в роботі, належать особисто автору та ґрунтуються на власному аналізі, а отримані результати від генеративного ШІ були перевірені на достовірність та відповідність академічній доброчесності.

Апробація результатів дослідження. Основні результати дослідження пройшли апробацію на: XVII Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні кризові явища в економіці та проблеми облікового, контрольного та аналітичного забезпечення управління підприємством» (24 травня 2025 р).

Публікації. Основні положення кваліфікаційної роботи магістра висвітлено в 1 опублікованій науковій праці.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота магістра складається із вступу, трьох розділів, висновків, переліку джерел посилання, додатків. Загальний обсяг роботи становить 77 сторінок друкованого тексту, в тому

числі 3 таблиці і 14 рисунків. Робота містить перелік джерел посилання включає в себе 57 найменувань на 8 сторінках.

У вступі обґрунтовано актуальність теми, визначено мету, завдання, предмет і об'єкт дослідження, сформульовано новизну та практичне значення дослідження, наведено відомості про апробацію та структуру роботи.

У першому розділі «Теоретичні основи обліку і контролю розрахунків з персоналом на підприємствах легкої промисловості» проведено бібліометричний аналіз досліджень, розкрито сутність та класифікацію розрахунків з персоналом та досліджено нормативно-правове регулювання обліку і контролю розрахунків з персоналом.

У другому розділі «Облік і контроль розрахунків з персоналом на підприємствах легкої промисловості» надано характеристику діяльності підприємств легкої промисловості як об'єктів дослідження, проведено аналіз облікового забезпечення та внутрішнього контролю розрахунків з персоналом.

У третьому розділі «Вдосконалення обліку і контролю розрахунків з персоналом на підприємствах легкої промисловості» запропоновано шляхи вдосконалення облікового та контрольного забезпечення розрахунків з персоналом, зокрема, шляхом розробки пропозицій щодо автоматизації обліку та використання цифрових інструментів.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЛЕГКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

1.1. Економічна сутність та класифікація розрахунків з персоналом

Розрахунки з персоналом займають важливе місце в системі бухгалтерського обліку підприємства, оскільки вони безпосередньо пов'язані з процесом відтворення робочої сили, мотивацією працівників, соціальною стабільністю колективу та забезпеченням ефективності виробничої діяльності. Своєчасне та правильне відображення розрахунків з персоналом у бухгалтерському обліку забезпечує не лише достовірність фінансової звітності, а й сприяє формуванню раціональної системи управління трудовими ресурсами.

Розрахунки з персоналом відображають економічні відносини між підприємством та його працівниками, що виникають у процесі праці, а також у зв'язку з виконанням трудових договорів і колективних угод. У цих відносинах підприємство виступає роботодавцем, який зобов'язаний своєчасно та в повному обсязі виплачувати винагороду за виконану роботу, тоді як працівник зобов'язаний виконувати свої трудові функції відповідно до умов трудового договору.

З огляду на те, що основну частину розрахунків з персоналом становлять виплати на оплату праці, доцільно дослідити економічну природу поняття «оплата праці» та його трактування у чинному законодавстві й науковій літературі.

В Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», «заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у

грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу» [1].

Відповідно до НП(с)БО 26 «Виплати працівникам», «поточні виплати працівнику - виплати працівнику (окрім виплат при звільненні та виплат інструментами власного капіталу підприємства), які підлягають сплаті в повному обсязі протягом дванадцяти місяців по закінченні місяця, у якому працівник виконував відповідну роботу» [2].

Науковець Гуренко Т. визначає заробітну плату як «винагороду, обчислену у грошовому та за необхідності частково не грошовому виразі (за умов економічної кризи, воєнних дій тощо), яку за трудовим договором роботодавець зобов'язаний виплачувати працівнику за виконану ним роботу чи надані послуги» [3].

Кравченко О., Овчарова Н. та Говорун І. зазначають, що «оплата праці є системою відносин щодо забезпечення, встановлення і здійснення роботодавцем виплат працівникам за їх працю відповідно до законів, інших нормативних актів та трудових договорів» [4].

Дослідження наукової літератури показують, що єдиного тлумачення понять «оплата праці» та «заробітна плата» немає. Більшість авторів розглядають ці терміни як взаємозамінні, оскільки обидва відображають економічну сутність трудових відносин між роботодавцем і працівником [7].

З урахуванням сучасних умов господарювання можна запропонувати власне визначення: оплата праці — це грошова або матеріальна винагорода, яку працівник отримує за виконану роботу, що відображає затрачений час, зусилля та внесок у результати діяльності підприємства.

Розрахунки з персоналом охоплюють не лише виплати заробітної плати, а й інші фінансові зобов'язання підприємства перед працівниками. Вони відображають економічні та правові взаємовідносини між роботодавцем і працівником, безпосередньо впливають на собівартість продукції, формування прибутку та виконання податкових зобов'язань.

З метою забезпечення повноти та прозорості облікових даних розрахунки з персоналом доцільно класифікувати за різними ознаками.

Згідно із МСБО 19 «Виплати працівникам» виплати працівникам класифікують на:

- короткострокові виплати працівникам, наприклад, заробітна плата, премії, виплати при тимчасовій непрацездатності, внески на соціальне забезпечення, щорічні відпустки, а також негрошові форми забезпечення працівників – медичні послуги, проживання, службові автомобілі, тощо;

- виплати по закінченні трудової діяльності, зокрема різні форми пенсійного забезпечення, програми страхування життя та медичні послуги, які забезпечуються працівникові після виходу з роботи;

- інші довгострокові виплати працівникам, сюди належать виплати у вигляді додаткових відпусток або оплачуваних академічних відпусток, а також винагороди до ювілейних дат чи інші види заохочень за вислугу років. До цієї групи відносять також виплати премій чи відстроченої винагороди, якщо їх виплата здійснюється після спливу дванадцяти місяців по завершенні звітного періоду або ще пізніше;

- виплати при звільненні, такі як вихідна допомога та компенсації у разі скорочення або ліквідації, виплати за невикористані відпустки, премії та одноразові заохочення, а також інші гарантійні виплати, передбачені трудовим або колективним договором [8].

У НП(с)БО 26 визначено класифікацію виплат працівникам, що охоплює такі основні види:

- поточні виплати працівникам – заробітна плата за окладами та тарифами, інші нарахування, премії, виплати за невідпрацьований час, що підлягають сплаті протягом 12 місяців після виконання роботи;

- виплати при звільненні – виплати працівникам за рішенням підприємства або за власним бажанням до досягнення пенсійного віку, включно з компенсаціями при звільненні;

- виплати по закінченні трудової діяльності – виплати після завершення трудової діяльності, а також виплати інструментами власного капіталу;

- інші довгострокові виплати працівникам – виплати, які не пов'язані з поточною роботою, звільненням чи виплатами інструментами власного капіталу, і їх сплата не відбувається повністю протягом 12 місяців після виконання роботи [1].

Кузик Н.П., Морозюк Б.О. пропонують «притримуватися класифікації, в основі якої поділ витрат на оплату праці підприємства в залежності від функцій управління персоналом», такої як:

- витрати на прийом на роботу;
- витрати, пов'язані зі зміною кадрів;
- витрати, пов'язані з непередбачуваними ситуаціями;
- витрати на оплату праці (зарплата, премії, бонуси тощо);
- витрати на добровільні соціальні послуги підприємства;
- витрати на розвиток персоналу (навчання, підвищення кваліфікації, бонуси за навчання);
- витрати на звільнення персоналу [9].

Відповідно до облікових даних, фонд заробітної плати складається з трьох ключових елементів: основної заробітної плати, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних і компенсаційних.

Структура заробітної плати наведена на рисунку 1.1.

Основна заробітна плата є винагородою, що надається працівнику за виконання роботи відповідно до встановлених норм праці, таких як норми виробітку, часу або посадові обов'язки. Її розмір визначається через тарифні ставки, відрядні розцінки для робітників та посадові оклади для спеціалістів і службовців.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю, виконану понад базові норми, а також заохочення за трудові успіхи, винахідливість або компенсація за особливі умови праці. Ця складова охоплює всі передбачені законодавством доплати, надбавки, а також гарантійні і компенсаційні

виплати, поряд з преміями, які безпосередньо пов'язані з виконанням виробничих функцій та завдань.

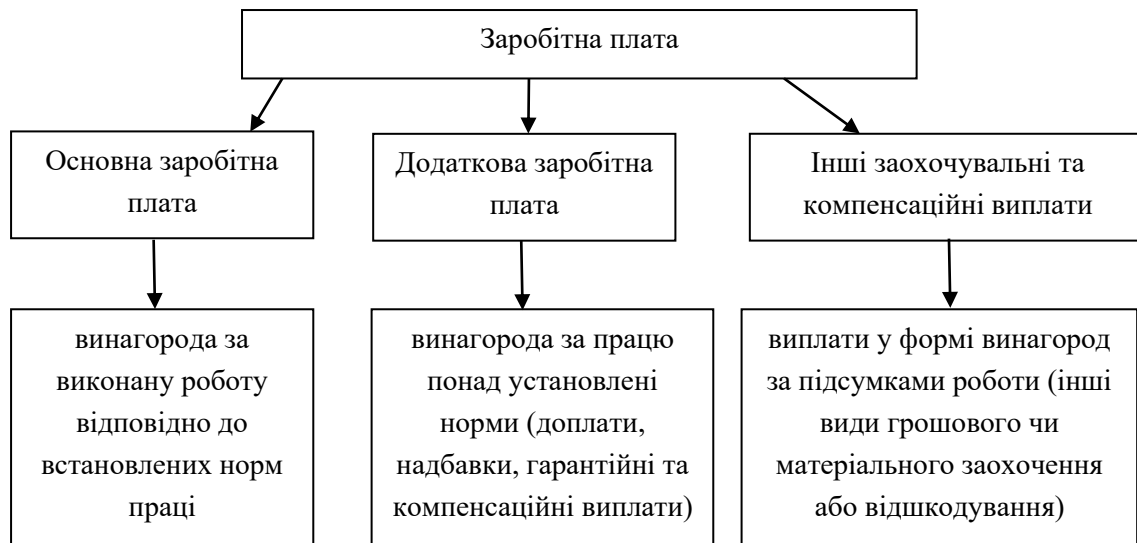


Рисунок 1.1 Структура заробітної плати

Джерело: побудовано автором.

До інших заохочувальних та компенсаційних виплат належать ті грошові та матеріальні форми винагороди, які не передбачені актами чинного законодавства України, або ж надаються у розмірах, що перевищують встановлені ними норми. Ця група включає винагороди, що виплачуються за підсумками роботи за рік, а також премії та компенсації, що встановлені спеціальними положеннями підприємства [10].

Класифікація розрахунків з персоналом сприяє систематизації інформації у бухгалтерському обліку, підвищує рівень контролю за використанням фонду оплати праці, а також забезпечує прозорість фінансових потоків на підприємстві.

Отже, розрахунки з персоналом є ключовим елементом бухгалтерського обліку, оскільки відображають економічні та правові взаємовідносини між підприємством і працівниками, безпосередньо впливають на мотивацію персоналу, ефективність виробничої діяльності та соціальну стабільність колективу. Аналіз наукових джерел і нормативних документів показує, що поняття «оплата праці» та «заробітна плата» не мають єдиного тлумачення,

проте всі підходи підкреслюють їхню роль у забезпеченні справедливого та своєчасного винагородження працівників за виконану роботу. Класифікація розрахунків дозволяє систематизувати бухгалтерський облік, забезпечити прозорість фінансової інформації та сприяти ефективному управлінню трудовими ресурсами підприємства. Таким чином, чітке визначення та облік всіх видів виплат є необхідною умовою для підтримання стабільності, розвитку персоналу та оптимізації фінансових показників підприємства.

1.2. Нормативно-правове регулювання обліку і контролю розрахунків з персоналом

Ефективна організація обліку та контролю розрахунків з персоналом неможлива без чіткого нормативно-правового регулювання, яке визначає порядок нарахування, обліку та виплати заробітної плати, а також права й обов'язки працівників і роботодавців. Нормативно-правові акти створюють єдину методологічну основу для забезпечення достовірності облікових даних, дотримання трудових гарантій працівників і законності господарських операцій.

Регулювання розрахунків з персоналом здійснюється комплексом законів, підзаконних актів та нормативних документів, що охоплюють трудові, податкові, соціальні та бухгалтерські аспекти.

У своїх дослідженнях, присвячених нормативно-правовим аспектам розрахунків з персоналом, науковці звертають увагу на те, що «нормативно-правове забезпечення обліку розрахунків з оплати праці дає змогу уніфікувати відносини працівника та працедавця з обліку кількості праці, визначення її якості чи/та значущості для результатів діяльності підприємства у цілому, захисту прав працівника та повноважень роботодавця, визначення заробітної плати та забезпечення справедливості її нарахування, проведення розрахунків з оплати праці, виконання зобов'язань працедавця перед державою як

платника податків і як податкового агента під час здійснення розрахунків з оплати праці та обліку параметрів усіх зазначених вище відносин»[11].

Машевська А. А. підкреслює, що держава регулює сферу оплати праці через декілька основних механізмів. Вони охоплюють встановлення соціальних гарантій (зокрема, мінімальної зарплати), визначення методів нарахування (форм, систем та структури) заробітної плати, регулювання питань оподаткування доходів, механізм індексації та забезпечення відповідальності працедавців за порушення трудових норм [12].

Отже, нормативна база, що регулює розрахунки з персоналом, охоплює різні рівні правових документів – від законів та підзаконних актів до внутрішніх положень підприємства. Кожна категорія нормативних актів виконує певну функцію: закони визначають загальні принципи та обов'язки сторін, підзаконні акти деталізують механізми їх реалізації, а внутрішні документи підприємства забезпечують практичне застосування норм у щоденній діяльності. Нижче подано систематизований перелік основних нормативних джерел.

1. Закони України:

- Кодекс законів про працю України (КЗпП) – визначає трудові права та обов'язки працівників і роботодавців, регулює порядок нарахування заробітної плати, тривалість робочого часу, режим відпусток та порядок надання лікарняних. Використовується підприємством для оформлення щорічних відпусток та визначення робочого часу, що враховується при нарахуванні зарплати [13];

- Закон України «Про оплату праці» – встановлює структуру заробітної плати, порядок нарахування основної та додаткової винагороди, премій, компенсацій та виплат при звільненні. Служить основою для внутрішніх положень про оплату праці та визначення розміру премій і компенсацій [14];

- Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законів України щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходжень у період дії воєнного стану» – встановлює порядок утримання

військового збору з доходів фізичних осіб. Застосовується для нарахування ВЗ з кожної виплати, включно з преміями, відповідно до законодавства [15];

- Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» – регулює нарахування та виплату лікарняних, декретних та інших соціальних виплат. Використовується для обчислення компенсацій під час лікарняних або декретних відпусток [16];

- Закон України «Про збір та облік єдиного соціального внеску (ЄСВ)» – визначає порядок нарахування і сплати ЄСВ з усіх доходів працівників. Дозволяє щомісячно нараховувати внески з усіх зарплат, премій та компенсацій і перераховувати їх до Пенсійного фонду [17];

- Податковий кодекс України – це основний законодавчий акт, який комплексно регулює відносини, що виникають у сфері справляння податків і зборів в Україні. Він визначає вичерпний перелік податків та зборів, їх ставки, права та обов'язки платників податків, а також порядок адміністрування податків, включаючи процедури реєстрації, подання звітності, контролю та відповідальності за порушення податкового законодавства [18].

2. Підзаконні акти та стандарти:

- НП(с)БО 26 «Виплати працівникам» – встановлює правила бухгалтерського обліку зарплати, відпускних, лікарняних, премій та інших винагород. Забезпечує правильне відображення нарахувань у бухгалтерських регістрах [1];

- НП(С)БО 16 «Витрати» – визначає порядок відображення витрат підприємства, у тому числі витрат на оплату праці, у фінансовій звітності. Застосовується для обліку зарплати та відпускних у складі витрат, що впливає на фінансовий результат [19];

- План рахунків та Інструкція щодо його застосування – регламентують структуру рахунків та методик ведення обліку, включно з нарахуванням зарплати, утримань та соціальних внесків. Дозволяє бухгалтерії систематично відображати нарахування і утримання на рахунках [20];

- Наказ КМУ «Про затвердження порядку обчислення середньої заробітної плати» – визначає методику розрахунку середньої зарплати для відпусток, лікарняних та інших цілей. Використовується для правильного розрахунку компенсацій [21];

- Наказ Держкомстату «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці» – встановлює стандартизовані форми для обліку робочого часу та зарплати. Служить для заповнення табелів та розрахункових листків працівників [22];

- Наказ Держкомстату «Про затвердження інструкції зі статистики заробітної плати» – регламентує збір, обробку та подання статистичних даних щодо зарплат. Застосовується для підготовки звітності про середню та фактичну зарплату [23];

- Положення про інвентаризацію активів та зобов'язань – визначає порядок перевірки правильності обліку фінансових активів, включно з нарахованою зарплатою. Забезпечує точність відображення зарплати, утримань та внесків у бухгалтерських регістрах [24].

3. Внутрішні документи підприємства:

- Наказ про облікову політику підприємства – визначає принципи та методи ведення бухгалтерського обліку, включно з нарахуванням зарплати та соціальних внесків. Служить для забезпечення єдиної системи обліку;

- Графік документообігу – встановлює порядок руху документів, пов'язаних із виплатами. Забезпечує своєчасне оформлення й узгодження документів;

- Робочий план рахунків – регламентує рахунки для обліку зарплати, утримань ПДФО, ВЗ, ЄСВ та соціальних виплат. Дозволяє систематично вести облік і контролювати нарахування [25];

- Колективний договір – регулює соціальні гарантії, премії та відпустки. Використовується для визначення порядку виплати додаткових премій і компенсацій;

- Положення про оплату праці – встановлює внутрішню структуру зарплати, преміювання та компенсації. Забезпечує чітке визначення окладів і критеріїв преміювання;

- Положення про преміювання – деталізує порядок нарахування премій за досягнення виробничих та фінансових результатів. Стимулює працівників до підвищення продуктивності;

- Посадові інструкції – визначають обов'язки працівників щодо обліку робочого часу та дисципліни. Служать для ведення точних табелів та нарахування зарплати;

- Накази про нарахування відпусток та лікарняних – конкретизують порядок оформлення соціальних виплат. Використовуються для правильного нарахування компенсацій;

- Табелі обліку робочого часу – фіксують присутність працівників і використання відпусток. Становлять основу для нарахування зарплати та соціальних виплат.

Нормативно-правова база, що регулює розрахунки з персоналом, створює комплексну систему організації обліку та контролю. Закони формують загальні принципи та права сторін, підзаконні акти деталізують механізми реалізації, а внутрішні документи підприємства забезпечують практичне застосування норм.

Така структура дозволяє досягти точності обліку, дотримання трудових гарантій, прозорості та законності фінансових операцій. Водночас вона стимулює дисципліну і мотивацію працівників, зменшує ризики помилок у нарахуваннях і забезпечує ефективне управління витратами на персонал. Наявність упорядкованої нормативної бази також полегшує адаптацію до змін законодавства та проведення аудиторських перевірок, підвищуючи фінансову стабільність і результативність підприємства в цілому.

1.3. Аналіз наукових досліджень з проблем обліку та контролю розрахунків з персоналом

Зараз, коли система бухгалтерського обліку постійно оновлюється, а вимоги до відкритості фінансових звітів посилюються, надзвичайно актуальним стає ґрунтовне вивчення теорії та практики обліку й контролю виплат працівникам.

Науковці приділяють цій темі значну увагу. Це логічно, оскільки саме правильне ведення розрахунків із персоналом забезпечує точність облікових даних, допомагає приймати ефективні управлінські рішення та підтримує стабільність у колективі.

У технологічному напрямі науковці наголошують на необхідності модернізації процесів обробки даних. Скорнякова Ю. та Лапшункова О. вважають головною проблемою недостатню увагу до документального забезпечення та низький рівень автоматизації, що підвищує ризик помилок і ускладнює формування звітності. Для вирішення вони пропонують підвищити рівень автоматизації обліку за допомогою якісного програмного забезпечення, а також удосконалити документальне забезпечення шляхом впорядкування первинних документів, реєстрів та звітності [26]. Аналогічно, Радіонова Н.Й. та Цимох К.В. виділяють велику трудомісткість та обсяг первинної документації, що ускладнює точне ведення обліку; вони пропонують автоматизацію обліку для скорочення документообігу і зменшення ймовірності помилок [27]. Медвідь В.В. та Соломчук Л.М. зазначають, що недостатня автоматизація призводить до помилок та уповільнення обробки даних, тому вони пропонують автоматизацію обліку та аналізу з використанням сучасних інформаційних систем для забезпечення точності та надійності даних [28].

Доповнюючи цей напрям, зарубіжні дослідники Sari та Mulyono акцентують увагу на тому, що сама по собі наявність інформаційної системи обліку заробітної плати не гарантує підвищення ефективності внутрішнього

контролю. Вони дійшли висновку, що якщо основні процедури (табелювання, розрахунок нарахувань) залишаються ручними, система виявляється неефективною, оскільки зберігаються ризики помилок і шахрайства. Цей висновок підкреслює необхідність не просто впровадження програмного забезпечення, а його комплексної інтеграції з усіма етапами облікового циклу розрахунків із персоналом [29].

Методологічні питання стосуються правил, стандартів та внутрішньої організації обліку на підприємстві. Гуріна Н. та Бестюк А. фокусуються на недосконалості законодавчої бази та неузгодженості норм П(С)БО зі статистичною і податковою звітністю, а також на відсутності деталізованих рахунків для відображення різних видів виплат. Вони пропонують удосконалити методологічні правила обліку шляхом гармонізації норм НП(с)БО 26 з іншими нормативами та створити більш деталізовані аналітичні рахунки до субрахунків рахунку 66 [30].

Овсюк Н. та Ковбасюк І. вказують на недостатньо розроблених організаційно-методичних засад обліку зарплати в нових умовах, пропонуючи посилити обліково-аналітичне забезпечення через чіткість первинних документів, проводок та звітності [31]. Будько О.В. та Лобас І.С. бачать проблему у відсутності системності та чіткої регламентації документообігу при нарахуванні оплати праці, тому пропонують систематизацію та регламентацію документообігу для отримання достовірної інформації [28].

Економічно-соціальний напрям зосереджується на впливі зовнішніх факторів та ролі обліку в управлінні персоналом. Овсюк Н. та Ковбасюк І. вважають, що війна, криза, безробіття й міграція ускладнюють оплату праці, а законодавчі зміни (воєнний стан) викликають плутанину. Тому вони пропонують адаптувати облік розрахунків з оплати праці до змін законодавства й воєнних реалій, а також використовувати нові методи контролю трудових відносин [31].

Слинько Є.В. виділяє відсутність ефективної системи мотивації працівників та труднощі контролю за ефективним використанням робочого

часу. Автор пропонує удосконалення організації оплати праці через поліпшення тарифного регулювання та запровадження гнучких форм і систем оплати [32].

Скорнякова Ю.Б. та Лапшункова О.В. акцентують на недостатній інформаційній підтримці управлінських рішень, пропонуючи розширити функції обліку до аналітичних показників для підтримки управлінських рішень і підвищення ефективності та мотивації персоналу [26].

Таким чином, проведений аналіз наукових досліджень дозволяє констатувати, що проблематика обліку та контролю розрахунків з персоналом залишається багатоаспектною та актуальною.

Головні виявлені проблеми охоплюють технологічний розрив (низька автоматизація, трудомісткість), методологічну неузгодженість (недосконалість законодавчої бази та організаційних засад) та зовнішні економічно-соціальні виклики (вплив воєнного стану, криза, необхідність мотивації).

Ключові шляхи вирішення, запропоновані науковцями, зосереджені на комплексній автоматизації обліку, системній регламентації та гармонізації методик згідно з НП(с)БО та іншими нормативами, а також на розширенні аналітичних функцій обліку для підтримки управлінських рішень та підвищення ефективності персоналу.

Незважаючи на значну увагу до цих питань, повністю вирішеними вони не є, що підтверджує необхідність подальших досліджень, спрямованих на розробку практичних рекомендацій для адаптації облікових систем підприємств до сучасних динамічних умов.

1.4. Цифровізація обліку розрахунків з оплати праці

У сучасних умовах розвитку інформаційних технологій ефективно управління розрахунками з персоналом неможливе без впровадження

цифрових інструментів. Використання спеціалізованого програмного забезпечення дозволяє значно підвищити точність і оперативність нарахування заробітної плати, контролювати робочий час, автоматизувати розрахунок податків та соціальних внесків, а також формувати достовірну фінансову та статистичну звітність.

Одним із ключових напрямів автоматизації є комп'ютеризація обліку заробітної плати — процес впровадження комп'ютерних технологій та програмного забезпечення для автоматизації нарахування та виплати зарплати, обліку робочого часу, розрахунку податків і формування звітності. Комп'ютеризація дозволяє підприємствам скоротити час на рутинні операції, підвищити точність розрахунків, зменшити ризик помилок та забезпечити ефективне використання трудових ресурсів.

Як зазначають Стужний О.С. та Резанова В.Г. «комплексна автоматизація будь-якого підприємства не може обійтися без настройки і впровадження системи бухгалтерського обліку, оскільки саме на ньому тримається майже весь основний функціонал підприємства» [33]. Це підкреслює критичну роль комп'ютеризації бухгалтерського обліку у забезпеченні точності та ефективності управління фінансовими та трудовими ресурсами.

Комп'ютеризація обліку заробітної плати також сприяє уніфікації облікових процедур та зменшенню людських помилок. Однак на практиці впровадження цифрових систем супроводжується як позитивними ефектами, так і певними викликами для підприємства. Саме тому дослідники детально аналізують переваги та недоліки автоматизації обліку заробітної плати, оцінюючи їх із точки зору точності розрахунків, ефективності управління та ризиків, пов'язаних із організаційними й технічними аспектами.

Цей аналіз дозволяє науково обґрунтовано визначити, які цифрові інструменти є найбільш ефективними і як їхнє впровадження впливає на роботу бухгалтерських і HR-служб.

Дослідження Грановської В.В. та Фещенко Є.А. присвячене впровадженню автоматизованих систем у українських компаніях, показує, що

цифрові інструменти підвищують ефективність обліку заробітної плати, забезпечують оперативний доступ до актуальних даних, покращують якість управлінських рішень та сприяють дотриманню законодавчих вимог. Водночас авторки підкреслюють, що постійне оновлення програмного забезпечення відповідно до змін законодавства створює додаткові витрати та потребує гнучкості від підприємства [34].

Губарик О.М., Макашова Є.В., Власенко І.С. вважають, що автоматизація сприяє прозорості процесів, знижує ризики помилок і підвищує контроль за витратами оплати праці. Разом із тим автори зазначають, що впровадження програмного забезпечення може супроводжуватися опором змін з боку персоналу, необхідністю навчання співробітників та значними початковими інвестиціями [35].

Литвиненко В.С., Хомовий С.М., та Сістук Є.В., зазначають, що використання інформаційних технологій в обліку і оподаткуванні заробітної плати дозволяють точно фіксувати робочий час працівників, автоматизувати розрахунок нарахувань та підвищити ефективність управління персоналом. Водночас вони підкреслюють, що надмірна залежність від цифрових технологій може створювати певні ризики, зокрема технічні збої, кіберзагрози та проблеми захисту персональних даних [36].

Гуменюк А. Ф. і Цимбалюк Г.С. переконані, що автоматизація обробки даних дає змогу здійснювати комплексний аналіз розрахунків із заробітної плати – включно з лікарняними, відпускними та соціальними внесками, що, як вони пишуть, «можна використовувати комплексний аналіз розрахунків з заробітної плати, відрахувань у соціальні фонди, нарахування лікарняних та відпускних». При цьому, зазначають автори, якщо не впровадити належні аудиторські процедури, існує ризик, що системні помилки або «чорні ящики» алгоритмів не будуть ретельно перевірені [37].

Таким чином, аналіз думок дослідників дозволяє виділити основні переваги комп'ютеризації обліку заробітної плати: підвищення точності розрахунків, скорочення часу на рутинні операції, зниження ризику людських

помилки, прозорість процесів і оперативний доступ до актуальних даних для прийняття управлінських рішень.

Разом із тим, автоматизація супроводжується певними викликами: необхідністю навчання персоналу, початковими фінансовими витратами, ризиками технічних збоїв, кіберзагрозами та залежністю від оновлень програмного забезпечення. У сучасних економічних умовах автоматизація розрахунків із персоналом — це не розкіш, а необхідність, оскільки вона дозволяє підприємствам ефективно управляти трудовими та фінансовими ресурсами, дотримуючись вимог законодавства та внутрішніх стандартів.

Виходячи з цього, важливо розглянути конкретні цифрові інструменти та програмні рішення, які використовуються для обліку та контролю заробітної плати, їхні функціональні можливості та вплив на ефективність управління персоналом.

У практиці українських підприємств використовуються різноманітні програмні продукти, що забезпечують повний цикл обліку та контролю розрахунків з оплати праці. Ці системи не лише автоматизують нарахування заробітної плати, а й інтегруються з кадровим обліком, податковим обліком та системами управління ресурсами підприємства, що дозволяє забезпечити комплексність і узгодженість даних.

Одним із найбільш поширених рішень є BAS Зарплата і управління персоналом, яка дозволяє автоматизувати кадровий облік, табелювання, розрахунок заробітної плати та податків, формування регламентованої звітності (ЄСВ, ПДФО, ВЗ), а також аналіз витрат на персонал. Система активно використовується завдяки широкому функціоналу та відповідності чинному законодавству.

На малих і середніх підприємствах популярність зберігає BAS Бухгалтерія, яка включає модуль для нарахування заробітної плати, формування стандартних звітів, облік лікарняних, відпускних та інших виплат. Її перевагою є простота використання та інтеграція з іншими модулями бухгалтерського обліку.

Серед сучасних хмарних рішень виокремлюють «Кадри Онлайн», «SmartFin UA», «StaffPro», які поєднують інструменти обліку робочого часу, розрахунку зарплати, формування електронної звітності та аналітики. Хмарні сервіси зручні тим, що забезпечують доступ до даних у режимі реального часу, автоматичне оновлення відповідно до законодавчих змін та можливість працювати з будь-якого пристрою.

Для великих корпорацій та компаній із розгалуженою структурою використовують ERP-системи, такі як SAP HCM або Oracle PeopleSoft. Ці рішення дозволяють максимально автоматизувати всі HR-процеси: від управління персоналом і планування потреби в кадрах до розрахунку зарплати та бюджетування витрат на персонал. Вони забезпечують масштабованість, високий рівень безпеки та розширені можливості аналітики.

Таким чином, вибір програмного забезпечення залежить від масштабу підприємства, специфіки його діяльності, обсягу кадрових операцій та вимог до автоматизації. Використання сучасних цифрових інструментів дозволяє не лише оптимізувати облік заробітної плати, а й забезпечити прозорість, точність і оперативність управлінських рішень у сфері трудових ресурсів.

Отже, цифрові інструменти відіграють ключову роль у забезпеченні ефективного обліку та контролю розрахунків з оплати праці, оскільки дають змогу автоматизувати основні процеси, підвищити точність розрахунків і забезпечити оперативний доступ до актуальних даних. Комп'ютеризація обліку заробітної плати сприяє зменшенню трудомісткості рутинних операцій, мінімізації ризиків людських помилок, посиленню контролю за витратами на персонал та удосконаленню управлінських рішень. Наукові дослідження підтверджують, що застосування таких систем забезпечує прозорість процесів, своєчасність виплат і відповідність вимогам законодавства.

Разом з тим використання цифрових технологій супроводжується певними викликами, серед яких — потреба у фінансових інвестиціях, навчанні персоналу, технічному обслуговуванні програмних рішень та забезпеченні кібербезпеки. Проте у сучасних економічних умовах впровадження

автоматизованих систем обліку є необхідною передумовою підвищення ефективності управління трудовими ресурсами. Вибір програмного забезпечення має базуватися на масштабі підприємства, рівні складності кадрових процесів та вимогах до інтеграції, що дозволяє сформувати цілісну, надійну й гнучку систему обліку та контролю заробітної плати.

Висновки до розділу 1

1. Дослідження показало, що розрахунки з персоналом є багатокомпонентним елементом обліку, який відображає фінансові зобов'язання та соціально-мотиваційні відносини підприємства. Хоча єдиного законодавчого тлумачення понять «оплата праці» та «заробітна плата» немає, їхня ключова роль — винагорода за виконану роботу — підкреслюється всіма підходами. Класифікація виплат, що ґрунтується на МСБО 19 та НП(С)БО 26, дозволяє чітко розмежувати короткострокові, довгострокові виплати та виплати при звільненні. Така систематизація є критично важливою для достовірного відображення зобов'язань у фінансовій звітності та ефективного управління фондом оплати праці.

2. Аналіз підтвердив комплексну та трирівневу структуру регулювання, яка включає Закони України (КЗпП, Податковий кодекс), стандарти (НП(С)БО 26) та внутрішні документи (Колективний договір, Облікова політика). Ця система створює необхідну методологічну базу для забезпечення законності та достовірності обліку. Водночас, через постійні зміни у податковому та трудовому законодавстві (особливо в умовах воєнного стану), система вимагає від підприємства гнучкої та своєчасної адаптації облікових процесів.

3. Узагальнення наукових досліджень дозволило систематизувати ключові проблеми за трьома основними напрямками: технологічний розрив (низька автоматизація), методологічна неузгодженість (відсутність деталізації

аналітичних рахунків) та економічно-соціальний вплив (необхідність мотивації). На підставі цього, ключові шляхи вдосконалення зосереджені на комплексній автоматизації обліку, його системній регламентації та розширенні аналітичних функцій для забезпечення ефективного управлінського контролю.

4. Дослідження підкреслило, що в сучасних умовах автоматизація є необхідною передумовою ефективного обліку. Використання спеціалізованого ПЗ (BAS, ERP-системи, хмарні рішення) забезпечує підвищення точності розрахунків, скорочення часу на рутинні операції та мінімізацію ризиків людських помилок. Хоча процес автоматизації супроводжується фінансовими та організаційними викликами, вибір відповідного програмного рішення є стратегічно важливим для підвищення ефективності управління трудовими ресурсами та фінансової стабільності.

РОЗДІЛ 2

ОБЛІК І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЛЕГКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

2.1. Характеристика підприємств легкої промисловості як об'єктів дослідження

Легка промисловість є невід'ємною та стратегічно важливою складовою національної економіки, оскільки її підприємства виконують ключову соціально-економічну функцію: забезпечують громадян товарами первинної необхідності, створюють значний обсяг робочих місць і зміцнюють експортний потенціал держави.

В умовах посилення глобальної конкуренції та інтеграційних процесів, детальний аналіз поточного стану, специфіки функціонування та основних тенденцій розвитку суб'єктів легкої промисловості набуває особливої актуальності. Таке дослідження необхідне для розробки ефективних механізмів їхньої модернізації та підвищення ринкової стійкості. Саме тому всебічна характеристика цих підприємств як ключових об'єктів наукового пошуку дає змогу не лише комплексно оцінити їхню роль у господарській системі, але й чітко ідентифікувати наявні проблеми та потенціал для подальшого розвитку.

Для початку всебічної характеристики та оцінки масштабу досліджуваних об'єктів, а також визначення їхньої регіональної ролі, доцільно проаналізувати кількість діючих суб'єктів господарювання легкої промисловості в Україні та на прикладі Волинської області за період 2020–2023 років (рисунок 2.1). Аналіз цієї структурної динаміки дозволяє оцінити рівень конкурентного середовища в галузі та її стійкість до зовнішніх економічних факторів.

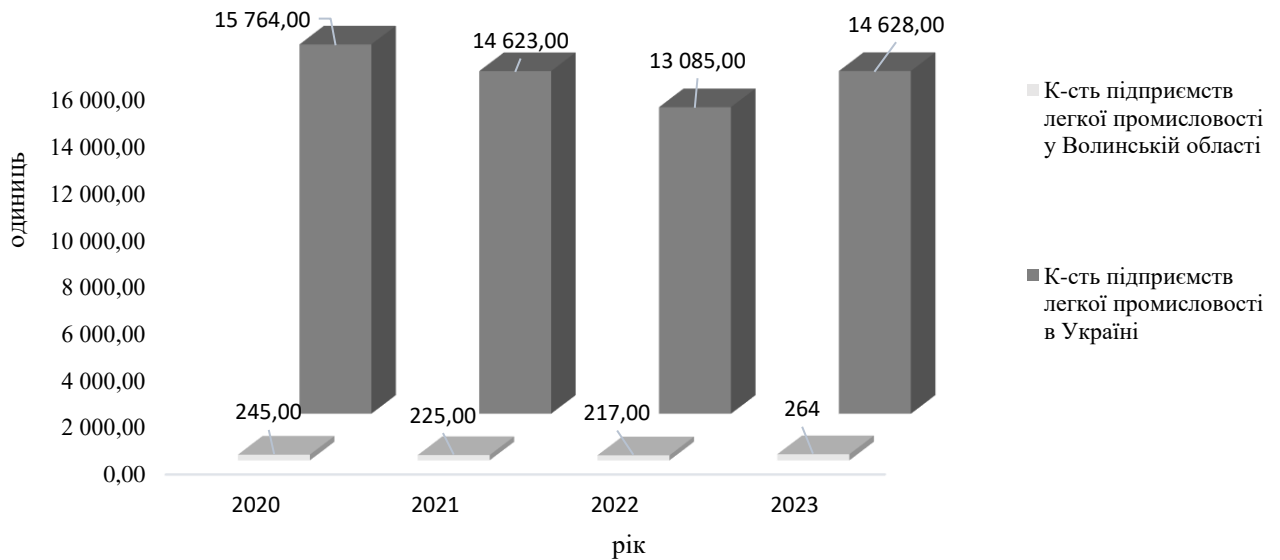


Рисунок 2.1 Кількість діючих підприємств легкої промисловості України

Джерело: складено да даними [40; 41].

Аналіз кількості діючих суб'єктів господарювання легкої промисловості України свідчить про негативну тенденцію до скорочення у 2020–2022 роках (з 15 764 до 13 085 од.). Це падіння є прямим наслідком посилення конкуренції, економічної кризи та, особливо, впливу повномасштабного військового вторгнення, яке призвело до зупинки та переміщення деяких виробництв. Проте, у 2023 році відбулося помітне відновлення їхньої кількості до 14 628 одиниць, що вказує на адаптацію галузі та повернення частини бізнесу.

Регіональний аналіз демонструє, що Волинська область, навпаки, показала стабільну позитивну динаміку, збільшивши кількість підприємств до 264 одиниць (перевищивши рівень 2020 року) навіть попри загальнонаціональне падіння. Це призвело до послідовного зростання частки Волині в загальнодержавному показнику: з 1,55% у 2020 році до 1,80% у 2023 році. Таке нарощування питомої ваги підкреслює високий потенціал регіону, його відносну стійкість у прифронтових умовах та ефективність як регіонального центру розвитку легкої промисловості.

Після визначення структурних показників, для всебічної характеристики підприємств легкої промисловості як об'єктів дослідження, необхідно перейти до аналізу їхніх ключових фінансових результатів. Насамперед, важливим індикатором життєздатності галузі є динаміка чистого прибутку, а також співвідношення прибуткових та збиткових підприємств. На рисунку 2.2 наведений чистий прибуток підприємств легкої промисловості.

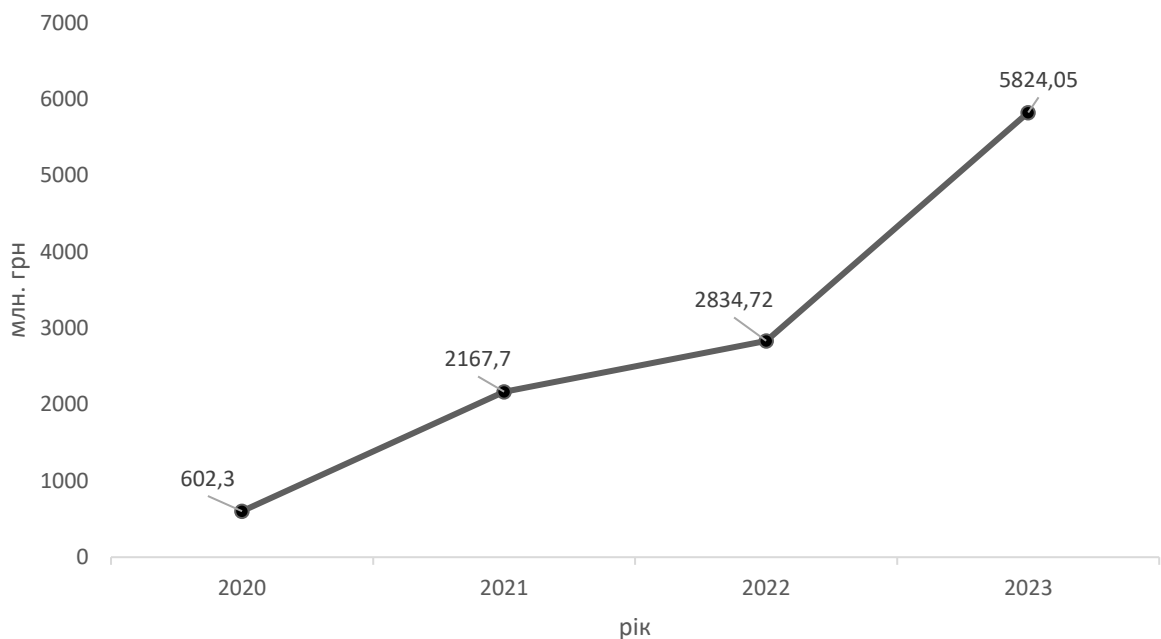


Рисунок 2.2 Чистий прибуток підприємств легкої промисловості

Джерело: складено да даними [40; 42].

Проведений аналіз (рисунок 2.2) свідчить про значну фінансову стійкість та динамічний розвиток легкої промисловості України. У період 2020–2023 років спостерігається майже десятикратне збільшення показника чистого прибутку (з 602,30 млн грн до 5 824,05 млн грн), що є переконливим доказом високої адаптивності та успішного функціонування галузі, попри економічні та зовнішні виклики. Різкий стрибок у 2023 році підтверджує, що підприємства не лише відновили, але й суттєво наростили свою ефективність та обсяги діяльності.

Для повноцінної оцінки фінансового стану галузі доцільно проаналізувати також структуру цього прибутку, а саме — питому вагу прибуткових та збиткових підприємств (рисунок 2.3).

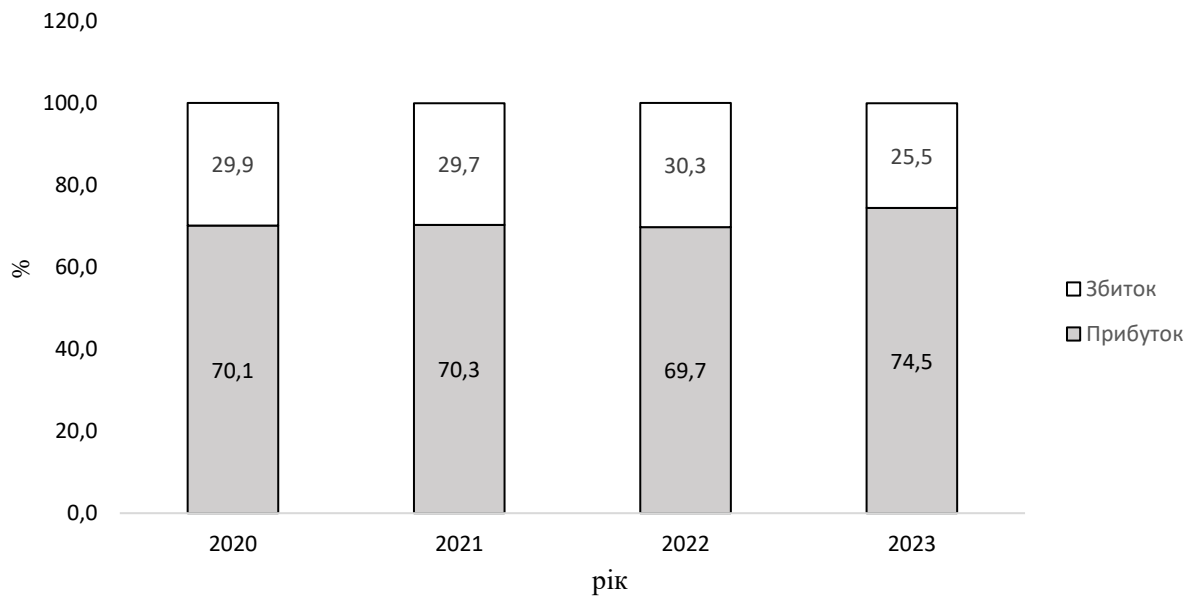


Рисунок 2.3 Співвідношення прибуткових і збиткових підприємств у % динаміці

Джерело: складено да даними [40; 42].

Як свідчать дані, представлені на рисунку 2.2, загальне зростання чистого прибутку супроводжується позитивними структурними змінами у фінансовому стані підприємств галузі. Протягом 2020–2022 років частка прибуткових підприємств утримувалася на стабільно високому рівні (близько 70%). Однак, у 2023 році цей показник суттєво покращився, досягнувши 74,5%, тоді як питома вага збиткових підприємств скоротилася до мінімальних 25,5% за весь досліджуваний період. Це підтверджує, що фінансове оздоровлення галузі має системний характер і не є результатом діяльності лише обмеженого кола лідерів. Зростання частки прибуткових суб'єктів господарювання демонструє підвищення загальної ефективності управління та конкурентоспроможності легкої промисловості в умовах зовнішньої нестабільності.

Досягнута фінансова стійкість та зростання частки прибуткових підприємств мають прямий вплив на здатність галузі реалізовувати свою соціальну функцію, а саме – забезпечувати робочі місця та гідний рівень оплати праці. Для всебічної характеристики підприємств легкої промисловості як об'єктів дослідження, необхідно оцінити її конкурентоспроможність на ринку праці через аналіз середньої заробітної плати та чисельності працівників у динаміці (рисунок 2.4 та рисунок 2.5).

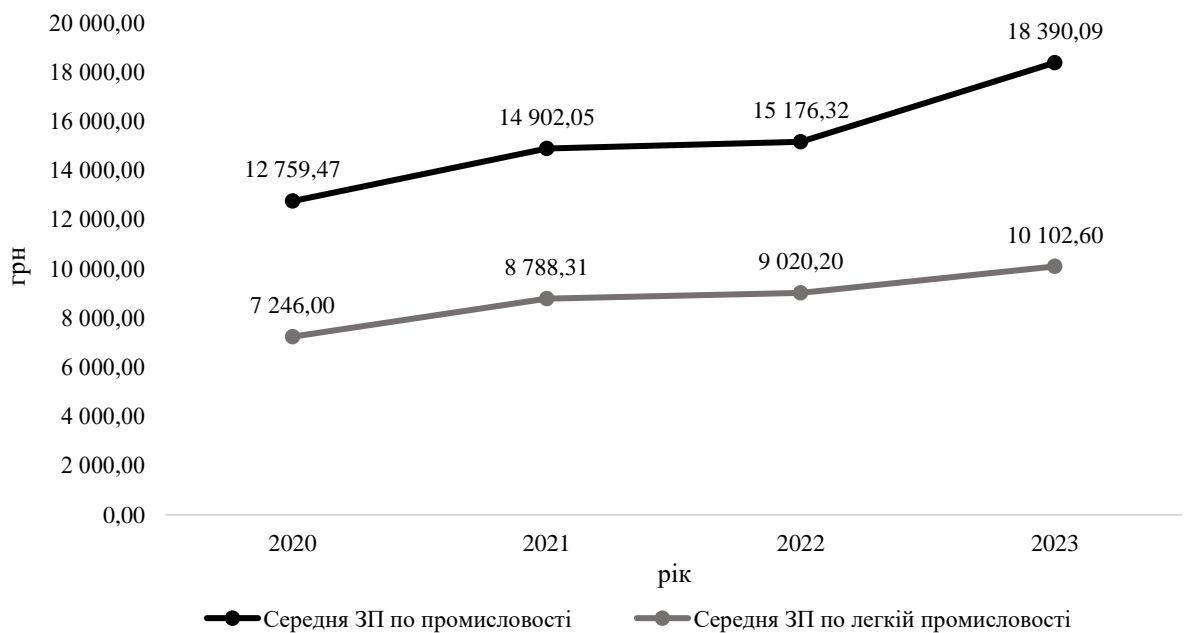


Рисунок 2.4 Динаміка середньої заробітної плати у промисловості

Джерело: складено да даними [40; 43; 44; 45].

Аналіз соціально-економічних показників підтверджує наявність гострої проблеми кадрового забезпечення (рисунок 2.5). По-перше, незважаючи на позитивну динаміку чистого прибутку, середня заробітна плата в легкій промисловості суттєво відстає від середнього рівня по промисловості (рисунок 2.4). Це відставання навіть поглибилося у 2023 році, коли частка ЗП галузі знизилася до 54,94% від загальнопромислового показника.

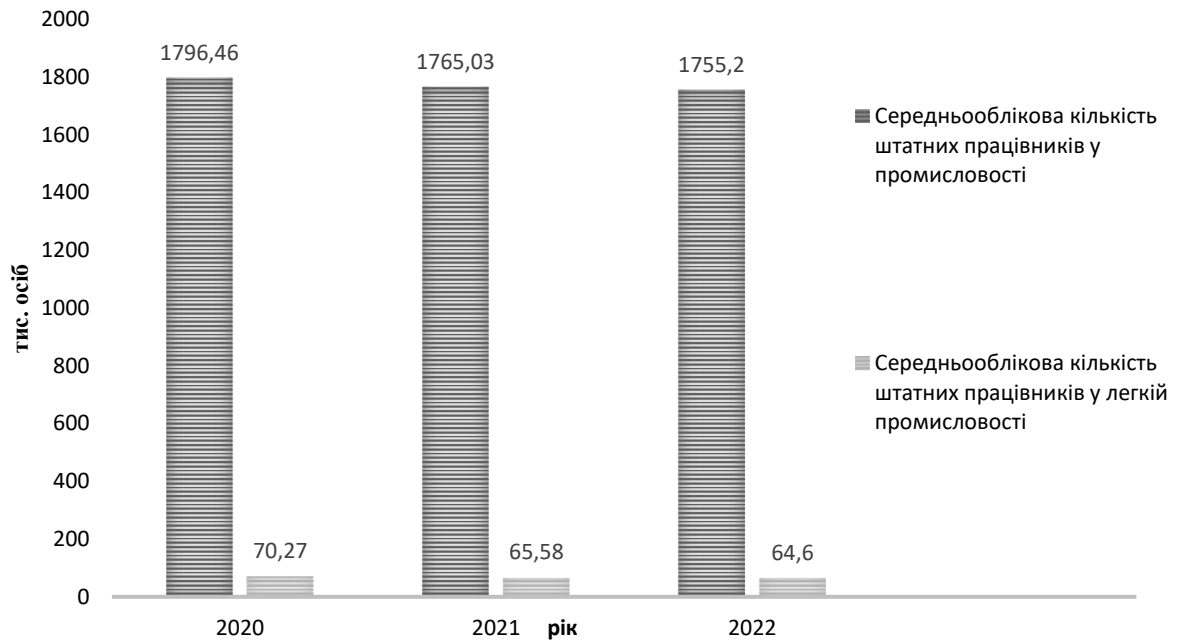


Рисунок 2.5 Середньооблікова кількість штатних працівників у промисловості

Джерело: складено да даними [40; 46; 47; 48].

По-друге, ця низька конкурентоспроможність прямо корелює з постійним скороченням чисельності штатних працівників (рисунок 2.5). Кількість зайнятих у легкій промисловості скоротилася з 70,27 тис. осіб у 2020 році до 64,6 тис. осіб у 2022 році. Як наслідок, частка працівників легкої промисловості у загальній чисельності промисловості також знижується (з 3,91% до 3,68%). Це підтверджує, що низька оплата праці є основним чинником відтоку кваліфікованих кадрів та створює серйозні перешкоди для модернізації виробництва.

Гостра необхідність вирішення кадрової проблеми та підвищення продуктивності праці є ключовими умовами для реалізації виробничого та ринкового потенціалу галузі. Тому, для повної характеристики обсягу діяльності підприємств, необхідно оцінити співвідношення між обсягами виробленої та реалізованої промислової продукції в національному та регіональному (Волинська область) вимірах.

Обсяги виробленої та реалізованої продукції в Україні та Волинській області представлені на рисунку 2.6 та рисунку 2.7 відповідно.

Аналіз виробничої та ринкової діяльності галузі свідчить про значний потенціал зростання та високу адаптивність підприємств. У 2023 році відбулося рекордне зростання обсягів виробленої продукції в Україні (до 65,2 млрд грн), що прямо корелює зі збільшенням чистого прибутку.

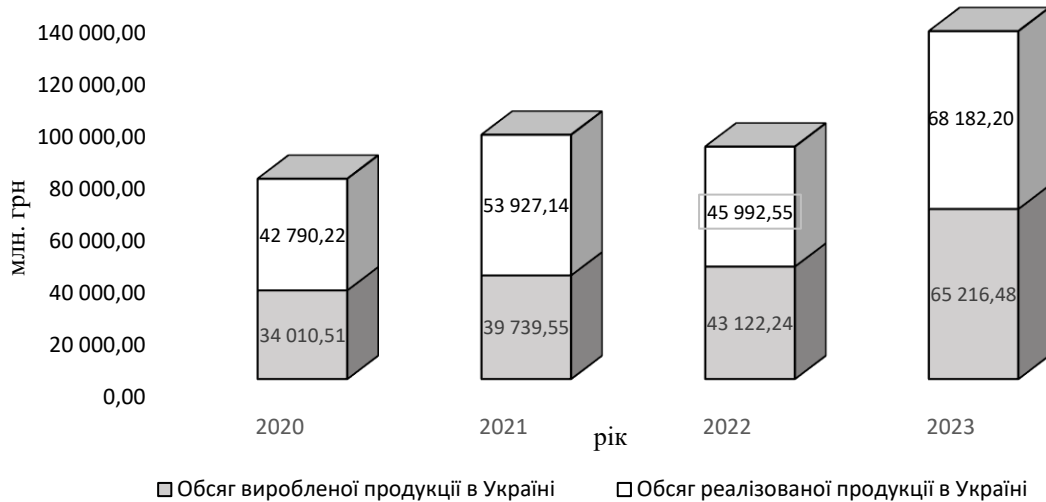


Рисунок 2.6 Обсяги виробленої та реалізованої продукції в Україні

Джерело: складено да даними [40; 49; 50; 51; 52].

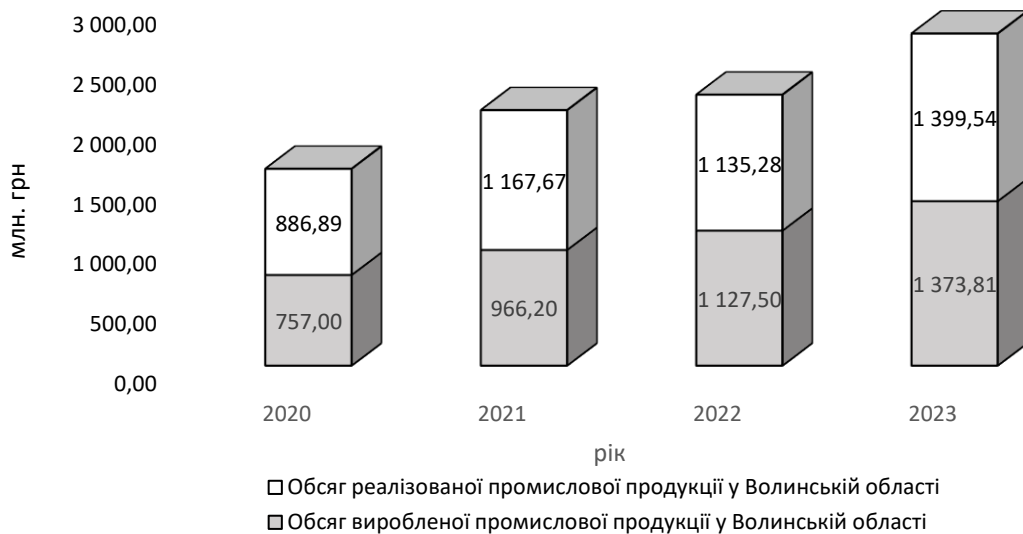


Рисунок 2.7- Обсяги виробленої та реалізованої продукції у Волинській області

Джерело: складено да даними [40; 49; 50; 51; 52].

Проте, найважливішим висновком є стійке перевищення обсягу реалізованої продукції над обсягом виробленої протягом усього досліджуваного періоду. Наприклад, у 2023 році обсяг реалізації становив 68,2 млрд грн, тоді як виробництво — 65,2 млрд грн. Цей розрив вказує на два ключові аспекти:

1. активне використання наявних товарних запасів;
2. висока частка торговельної діяльності, коли підприємства легкої промисловості реалізують значний обсяг імпортової сировини, напівфабрикатів або готової продукції (що добре корелює з необхідністю закупівлі для подальшої переробки або перепродажу).

Волинська область демонструє аналогічну динаміку, при цьому зберігаючи відносно стабільне співвідношення між виробництвом і реалізацією, що підтверджує її активну участь як у виробничих, так і у збутових ланцюгах.

З огляду на зростання фінансової стійкості та ефективності, вагомим характеристикою діяльності підприємств легкої промисловості як об'єктів дослідження є їхня соціально-фіскальна функція та внесок до державного і місцевих бюджетів. Нарощування обсягів сплачених податків є прямим індикатором не лише фінансового оздоровлення, але й підтвердженням високої соціальної відповідальності галузі. Для повної та всебічної оцінки ролі легкої промисловості в економічній системі держави та регіону, необхідно проаналізувати динаміку суми сплачених податків (таблиця 2.1).

Для більш наглядного аналізу даних, що наведені в таблиці 2.1 було сформовано рисунок 2.8 та рисунок 2.9.

Проведений аналіз фінансово-фіскальних показників за період 2020–2023 років підтверджує високу адаптивність та стійкість досліджуваного сектора економіки України в умовах зовнішніх викликів. Загальні податкові надходження демонструють значне відновлення і зростання, перевищивши у 2023 році показники довоєнного періоду, що свідчить про системне фінансове оздоровлення та підвищення ефективності.

Таблиця 2.1. - Динаміка та структура сплачених податків підприємствами за
2020–2023 роки

Показник	2020 рік	2021 рік	2022 рік	2023 рік
Сума сплаченого ПДФО та ВЗ до державного бюджету, тис.грн	608620 187,76	841 711 430,88	670 038 339,77	1046 065 176,94
Сума податкових надходжень по Волинській області, тис.грн	19 266 944,49	28 692 763,09	27724392,81	32 187 215,73
Загальна сума податкових надходжень, тис.грн	3372313690,24	3 905 794 318,13	3356 638 546,22	4414 179 470,84

Джерело: складено да даними [52].

Водночас, регіональна динаміка (на прикладі Волинської області) хоч і показує відносно невелику частку у загальнонаціональному обсязі (близько 0,73% у 2023 році), але підкреслює її підвищену відносну стійкість у кризовому 2022 році, що є важливим індикатором надійності регіональної економічної платформи.

Для повної оцінки соціальної та фіскальної прозорості функціонування підприємств, а також для визначення пріоритетів у фіскальному навантаженні, критично важливо проаналізувати структурну частку податків на оплату праці у загальній сумі.

Структурна динаміка частки ПДФО та ВЗ у загальній сумі податкових надходжень за 2020–2023 роки зображена на рисунку 2.9.

Отримані дані підтверджують надзвичайно високу та зростаючу значущість соціальних відрахувань. Частка податку на доходи фізичних осіб (ПДФО) та військового збору (ВЗ) у загальній сумі податків у 2023 році досягла 23,70%, що є піковим показником за весь період аналізу. Це означає, що майже чверть усіх фіскальних надходжень від сектору формується за

рахунок податків на оплату праці, що підкреслює його критичну соціальну роль.

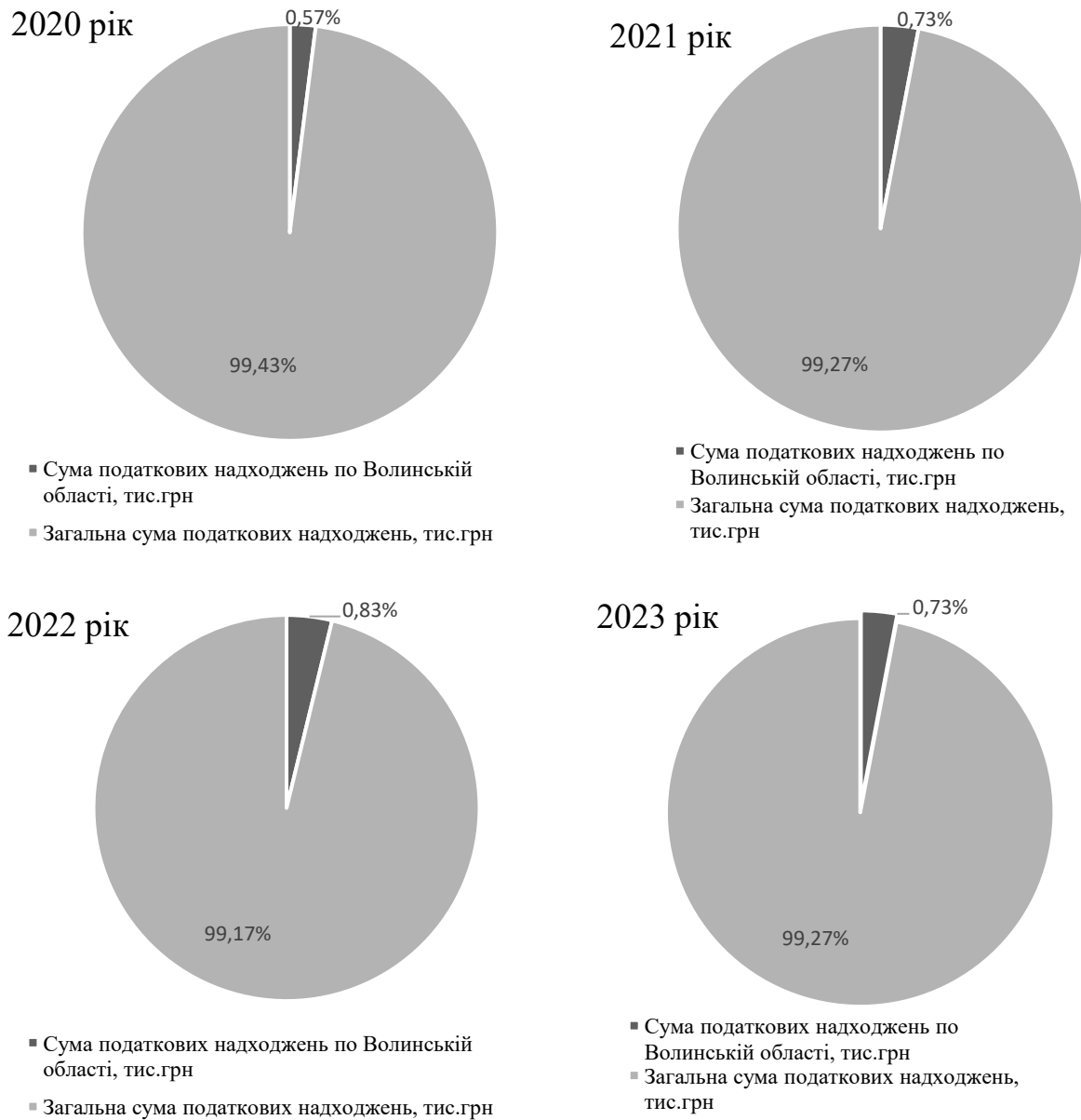


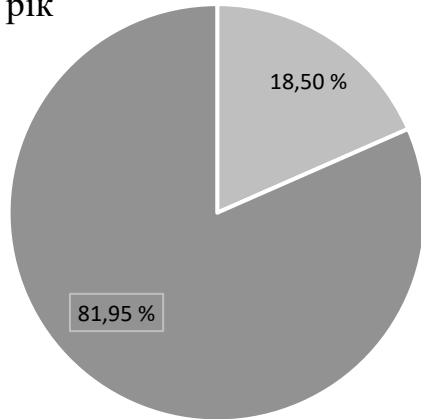
Рисунок 2.8 Структура суми податкових надходжень підприємств України

Джерело: складено на основі даних [52].

Такий високий і зростаючий відсоток, незважаючи на проблеми з чисельністю персоналу, пояснюється, насамперед, послідовним підвищенням рівня мінімальної заробітної плати протягом досліджуваного періоду, що автоматично збільшує податкову базу. Крім того, зростання частки податків на доходи підкреслюється також збільшенням ставки ВЗ з 1,5% до 5%.

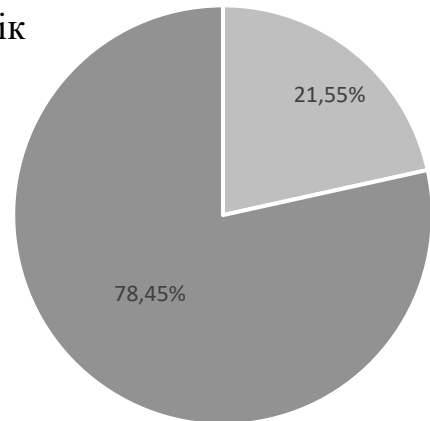
Таким чином, підвищення соціальної ролі сектора, відображене у зростанні відрахувань від оплати праці, є ключовою позитивною тенденцією, необхідною для стабілізації кадрової ситуації та подальшого розвитку.

2020 рік



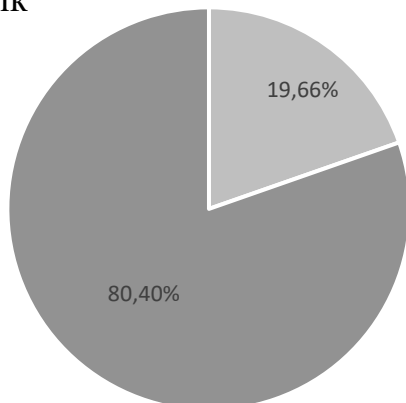
- Сума сплаченого ПДФО та ВЗ до державного бюджету
- Загальна сума податкових надходжень до державного бюджету

2021 рік



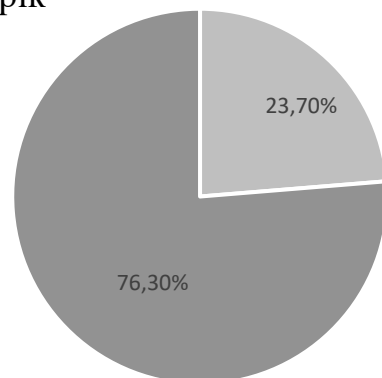
- Сума сплаченого ПДФО та ВЗ до державного бюджету
- Загальна сума податкових надходжень до державного бюджету

2022 рік



- Сума сплаченого ПДФО та ВЗ до державного бюджету
- Загальна сума податкових надходжень до державного бюджету

2023 рік



- Сума сплаченого ПДФО та ВЗ до державного бюджету
- Загальна сума податкових надходжень до державного бюджету

Рисунок 2.9 Структурна динаміка частки соціальних податків (ПДФО та ВЗ) у загальній сумі податкових надходжень за 2020–2023 роки

Джерело: складено на даними [52].

Проведений аналіз діяльності підприємств легкої промисловості України за період 2020–2023 років свідчить про їхню життєздатність та здатність до адаптації в умовах економічних і військових викликів. Загальна динаміка

характеризується зростанням обсягів виробництва продукції, зокрема у Волинській області, де було зафіксовано помітне збільшення виробничих показників протягом досліджуваного періоду. Це зростання підтверджує, що галузь продовжує функціонувати та нарощувати свій економічний потенціал, незважаючи на складну ситуацію.

Фінансовий стан підприємств демонструє позитивну динаміку чистого прибутку, що є ключовим показником фінансової ефективності. Протягом 2020–2022 років спостерігалася стійка тенденція до збільшення прибутковості, що підтверджує платоспроможність підприємств та їхню здатність генерувати доходи. Аналіз структури фінансових результатів та фінансової стійкості показує, що більшість підприємств є прибутковими та фінансово стійкими, хоча структура їхнього капіталу вимагає постійного моніторингу та управління для мінімізації ризиків.

Аналіз податкових відрахувань підтверджує значну соціальну роль підприємств легкої промисловості. Високий і зростаючий відсоток сплати податків, включаючи ПДФО та Військовий збір, демонструє їхній вагомий внесок у формування державного бюджету та забезпечення фінансової підтримки країни.

Таким чином, комплексна характеристика підприємств легкої промисловості як об'єктів дослідження виявляє суттєву подвійність. З одного боку, діяльність цих підприємств обтяжена такими системними проблемами, як застаріле обладнання, дефіцит кваліфікованих кадрів (підтверджено аналізом заробітної плати та чисельності), тінізація ринку, зниження купівельної спроможності та нестача інвестицій. З іншого боку, галузь має значний потенціал зростання за рахунок інтеграції у глобальні ланцюги поставок, модернізації виробництва, розвитку вітчизняних брендів і розширення співпраці з іноземними партнерами (про що свідчить стійке перевищення реалізації над виробництвом, що включає закупівлю) [53].

У підсумку, проаналізовані показники засвідчують, що, незважаючи на наявні структурні та зовнішні проблеми, підприємства легкої промисловості

демонструють життєздатність та потенціал для подальшого розвитку. Успіх галузі залежить від здатності керівництва використовувати свій фінансовий потенціал для подолання системних проблем, зокрема через залучення інвестицій та стабілізацію кадрового забезпечення.

2.2. Практика ведення бухгалтерського обліку розрахунків з персоналом на підприємствах легкої промисловості

Практика організації та ведення обліку розрахунків із персоналом на підприємствах легкої промисловості має низку специфічних особливостей, що обумовлені насамперед характером виробничого процесу. Сучасне бізнес-середовище вимагає від галузі значної модернізації, оскільки впровадження нових методів та вдосконалення системи управлінського обліку стає важливим завданням для більшості підприємств у сучасному середовищі.

Облік розрахунків з персоналом на цих підприємствах має високу ступінь інтеграції з виробничим обліком, оскільки пряма праця є ключовим елементом собівартості проміжного напівфабрикату чи готової продукції. Весь процес спрямований на точне фіксування виробітку та віднесення його вартості на конкретні об'єкти калькулювання.

Облік розрахунків з персоналом на підприємствах легкої промисловості має низку специфічних рис:

1. Домінування відрядної системи: Переважна більшість виробничих робітників працює за відрядними розцінками, оскільки виробіток легко вимірюється в натуральних одиницях (кілограм пряжі, погонні метри тканини). Це дозволяє максимально точно віднести основну заробітну плату прямо на собівартість конкретного артикулу.

2. Використання технологічних показників для розподілу: Розподіл непрямих витрат (наприклад, витрати на утримання обслуговуючого персоналу) часто базується на технологічних вимірниках, таких як веретено-

години або машино-години верстатів, що забезпечує більшу об'єктивність при калькулюванні.

3. Жорстка інтеграція обліку браку: Система оплати праці безпосередньо пов'язана з контролем якості. Облік має механізм ідентифікації конкретної особи або зміни, яка допустила брак, що є основою для нарахування відповідних утримань із заробітної плати.

4. Документальне оформлення та принципи нарахування починаються з фіксації факту виконання роботи, що здійснюються через наступні первинні документи:

- Наряди на відрядні роботи та Рапорти про виробіток: Використовуються для нарахування основної заробітної плати виробничих робітників у прядильному та ткацькому виробництвах.

- Маршрутні карти (Листи супроводу): У критичних переділах (зокрема, оздоблювальному виробництві) цей документ супроводжує партію продукції, фіксуючи фактичний виробіток, табельний номер робітника/зміни, а також виявлені дефекти/брак.

- Табелі обліку робочого часу: Застосовуються для обліку явок, неявок та розрахунку погодинної заробітної плати (адміністративний та обслуговуючий персонал).

На основі даних, зафіксованих у цих первинних документах, розрахована відрядна заробітна плата виробничих робітників відноситься прямо на собівартість конкретного артикулу чи напівфабрикату. Водночас, непрямі витрати, до яких належить заробітна плата допоміжного персоналу, додаткова заробітна плата (відпускні, доплати) та відрахування на соціальне страхування, обліковуються як загальновиробничі витрати і розподіляються між об'єктами калькулювання пропорційно до суми основної заробітної плати або іншої узгодженої бази.

Ключовим узагальнюючим показником витрат підприємства на робочу силу є Фонд оплати праці (ФОП). Його формування є основою для подальших

утримань та розрахунку чистої заробітної плати. ФОП включає всі нараховані працівникам суми, незалежно від джерел їх фінансування (рисунок 2.10).

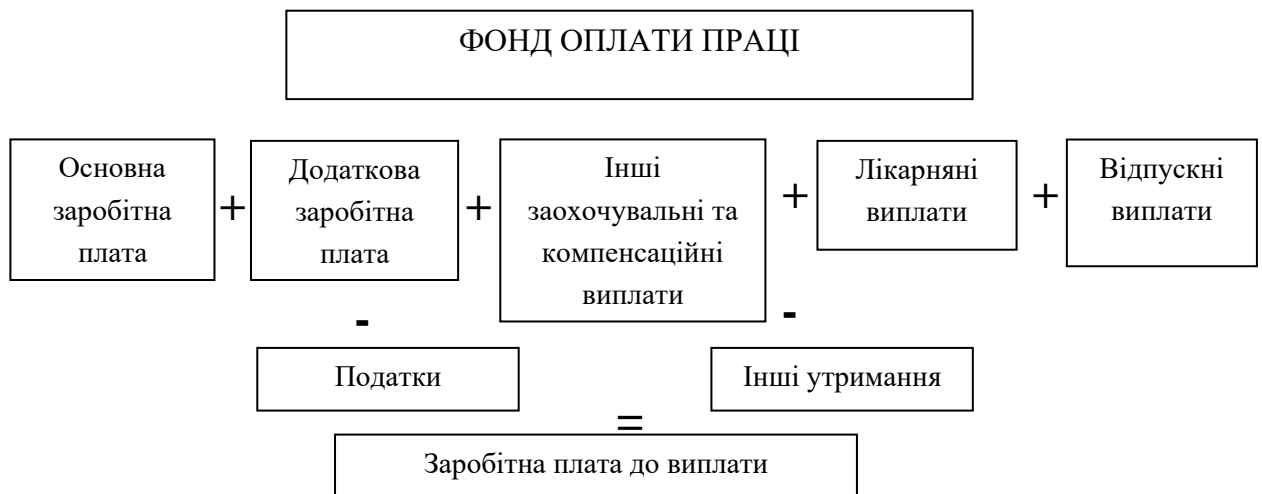


Рисунок 2.10 Елементи формування фонду оплати праці

Джерело: сформовано автором.

Фонд оплати праці складається з трьох основних елементів, які в загальній практиці включають:

1. Основна заробітна плата – включає тарифні ставки, посадові оклади, відрядна розцінка, суми індексації заробітної плати;
2. Додаткова заробітна плата - включає різноманітні надбавки та доплати, які мають систематичний характер: за роботу в нічний час, за суміщення посад, інтенсивність праці, доплата до розміру мінімальної заробітної плати а також систематичні премії та винагороди;
3. Виплати, що не входять до фонду заробітної плати, але є витратами на персонал- це можуть бути виплати, що гарантуються законодавством (як-от відпускні, оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок підприємства, а решти – за рахунок Пенсійного фонду), а також виплати соціального характеру (матеріальна допомога, вихідна допомога).

Нарахування суми заробітної плати до виплати передбачає здійснення обов'язкових утримань:

- Податок на доходи фізичних осіб (ПДФО): Ставка 18% При розрахунку може застосовуватися податкова соціальна пільга (ПСП), якщо нарахована заробітна плата працівника не перевищує встановлений законом граничний розмір доходу.

- Військовий збір (ВЗ): Ставка 5%.

- Інші утримання: Стягнення за виконавчими листами (аліменти) та відрахування за допущений брак.

Паралельно з нарахуванням ФОП, підприємство нараховує Єдиний соціальний внесок (ЄСВ), який є витратою роботодавця. Базова ставка ЄСВ складає 22% від нарахованого Фонду оплати праці. Для окремих категорій працівників, зокрема осіб з інвалідністю, застосовується знижена ставка - 8,41%.

Облік розрахунків із персоналом включає коректне нарахування всіх видів виплат, зокрема, відпускних та допомоги по тимчасовій непрацездатності.

Право на щорічну відпустку гарантується працівникам підприємств законодавством України [54].

Алгоритм розрахунку відпускних виплат складається з шести основних кроків:

1. Визначення розрахункового періоду: Це, як правило, 12 календарних місяців перед відпусткою.

2. Підсумовування заробітку: Обчислюється сума заробітку працівника за розрахунковий період, що включає основну та додаткову заробітну плату, а також виплати із збереженням середнього заробітку (наприклад, допомога по тимчасовій непрацездатності).

3. Визначення кількості календарних днів: Підсумовуються всі календарні дні періоду, за винятком святкових, неробочих днів, а також днів, коли працівник не працював через поважні причини.

4. Розрахунок середньоденної заробітної плати: Сумарний заробіток ділиться на кількість календарних днів за цей період.

5. Визначення кількості оплачуваних днів відпустки: Основна відпустка має бути не меншою за 24 календарних дні, а безперервна частина – не меншою за 14 календарних днів.

6. Розрахунок суми відпускних: Середньоденний заробіток множиться на кількість днів відпустки.

Із суми відпускних утримуються ПДФО (18%) і військовий збір (1,5%), а також нараховується та сплачується ЄСВ. Виплата здійснюється не пізніше ніж за три календарних дні до початку відпустки.

Після завершення розрахунків і виплат, пов'язаних із щорічною відпусткою, наступним важливим і специфічним типом нарахувань є розрахунок виплат допомоги по тимчасовій непрацездатності (Лікарняні).

Виплати лікарняних здійснюються на підставі листка непрацездатності [1]. Візуалізацію описаної інформації наведено на рисунку 2.11.

Таким чином, процес нарахування та виплати лікарняних є досить складним і багатокроковим, вимагаючи ретельного контролю за відповідністю чинному законодавству, особливо щодо визначення страхового стажу та джерел фінансування.

Саме тому, не менш важливим етапом обліку є відображення усіх цих розрахунків і пов'язаних із ними зобов'язань у статистичній звітності підприємства.

Підприємства зобов'язані регулярно звітувати щодо праці та заробітної плати за допомогою спеціальних статистичних форм. Основні з них – це:

- Форма № 1-ПВ (місячна): подається щомісячно.
- Форма № 1-ПВ (квартальна): подається щоквартально.
- Форма № 1-ПВ (умови праці): подається раз на два роки [55].

Крайній термін подання всіх звітів з праці – до сьомого числа місяця, що настає за звітним періодом (місяцем, кварталом або дворічним періодом, відповідно).

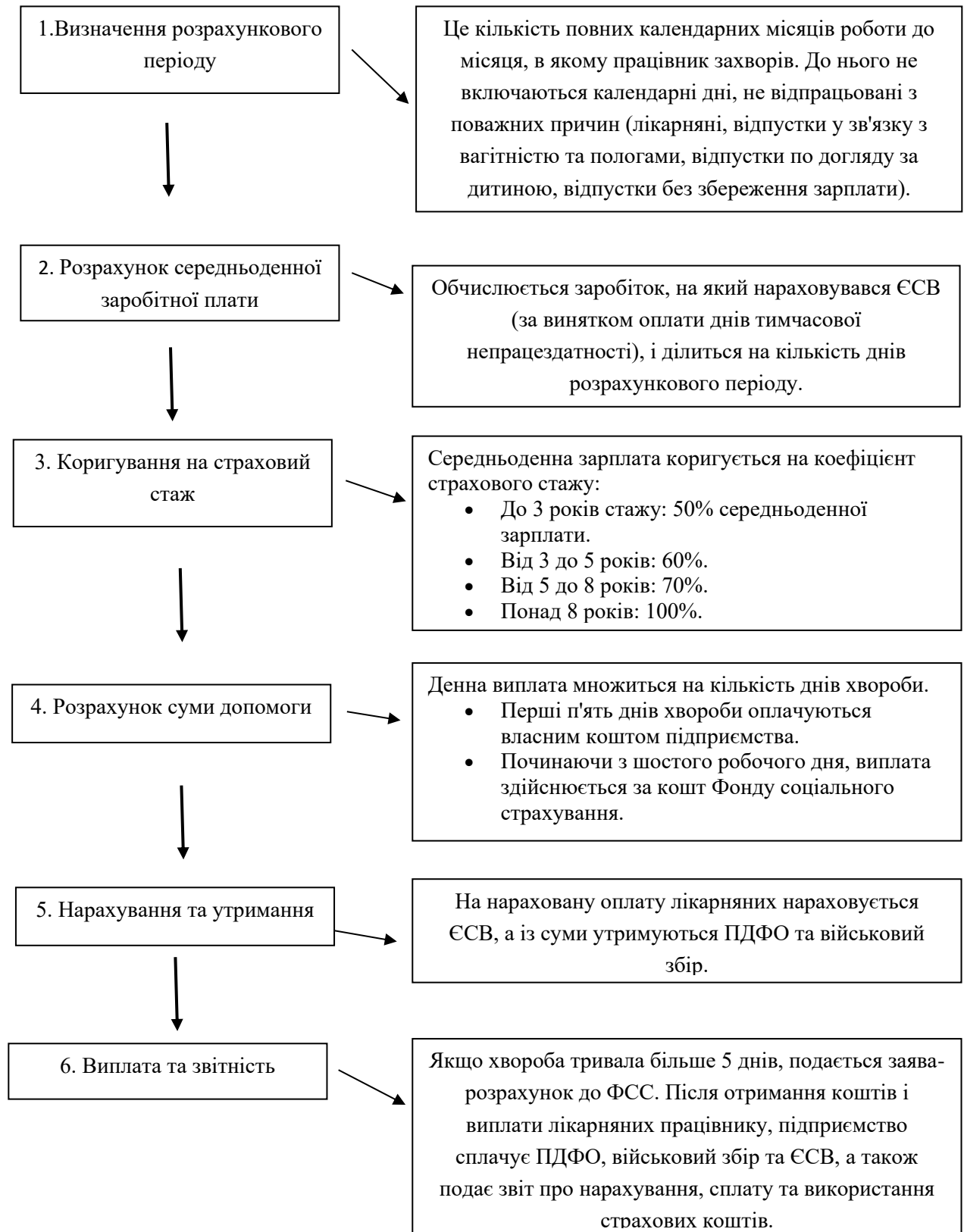


Рисунок 2.11 Алгоритм виплати лікарняних

Джерело: сформовано автором.

У бухгалтерському обліку для відображення розрахунків використовується стандартний План рахунків, який забезпечує виконання вимог національних стандартів.

Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» є основним для узагальнення інформації про зобов'язання підприємства перед персоналом. За кредитом цього рахунку фіксується нарахування усіх видів оплати (основна, додаткова та інші виплати, як-от відпускні), а за дебетом відображаються утримання (податки, збори) та виплата належних сум.

Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» має такі субрахунки:

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

На субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» кредитом фіксується збільшення заборгованості перед працівниками на загальну суму нарахованої основної та додаткової заробітної плати, а дебетом – її зменшення на суму утриманих податків і зборів, а на 662 «Розрахунки з депонентами» – відображаються суми, які працівники не отримали вчасно.

На субрахунку 663 «Розрахунки за іншими виплатами» «ведеться облік розрахунків за виплатами, що не належать до фонду оплати праці, зокрема допомога по частковому безробіттю, допомога по тимчасовій непрацездатності» [1].

Рахунки 64 та 65 застосовуються для обліку зобов'язань перед державними фондами та бюджетом, що виникають внаслідок нарахування заробітної плати:

- Рахунок 64 «Розрахунки за податками й платежами» узагальнює інформацію про податкові зобов'язання. Зокрема, субрахунки 641 та 642 використовуються для обліку ПДФО та Військового збору відповідно. Нарахування цих утримань відображається за кредитом рахунків 641/642, а фактичне перерахування коштів до бюджету – за дебетом.

- Рахунок 65 «Розрахунки за страхуванням», зокрема субрахунок 651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування», використовується для обліку нарахування та сплати Єдиного соціального внеску (ЄСВ). Нарахування ЄСВ на Фонд оплати праці відображається за кредитом 651, формуючи зобов'язання, а перерахування внеску до Пенсійного фонду – за дебетом.

Практика ведення бухгалтерського обліку розрахунків із персоналом на підприємствах легкої промисловості є складною, високоорганізованою системою, що вимагає глибокої інтеграції з технологічними особливостями виробничого процесу та суворого дотримання чинного законодавства.

Виражена специфіка цієї галузі, зумовлена домінуванням відрядної системи оплати праці та необхідністю жорсткої інтеграції обліку браку для точного розрахунку утримань, підкреслює пряму залежність облікової політики від специфіки виробництва.

Облік розрахунків ґрунтується на детально розроблених первинних документах (Наряди, Табелі, Маршрутні карти), які слугують базою для формування Фонду оплати праці (ФОП) та відображення зобов'язань на бухгалтерських рахунках. Ефективність організації обліку напряму залежить від повноти й достовірності первинної інформації, що надходить із виробничих ділянок, а також від можливості оперативно виявляти брак.

Незважаючи на високу організованість системи, на практиці більшість вітчизняних підприємств продовжують використовувати традиційні, часто застарілі, методи ведення обліку, базуючись на паперовому документообігу та ручній обробці великих масивів даних. Ручне заповнення нарядів і табелів створює значні ризики, такі як втрата часу, що затримує розрахунок собівартості, висока ймовірність помилок через ручне перенесення даних.

Саме тому, незважаючи на забезпечення ретельного контролю та правильності нарахувань, збереження паперового документообігу та ручного опрацювання даних створює підвищений ризик помилок і затримує формування облікових показників.

У цьому контексті динамічні зміни в економіці та сучасні вимоги до бізнесу свідчать про нагальну необхідність оновлення методів обліку та запровадження сучасних технологічних рішень. Зокрема, цифрова реєстрація фактично виконаних робіт на виробничих етапах значно пришвидшує розрахунок заробітної плати, підвищує якість управлінської інформації та сприяє ефективнішому досягненню стратегічних цілей компанії.

Таким чином, цифровізація процесів обліку, впровадження автоматизованих систем фіксації виробітку та інтегрованих HRM/ERP-рішень є необхідною умовою підвищення точності, швидкості та прозорості обліку розрахунків із персоналом на підприємствах легкої промисловості.

2.3. Організація внутрішнього контролю розрахунків з персоналом на підприємствах легкої промисловості

Організація внутрішнього контролю розрахунків з персоналом на підприємствах легкої промисловості ґрунтується на щоденному відстеженні точності фіксації виробітку, своєчасності передання первинних документів та контролю відповідності нарахованих фактично виконаним роботам. На відміну від підприємств інших галузей, де контроль зосереджений переважно на формальних процедурах, у легкій промисловості він тісно інтегрований у виробничий процес і здійснюється безперервно, починаючи від моменту запуску виробничої партії й закінчуючи переходом на наступний переділ.

Основою внутрішнього контролю є чітко вибудований маршрут руху первинної інформації.

У виробничих підрозділах контроль здійснює майстер або бригадир, який відповідає за правильне оформлення нарядів, маршрутних карт і рапортів про виробіток. На практиці саме на цьому етапі виникає найбільша кількість ризиків – від неповного зазначення обсягу виконаних робіт до навмисного заниження виробітку. У зв'язку з цим, на підприємствах поширена практика

подвійного контролю: первинний – при здачі продукції контролеру, та вторинний – після перевірки якості, що безпосередньо впливає на розмір оплати.

Система внутрішнього контролю розрахунків з персоналом на підприємствах легкої промисловості зображена на рисунку 2.12.

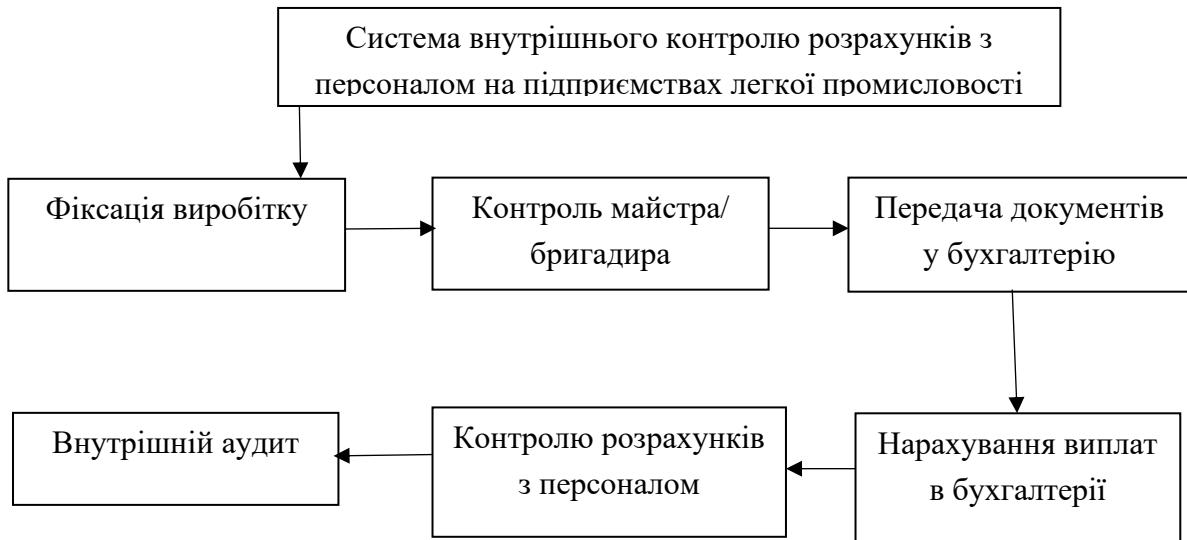


Рисунок 2.12 Система внутрішнього контролю розрахунків з персоналом на підприємствах легкої промисловості

Джерело: сформовано автором.

Особливе місце у системі контролю посідає верифікація обліку робочого часу. Часто, що є підставою для нарахування погодинної оплати, щоденно перевіряється старшим майстром на предмет відповідності фактичним явкам, замінам та простоям. В окремих підрозділах застосовуються електронні системи контролю доступу (турнікети, магнітні картки), які автоматично формують табелі, мінімізуючи людський фактор і помилки.

Усі первинні документи передаються до бухгалтерії для визначенням ставки, зазвичай щоденно або раз на зміну. На рівні бухгалтерської служби внутрішній контроль включає: перевірку арифметичної точності розрахунків, звірку відрядних нарядів з даними системи виробничого обліку, аналіз причин можливих розбіжностей, а також об'єктне погодження доплат, надбавок і премій із службовою персоналу та керівниками виробничих підрозділів.

Контроль розрахунків з персоналом часто трапляється ситуативно, коли бухгалтерія проводить контроль повноти переданих маршрутних карт і правильності віднесення зарплати на відповідні об'єкти калькулювання.

Контроль якості є важливою складовою внутрішнього контролю оплати праці, оскільки розмір заробітку працівника напряму залежить від кількості та характеру допущеного браку. Практика підприємства передбачає складання Акту браку, де вказується прізвище працівника, зміна, технологічний етап та характер дефекту. Ці акти стають підставою як для утримань із заробітної плати, так і для аналізу причин виникнення браку – порушення інструкцій, недостатня кваліфікація, несправність обладнання. У випадку повторюваного браку майстер вносить подання у відділ кадрів щодо необхідності додаткового навчання або корекції норм виробітку.

Сучасні підприємства легкої промисловості активно впроваджують елементи автоматизованого контролю та цифровізації. Наприклад, використання електронних сканерів штрихкодів у виробництві дозволяє автоматично фіксувати інформацію про виконані операції та прив'язувати її до конкретного працівника.

Такі дані потрапляють у програму бухгалтерського обліку, де проводиться автоматична звірка з технологічними нормами, що значно скорочує час обробки інформації та зменшує ризик маніпуляцій. Крім того, застосовується система внутрішніх аудитів та контрольних перевірок виробничих ділянок. Раз на місяць або квартал служба внутрішнього контролю проводить вибіркову перевірку первинних документів з метою виявлення завищення випуску, неправильного віднесення робіт на артикули, несвоєчасного оформлення маршрутних карт та дублювання нарядів.

Отже, організація внутрішнього контролю розрахунків з персоналом у легкій промисловості має комплексний характер і передбачає: постійну взаємодію виробничих відділів, відділу кадрів, бухгалтерської служби. Оперативність отримання первинної інформації, її точність, прозорість та повнота є ключовими факторами, що визначають рівень достовірності

розрахунків і якість управлінських рішень щодо оплати праці. Саме тому підприємства все активніше відходять від паперових процедур на користь електронної фіксації та автоматизованих систем контролю.

Висновки до розділу 2

1. Проведений аналіз підтверджує, що функціонування підприємств легкої промисловості в сучасних економічних умовах характеризується значною адаптивністю та стратегічним значенням для національної економіки, попри наявність системних проблем, таких як кадрова нестача та необхідність модернізації.

2. Аналіз фінансово-господарських показників, зокрема динаміка чистого прибутку та співвідношення прибуткових/збиткових підприємств, свідчить про відновлення та зростання фінансового потенціалу галузі протягом 2020–2023 років, що підтверджує її високу стійкість до зовнішніх викликів. Однак, гостра необхідність вирішення кадрової проблеми, спричиненої скороченням чисельності штатних працівників, вимагає підвищення конкурентності умов оплати, оскільки середня заробітна плата в галузі, хоча й має позитивну динаміку, суттєво відстає від середнього рівня в промисловості загалом.

3. Практика обліку розрахунків із персоналом безпосередньо зумовлена технологічними особливостями виробничого процесу, що виражається у домінуванні відрядної системи оплати праці та необхідності жорсткої інтеграції обліку браку для точного розподілу трудових витрат між об'єктами калькулювання. Облік ґрунтується на детально розробленій системі первинних документів, що формують базу для розрахунку фонду оплати праці та відображення зобов'язань на бухгалтерських рахунках 66, 64 та 65.

4. Організація внутрішнього контролю розрахунків має комплексний характер, пронизуючи всі етапи від фіксації виробітку до фінального

нарахування, при цьому цифровізація процесів обліку, впровадження автоматизованих систем фіксації та інтегрованих ERP-рішень є необхідною умовою підвищення точності, швидкості та прозорості розрахунків із персоналом, перетворюючи облік на оперативний інструмент управлінських рішень.

РОЗДІЛ 3

ВДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЛЕГКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

3.1. Удосконалення обліку та контролю розрахунків з персоналом на підприємства легкої промисловості

Облік праці та розрахунків із персоналом є одним із найбільш трудомістких і відповідальних ділянок роботи бухгалтерії, особливо на великих підприємствах легкої промисловості, де характер виробництва (цехи, дільниці, відрядна оплата) обумовлює значну кількість облікових операцій.

На практиці, навіть при використанні сучасного бухгалтерського програмного забезпечення (наприклад, BAS Бухгалтерія), залишається високий рівень ручного ведення первинних документів, зокрема табелів обліку робочого часу.

Така організація процесу, коли інформація про відпрацьований час спочатку фіксується на паперових носіях (табелі), а потім вручну вноситься до облікової системи, має низку суттєвих недоліків:

- Значні часові витрати: Витрачається робочий час табельників і бухгалтерів на обробку великих масивів даних.

- Висока ймовірність помилок: Людський фактор призводить до арифметичних помилок при ручному перенесенні або розрахунку, що потребує подальших коригувань.

- Неможливість оперативного контролю: Керівництво не отримує інформацію про фактичну присутність та запізнення в режимі реального часу.

З огляду на специфіку підприємств легкої промисловості, де поширена відрядна форма оплати праці (швачки, закрійники), точність і оперативність обліку робочого часу є критично важливою для достовірного нарахування заробітної плати та калькулювання собівартості продукції.

Тому, як варіант удосконалення організаційного забезпечення обліку праці, пропонується впровадження Системи автоматизованого обліку робочого часу (САОЧ) через інтеграцію із засобами контролю доступу (рисунок 3.1).



Рисунок 3.1 Механізм функціонування САОЧ

Джерело: сформовано автором.

Пропонується встановлення на прохідних виробничих цехів турнікетів або сканерів бейджів/карток доступу, які мають бути інтегровані з інформаційною системою підприємства. Ця система, у свою чергу, повинна мати прямий зв'язок з бухгалтерською програмою, наприклад, із системою BAS КОПП, яка має розширений функціонал для кадрового та зарплатного обліку.

На рисунку 3.1 відображено повний автоматизований цикл від фіксації робочого часу до інтеграції даних у бухгалтерську систему. Така цифровізація обліку робочого часу є ключовою для забезпечення максимальної точності розрахунків. Такий підхід не лише мінімізує помилки та економить час, але й забезпечує високу достовірність даних, що є передумовою для правильного відображення в обліку нарахування заробітної плати та її складових.

На підприємствах легкої промисловості, які мають багатоступінчастий технологічний процес (від заготівлі до фінального оздоблення), критично важливо забезпечити точне калькулювання собівартості окремих видів продукції та чіткий контроль за використанням фонду оплати праці по центрах відповідальності. Необхідність такої деталізації викликана тим, що витрати на оплату праці часто становлять значну частку собівартості.

Саме тому, незважаючи на те, що чинний План рахунків для потреб фінансового обліку передбачає використання рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» із субрахунком 661 «Розрахунки за заробітною платою», цього недостатньо для якісного управління. Для підвищення аналітичності та отримання якісної управлінської інформації, необхідної для ухвалення рішень та ефективного контролю ФОП, пропонується впровадження деталізованого робочого плану рахунків шляхом відкриття додаткових субрахунків, наведених в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1. - Фрагмент плану рахунків для підприємств легкої промисловості

Код субрахунку	Назва субрахунку для легкої промисловості	Призначення
661.1	Розрахунки з оплати праці (Основне виробництво)	Облік ЗП персоналу, безпосередньо задіяного у пошитті виробів.
661.2	Розрахунки з оплати праці (Операції оздоблення/декорування)	Облік ЗП працівників, що виконують фінальні висококваліфіковані роботи.
661.3	Розрахунки з оплати праці (Допоміжне виробництво та управління)	Облік ЗП технічного, ремонтного персоналу, а також адміністрації.
662.1	Депонована заробітна плата	Аналітичний облік не отриманої ЗП за категоріями персоналу.

Джерело: сформовано автором.

Перевагами такої деталізації є:

- Точне калькулювання: Можливість прямого віднесення витрат на оплату праці на собівартість конкретного цеху або операції (наприклад, пошиття сукні, облік якої ведеться на 661.1).

- Контроль ФОП: Керівництво отримує чітку картину розподілу ФОП не лише за економічними елементами, але й за виробничими переділами.

- Аналітична база: Створення бази для порівняльного аналізу ефективності праці між різними виробничими дільницями підприємства.

Підсумовуючи, можна сказати, що основним напрямом вдосконалення внутрішнього контролю розрахунків із персоналом є цифровізація процесів обліку праці. Центральною пропозицією є інтеграція та впровадження автоматизованої системи фіксації робочого часу (САОЧ), що забезпечує достовірність первинних даних та їх оперативне надходження до облікової системи. Це суттєво мінімізує помилки та трудомісткість, пов'язані з ручним веденням табелів. Крім того, для поліпшення управлінської інформації запропоновано структурувати рахунок 66 шляхом введення аналітичних субрахунків. Така деталізація необхідна для точного розподілу Фонду оплати праці (ФОП) та коректного визначення собівартості продукції за центрами відповідальності.

3.2. Удосконалення мотиваційних механізмів та реформування фіскальних інструментів

Важливим елементом організації праці є справедлива система стимулювання та надання соціального захисту. Базуючись на виявленій проблематиці, слід зазначити, що проведений аналіз діяльності підприємств легкої промисловості за досліджуваний період показав наявність дефіциту кваліфікованих кадрів та тенденцію до зменшення чисельності працівників. Ця ситуація підкреслює необхідність негайного впровадження ефективних механізмів стимулювання для утримання існуючого персоналу та залучення нових спеціалістів.

Саме тому, ключовим елементом організації праці є справедлива та конкурентна система стимулювання, яка має прямо мотивувати працівників до

підвищення продуктивності та лояльності. Пропонується відмовитися від суто формальних доплат і сфокусуватися на преміюванні, прив'язаному до конкретних результатів та компетенцій.

Зокрема, доцільно впровадити систему доплат працівникам за систематичне підвищення професійних компетентностей (проходження курсів, вебінарів, отримання сертифікатів), а також бонуси за виконання особливо складних замовлень або роботу з новим обладнанням, що допомагає вирішити проблему застарілої техніки. Набуття нових знань та компетенцій повинно відображатися в обліку як частина фонду додаткової заробітної плати, що є особливо актуальним для легкої промисловості, де потрібні знання нових технологій та матеріалів.

Окрім внутрішніх механізмів мотивації, вагоме значення для соціального захисту працівників та підвищення їхніх реальних доходів має податкова політика держави. Проведений аналіз показав, що податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) та Військовий збір (ВЗ) становлять значну частку (майже четвертину) у загальних податкових відрахуваннях підприємств, що дає підстави для перегляду їхніх фіскальних ставок. Податкова система України, зокрема в частині ВЗ, має бути не лише фіскально ефективною, але й соціально справедливою. Сьогоднішня єдина ставка ПДФО ВЗ у 5% порушує принцип справедливості, оскільки для осіб із низьким доходом податкове навантаження є значною часткою їхнього доходу.

Враховуючи світовий досвід та реалії національної економіки, пропонується відмовитися від єдиної ставки військового збору на користь прогресивної шкали оподаткування, взявши за основу розмір щомісячного доходу. Цей підхід сприятиме зниженню навантаження на платників із низьким і середнім рівнем доходів та його поступовому підвищенню для заможних платників.

Пропонується внести корективи до законопроектних ініціатив щодо ВЗ, акцентуючи на соціальній справедливості та фінансовій підтримці військових:

- Скасування ВЗ для військовослужбовців: Нарахування ВЗ на доходи військовослужбовців є недоцільним. Необхідно запровадити нульову ставку ВЗ для осіб, які безпосередньо беруть участь у захисті територіальної цілісності України;

- Прогресивна шкала для цивільного населення: Запровадити диференційовану шкалу ВЗ (таблиця 3.2), що збільшує фінансовий внесок осіб із високими доходами.

Таблиця 3.2. - Диференційовані ставки Військового збору

Розмір середньомісячного доходу	Відсоткова ставка ВЗ (Пропозиція)	Обґрунтування
1	2	3
До 10 000 грн	0%	Скасування навантаження для осіб із низьким доходом.
10 001 грн – 25 000 грн	1.0%	Помірна ставка для осіб із середнім доходом.
25 001 грн – 50 000 грн	1.5%	Поточна ставка для більшості середніх доходів.
50 001 грн – 100 000 грн	3.0%	Значне підвищення ставки для високих доходів.
100 000 грн – 500 000 грн	5.0%	Фінансова відповідальність заможних платників.
Понад 500 000 грн	7.0%	Додаткове навантаження для найвищих доходів.

Джерело: сформовано автором.

Такий механізм дозволить поповнювати державний бюджет за рахунок більших відрахувань від заможних верств населення та водночас забезпечити соціальний захист малозабезпечених працівників, дотримуючись державних гарантій.

Підсумовуючи, можна сказати, що для підвищення ефективності праці персоналу рекомендовано впроваджувати систему доплат, орієнтовану на розвиток професійних компетенцій. Окрім внутрішніх стимулів, запропоновано реформування системи оподаткування доходів, а саме: перехід до прогресивної шкали Військового збору. Це дозволить знизити фіскальне навантаження на малозабезпечених громадян та військовослужбовців, підвищивши при цьому соціально-економічну справедливість та ефективність податкової політики.

Висновки до розділу 3

1. За результатами проведеного дослідження організації обліку і контролю розрахунків із персоналом, а також механізмів оподаткування, було розроблено низку системних пропозицій, адаптованих до специфіки підприємств легкої промисловості. Основною метою цих удосконалень є підвищення ефективності облікових процесів, посилення управлінського контролю та забезпечення соціальної справедливості.

2. Обґрунтовано необхідність відмови від трудомісткого ручного ведення первинних документів. Запропоновано впровадження Системи автоматизованого обліку робочого часу шляхом інтеграції турнікетів чи сканерів бейджів із бухгалтерським програмним забезпеченням, що дозволить забезпечити миттєве, достовірне формування табелів обліку робочого часу, мінімізувати вплив людського фактору і значно скоротити часові витрати бухгалтерії на обробку великих масивів даних. Для підвищення якості управлінського обліку та точності калькулювання собівартості продукції, рекомендовано розширити робочий план рахунків шляхом відкриття деталізованих аналітичних субрахунків до рахунку 66 за виробничими переділами.

3. З метою стимулювання якісного зростання персоналу підприємствам доцільно запровадити стимулюючі доплати працівникам за систематичне підвищення професійних компетентностей.

4. Обґрунтовано необхідність запровадження диференційованої шкали військового збору (від 0% до 7%), що передбачає повне скасування ВЗ для військовослужбовців та підвищення ставки для високих доходів цивільного населення. Реалізація цих податкових змін сприятиме зниженню навантаження на малозабезпечені верстви населення та збільшенню надходжень до державного бюджету за рахунок заможних платників.

ВИСНОВКИ

1. Дослідження показало, що розрахунки з персоналом є багатокомпонентним елементом обліку, який відображає фінансові зобов'язання та соціально-мотиваційні відносини підприємства. Хоча єдиного законодавчого тлумачення понять «оплата праці» та «заробітна плата» немає, їхня ключова роль — винагорода за виконану роботу — підкреслюється всіма підходами. Класифікація виплат, що ґрунтується на МСБО 19 та НП(С)БО 26, дозволяє чітко розмежувати короткострокові, довгострокові виплати та виплати при звільненні. Така систематизація є критично важливою для достовірного відображення зобов'язань у фінансовій звітності та ефективного управління фондом оплати праці.

2. Аналіз підтвердив комплексну та трирівневу структуру регулювання, яка включає Закони України (КЗпП, Податковий кодекс), стандарти (НП(С)БО 26) та внутрішні документи (Колективний договір, Облікова політика). Ця система створює необхідну методологічну базу для забезпечення законності та достовірності обліку. Водночас, через постійні зміни у податковому та трудовому законодавстві (особливо в умовах воєнного стану), система вимагає від підприємства гнучкої та своєчасної адаптації облікових процесів.

3. Узагальнення наукових досліджень дозволило систематизувати ключові проблеми за трьома основними напрямками: технологічний розрив (низька автоматизація), методологічна неузгодженість (відсутність деталізації аналітичних рахунків) та економічно-соціальний вплив (необхідність мотивації). На підставі цього, ключові шляхи вдосконалення зосереджені на комплексній автоматизації обліку, його системній регламентації та розширенні аналітичних функцій для забезпечення ефективного управлінського контролю.

4. Дослідили критичну роль цифрових інструментів у забезпеченні ефективного обліку та контролю розрахунків з оплати праці, встановивши, що

комп'ютеризація є необхідною передумовою для підвищення точності, оперативності та прозорості фінансових процесів. Систематизували переваги автоматизації, які включають скорочення часу на рутинні операції, мінімізацію ризику людських помилок, автоматичний розрахунок податків і внесків, а також оперативне надання даних для управлінських рішень. Виокремили виклики, пов'язані з автоматизацією, такі як початкові інвестиції, необхідність навчання персоналу, ризику технічних збоїв і кібербезпека. Класифікували ключові цифрові інструменти, що використовуються на українських підприємствах (BAS, хмарні рішення, ERP-системи), обґрунтувавши, що вибір конкретного програмного забезпечення залежить від масштабу діяльності та вимог до інтеграції системи, але в цілому таке впровадження є стратегічно важливим для оптимізації управління трудовими та фінансовими ресурсами.

5. Проаналізували діяльність підприємств легкої промисловості України за період 2020–2023 років, визначивши її як стратегічно важливу складову національної економіки, що демонструє високу адаптивність. Встановили значну фінансову стійкість галузі, що підтверджується майже десятикратним зростанням чистого прибутку та збільшенням частки прибуткових підприємств до 74,5% у 2023 році, незважаючи на економічні та військові виклики. Виявили гостру соціально-економічну проблему, яка полягає у значному відставанні середньої заробітної плати від загальнопромислового рівня, що прямо корелює з постійним скороченням чисельності кваліфікованих кадрів. Обґрунтували, що стійке перевищення обсягів реалізованої продукції над виробленою свідчить про активне використання товарних запасів та високу частку торговельної діяльності. Підтвердили значну соціально-фіскальну роль сектора: частка податків на оплату праці (ПДФО та ВЗ) зросла до 23,70%, що підкреслює критичну соціальну роль галузі та необхідність використання її фінансового потенціалу для стабілізації кадрового забезпечення.

6. Дослідили практику організації обліку розрахунків із персоналом на підприємствах легкої промисловості, встановивши її специфіку, що полягає у високій інтеграції з виробничим обліком, домінуванні відрядної системи оплати праці та необхідності жорсткої інтеграції обліку браку для точного віднесення витрат на собівартість. Виокремили ключові первинні документи (Наряди на відрядні роботи, Маршрутні карти, Табелі), які слугують основою для формування Фонду оплати праці (ФОП), що включає основну, додаткову заробітну плату та виплати, які не входять до ФОП, але є витратами на персонал. Систематизували процес нарахування обов'язкових утримань (ПДФО, ВЗ, інші утримання) та ЄСВ (22%), а також детально проаналізували алгоритми розрахунку відпускних і допомоги по тимчасовій непрацездатності. Обґрунтували, що, попри високу організованість, збереження традиційного паперового документообігу та ручної обробки даних створює підвищений ризик помилок і затримує формування облікових показників, що вимагає нагальної цифровізації та впровадження автоматизованих HRM/ERP-рішень.

7. Проаналізували організацію внутрішнього контролю розрахунків із персоналом, визначивши його як комплексну систему, що тісно інтегрована у виробничий процес і здійснюється безперервно від фіксації виробітку до фінального нарахування. Встановили, що контроль базується на чітко вибудованому маршруті руху первинної інформації, де ключова роль відводиться майстру/бригадиру та контролю якості продукції (система «Акт браку»), що безпосередньо впливає на розмір оплати праці та утримань. Систематизували основні контрольні процедури на рівні бухгалтерії (перевірка арифметичної точності, звірка нарядів із виробничим обліком) та зазначили, що використання електронних систем контролю доступу (турнікети) та сканерів штрихкодів вказує на перехід до елементів автоматизованого контролю. Обґрунтували, що оперативність, точність та прозорість первинної інформації є ключовими факторами достовірності розрахунків і якісного управлінського рішення, що робить необхідним

подальше впровадження автоматизованих систем контролю для мінімізації людського фактора.

8. Запропоновано системні заходи з удосконалення обліку та контролю розрахунків із персоналом, спрямовані на подолання недоліків ручного ведення первинних документів. Ключовою пропозицією є впровадження Системи автоматизованого обліку робочого часу (САОЧ) шляхом інтеграції засобів контролю доступу (турнікетів/сканерів бейджів) з обліковою програмою (BAS КОПП). Це забезпечить миттєве, достовірне формування табелів, мінімізує вплив людського фактору та скоротить часові витрати бухгалтерії. Крім того, для підвищення управлінської аналітичності та точності калькулювання собівартості продукції за центрами відповідальності, рекомендовано розширити робочий план рахунків шляхом відкриття деталізованих аналітичних субрахунків до рахунку 66 («Розрахунки за виплатами працівникам») за виробничими переділами (наприклад, 661.1, 661.2, 661.3).

9. Розроблено рекомендації щодо удосконалення мотиваційних механізмів та реформування фіскальних інструментів, спрямовані на подолання кадрового дефіциту та підвищення соціальної справедливості. Запропоновано підприємствам відмовитися від суто формальних доплат на користь стимулювання, орієнтованого на якісне зростання: введення доплат за систематичне підвищення професійних компетентностей та бонуси за роботу з новим обладнанням. На державному рівні обґрунтовано необхідність реформування системи Військового збору (ВЗ), а саме — перехід до прогресивної шкали оподаткування (від 0% до 7%). Ця зміна передбачає повне скасування ВЗ для військовослужбовців та підвищення ставки для високих доходів цивільного населення, що сприятиме зниженню фіскального навантаження на малозабезпечені верстви населення та збільшенню надходжень до державного бюджету за рахунок заможних платників.

Таким чином, проведене дослідження підтверджує, що ефективне управління розрахунками з персоналом на підприємствах легкої

промисловості залежить від збалансованого поєднання внутрішньої оптимізації облікових процесів і зовнішньої державної фіскальної політики. Впровадження автоматизованих систем обліку праці, посилення аналітичної деталізації витрат на персонал та застосування стимулюючих механізмів є критично важливими для підвищення точності калькулювання, посилення управлінського контролю та вирішення гострої кадрової проблеми. Лише комплексний підхід, що включає як технологічну модернізацію обліку, так і реформування системи оподаткування доходів у напрямку соціальної справедливості, дозволить підприємствам легкої промисловості повністю реалізувати свій економічний потенціал, забезпечити фінансову стійкість та ефективно управляти трудовими ресурсами в умовах сучасних викликів.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1105-14> (дата звернення: 14.10.2025).

2. Виплати працівникам: Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26, затв. Наказом МФУ від 28.10.2003 № 601. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/z1025-03> (дата звернення: 25.11.2025).

3. Гуренко Т. Облік оплати праці та трудові відносини у воєнний період. *Економіка та суспільство*. 2022. № 36. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1153>. (дата звернення: 14.10.2025).

4. Кравченко О. В., Овчарова Н. В., Говорун І. А. Особливості обліку заробітної плати в закладах загальної середньої освіти. *Електронне наукове фахове видання з економічних наук «Modern Economics»*. 2020. № 20. С. 137–141. URL: <http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/7522/1/kravchenko.pdf>. (дата звернення: 11.10.2025).

5. Голячук Н. В., Ярмольська М. С. Заробітна плата та її функції. *Сучасні кризові явища в економіці та проблеми облікового, контрольного та аналітичного забезпечення управління підприємством*: матеріали XVII Міжнародної науково-практичної конференції (24 травня 2025 р.). Луцьк: ВІП ЛНТУ, 2025. Вип. 17. С. 138–140.

6. 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)*. New York, USA: SLOVO\WORD, 2020. Pp. 225–237.

7. Крохмаль В. В., Пархоменко-Куцевіл О. І. Державне управління сферою оплати праці. *Інвестиції: практика та досвід*. 2022. № 7-8. С. 57–63.

URL: <http://www.investplan.com.ua/?op=1&z=7835&i=9> (дата звернення: 28.10.2025).

8. Виплати працівникам: Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 затв. Верховною Радою України від 01.01.2012 №929_011. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011#Text (дата звернення: 22.11.2025).

9. Кузик Н. П., Морозюк Б. О. Класифікація виплат працівникам підприємства для цілей обліку. *Наукові праці НУХТ*. 2023. 21 с. URL: <https://dspace.nuft.edu.ua/server/api/core/bitstreams/dc6b50a9-97ba-4228-b709-b65df0c3030c/content> (дата звернення: 14.11.2025).

10. Інструкція зі статистики заробітної плати: Наказ Держкомстату України від 13.01.2004 № 5. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04> (дата звернення: 03.10.2025).

11. Хархота І. О., Макарова Г. С. Економічна сутність та механізм розрахунків з оплати праці на підприємстві. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2021. Вип. 1 (28). С. 115–212. URL: http://www.easterneurope-eem.in.ua/journal/28_2021/20.pdf. (дата звернення: 14.09.2025).

12. Машевська А. А. Організаційно-методичне забезпечення обліку і оподаткування оплати праці. *Ефективна економіка*. 2021. № 12. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=975> (дата звернення: 05.09.2025).

13. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 18.11.2025).

14. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. Відомості Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 20.11.2025).

15. Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законів України щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходжень у період дії воєнного стану: Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4015-20#Text> (дата звернення: 07.09.2025).

16. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV. Відомості Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text> (дата звернення: 01.11.2025).

17. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI. Відомості Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (дата звернення: 14.09.2025).

18. Податковий кодекс України: Кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення: 27.09.2025).

19. Витрати: Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 затв. Наказом Міністерством фінансів України від 31.12.1999 № 318. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00> (дата звернення: 10.11.2025).

20. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: Наказ Міністерства фінансів України від 30.11.1999 № 291 (у редакції Наказу Мінфіну від 09.12.2011 № 1591). Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99> (дата звернення: 01.10.2025).

21. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати: Постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF> (дата звернення: 12.10.2025).

22. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці: Наказ Державного комітету статистики України від 05.12.2008 № 489. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/z1217-08> (дата звернення: 09.11.2025).

23. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати: Наказ Державного комітету статистики України від 13.01.2004 № 5. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04> (дата звернення: 25.10.2025).

24. Про затвердження Положення про інвентаризацію активів та зобов'язань: Наказ Міністерства фінансів України від 02.09.2014 № 879. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1365-14> (дата звернення: 15.11.2025).

25. Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: Наказ Міністерства фінансів України від 30.11.1999 № 291. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0892-99#Text> (дата звернення: 28.09.2025).

26. Скорнякова Ю., Лапшункова О. Організація обліку розрахунків з персоналом щодо оплати праці. *Економіка та суспільство*. 2023. № 56. URL: <https://surl.li/sehujl> (дата звернення: 07.10.2025).

27. Радіонова Н. Й., Цімох К. В. Проблематика обліку розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві. *Сучасний стан та перспективи розвитку діяльності підприємств в Україні: теорія, методика, практика*. 2022. URL: https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/20531/1/20221128_301.pdf. (дата звернення: 30.10.2025).

28. Медвідь В. В., Соломчук Л. М. Дослідження шляхів вдосконалення обліку, аналізу і аудиту розрахунків з персоналом. *Сучасні проблеми бухгалтерського обліку та фінансів*. С. 84. URL: <https://dspace.nuft.edu.ua/server/api/core/bitstreams/dc6b50a9-97ba-4228-b709-b65df0c3030c/content#page=84> (дата звернення: 05.08.2025).

29. Sari Y. N., Mulyono S. The Effect of Application of Payroll Accounting Information System in Increasing the Effectiveness of Company's Internal Control. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*. 2020. Vol. 3, № 4. P. 3121-3129. URL: <https://bircu-journal.com/index.php/birci/article/download/3588/pdf>. (дата звернення: 02.09.2025).

30. Гуріна Н., Бестюк А. Організація обліку оплати праці на підприємствах: проблеми та шляхи їх вирішення. *Економіка та суспільство*. 2021. № 23. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/156> (дата звернення: 10.10.2025).

31. Овсюк Н., Ковбасюк І. Облік розрахунків з оплати праці в контексті сучасних економічних та соціальних викликів. *Економіка та суспільство*. 2024. № 62. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3956> (дата звернення: 02.10.2025).

32. Слинько Є. В. Проблеми організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. 2025. URL: https://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/36537/1/%D0%A1%D0%BB%D0%B8%D0%BD%D1%8C%D0%BA%D0%BE_%D0%A2%D0%B5%D0%B7%D0%B8.pdf (дата звернення: 14.10.2025).

33. Стужний О. С., Резанова В. Г. Автоматизація обліку зарплати підприємств та підприємців. *Інформаційні технології в науці, виробництві та підприємстві*. 2022.

34. Грановська В., Фещенко Є. Ефективність та переваги автоматизованих систем у розрахунку заробітної плати для українських компаній. *Економіка та суспільство*. 2024.

35. Губарик О. М., Макашова Є. В., Власенко І. С. Оптимізація обліку та контролю розрахунків із заробітної плати в бюджетних установах. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*. 2024. № 15. URL: <https://dspace.dsau.dp.ua/handle/123456789/12203> (дата звернення: 14.10.2025).

36. Хомовий С. М., Литвиненко В. С., Сістук Є. В. Використання інформаційних технологій в обліку і оподаткуванні заробітної плати. 2022. URL: <https://rep.btsau.edu.ua/handle/BNAU/9855> (дата звернення: 14.10.2025).

37. Гуменюк А. Ф., Цимбалюк Г. С. Методологічні основи проведення аудиту розрахунків з оплати праці. *Управління змінами та інновації*. 2024. №

12. С. 72–76. DOI: <https://doi.org/10.32782/СМІ/2024-12-11> (дата звернення: 14.10.2025).

38. Державна служба статистики України. Офіційний веб-сайт. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 06.12.2025).

39. Кількість діючих суб'єктів господарювання за 2020-2023 роки. Державна служба статистики України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/fin/pdsg/kdsg_ved_15-20.xlsx (дата звернення: 05.09.2025).

40. Чистий прибуток (збиток) підприємств легкої промисловості за 2020-2023 роки. Державна служба статистики України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/fin/fin_new/chpr_ek_vsmm_2010_2020_ue.xlsx (дата звернення: 05.09.2025).

41. Середня заробітна плата штатних працівників у легкій промисловості промисловості за 2020 рік. Державна служба статистики України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/gdn/Zarp_prom_m/Zarp_prom_m2020_ue.xlsx (дата звернення: 08.09.2025).

42. Середня заробітна плата штатних працівників у легкій промисловості промисловості за 2021 рік. Державна служба статистики України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/gdn/Zarp_prom_m/Zarp_prom_m2021_ue.xlsx (дата звернення: 08.09.2025).

43. Середня заробітна плата штатних працівників у легкій промисловості промисловості за 2022 рік. Державна служба статистики України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2022/gdn/Zarp/Zarp_prom_m2022_ue.xlsx (дата звернення: 08.09.2025).

44. Середньооблікова кількість штатних працівників у легкій промисловості за 2020 рік. Державна служба статистики України. URL:

https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/gdn/Sok_pr/Sok_pr2020_ue.xls
x (дата звернення: 07.09.2025).

45. Середньооблікова кількість штатних працівників у легкій промисловості за 2021 рік. Державна служба статистики України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/gdn/Sok_pr/Sok_pr2021_ue.xls
x (дата звернення: 07.09.2025).

46. Середньооблікова кількість штатних працівників у легкій промисловості за 2022 рік. Державна служба статистики України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2022/gdn/Sok/Sok_pr2022_ue.xlsx
(дата звернення: 07.09.2025).

47. Обсяг реалізованої продукції підприємств легкої промисловості у 2020 році. Державна служба статистики України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/pr/orp/orp2020_ue.xls (дата звернення: 10.10.2025).

48. Обсяг реалізованої продукції підприємств легкої промисловості у 2021 році. Державна служба статистики України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/pr/orp/orp2021_ue.xls (дата звернення: 10.10.2025).

49. Обсяг реалізованої продукції підприємств легкої промисловості у 2022 році. Державна служба статистики України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2022/pr/orp/orp2022_ue.xls (дата звернення: 10.10.2025).

50. Обсяг реалізованої продукції підприємств легкої промисловості у 2023 році. Державна служба статистики України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2023/pr/orp/orp_2023_eu.xls (дата звернення: 10.10.2025).

51. Обсяг виробленої продукції (товарів, послуг) підприємствами легкої промисловості у 2020-2023 роках. Державна служба статистики України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/fin/pdp_roz_reg/ovp_ved_14-20.xlsx (дата звернення: 10.10.2025).

52. Державна податкова служба України (ДПС). Офіційний веб-портал. URL: <https://tax.gov.ua> (дата звернення 01.12.2025).

53. Букацель А. О. Діджиталізація управлінського обліку заробітної плати на підприємстві легкої промисловості. *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпро, 03 листопада 2023 р.). Дніпро: Університет митної справи та фінансів, 2023. С. 35–36. URL: <https://url-shortener.me/24KN>

54. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1997. № 2. Ст. 4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 05.11.2025).

55. Про затвердження форм державного статистичного спостереження № 1-ПВ (місячна) «Звіт із праці» та № 1-ПВ (квартальна) «Звіт із праці»: Наказ Державної служби статистики України від 15.04.2024 № 117. URL: https://ips.ligazakon.net/document/fn081639?ed=2024_04_15 (дата звернення: 30.11.2025).

56. Електронний ресурс. Фінансовий портал. URL: <https://minfin.com.ua/> (дата звернення: 27.11.2025).

57. Павловська М.С. Удосконалення системи адміністрування ПДВ в Україні. *Сучасні проблеми і перспективи розвитку обліку, аналізу і контролю в умовах глобалізації економіки*: матеріали XIV Міжнародної науково-практичної конференції молодих науковців, аспірантів, здобувачів і студентів (05 листопада 2022р.) Луцьк: ВІП ЛНТУ, 2022 Вип. 17. С. 229-232