

Прикарпатський національний університет імені Василя  
Стефаника Економічний факультет  
Кафедра обліку і оподаткування

# КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

на тему «Бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці в умовах застосування  
технологій»

Виконала: студентка групи ОО-41 (з)  
Шевчук Роксолана Василівна  
спеціальності 071 “Облік і  
оподаткування”

Керівник: Левандівський О.Т.

Рецензент: Баланюк І.Ф.

Івано-Франківськ – 2025 р.

Економічний факультет  
Кафедра обліку і оподаткування  
Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти  
Спеціальність 071 “Облік і оподаткування”

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри

  
(підпис)

Баланюк І.Ф.  
(прізвище, ініціали)

“ 7 ” листопада 2024 р.

## **ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТКИ**

Шевчук Роксолана Василівна

1. Тема роботи «Бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці в умовах застосування технологій»

керівник роботи доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри фінансів Левандівський Омелян Тарасович

2. Перелік питань, які потрібно розробити: поняття та види заробітної плати; нормативно-правове регулювання обліку заробітної плати; документальне оформлення розрахунків з оплати праці; огляд сучасних програмних засобів для обліку заробітної плати; автоматизація процесів обліку заробітної плати на прикладі підприємства (ТОВ «ПРОДА-ЮА»); переваги та недоліки використання комп'ютерних технологій в обліку на підприємстві (ТОВ «ПРОДА-ЮА»); методика оцінки ефективності автоматизованих систем обліку на підприємстві (ТОВ «ПРОДА-ЮА»); вплив автоматизації на точність та швидкість облікових процесів на прикладі підприємства (ТОВ «ПРОДА-ЮА»); рекомендації щодо вдосконалення використання комп'ютерних технологій в

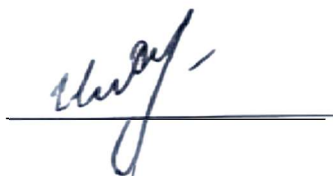
обліку заробітної плати на прикладі підприємства ТОВ «ПРОДА-ЮА».

3. Дата видачі завдання 04.12.2024 р.

### КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Теоретичні основи обліку розрахунків з оплати праці	17.02.2025 р.	Виконано
2	Використання комп'ютерних технологій в обліку розрахунків з оплати праці на прикладі підприємства (Тов «прода-юа»)	18.03.2025 р.	Виконано
3	Аналіз ефективності застосування комп'ютерних технологій в обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві (Тов «прода-юа»)	21.04.2025 р.	Виконано

Студент



Шевчук Р.В.

Керівник роботи



Левандівський О.Т.

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

## **ВІДГУК**

**на кваліфікаційну роботу**

студентки групи ОО-41 (з)

Шевчук Роксолана Василівна

на тему:

**«Бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці в умовах застосування технологій»**

Тема кваліфікаційної роботи є актуальною, оскільки ефективне ведення обліку розрахунків з оплати праці має вирішальне значення для стабільної роботи підприємства. Особливо це важливо в умовах цифровізації, коли застосування сучасних технологій дає змогу підвищити точність, швидкість і прозорість облікових процесів.

Метою роботи є вивчення впливу комп'ютерних технологій на бухгалтерський облік оплати праці та розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення цього процесу. Завдання, які поставила студентка, охоплюють аналіз теоретичних засад, дослідження нормативної бази, вивчення можливостей автоматизації та оцінку ефективності застосування програмного забезпечення на прикладі ТОВ «ПРОДА-ЮА».

У першому розділі роботи авторка детально висвітлила теоретичні основи бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці. Розглянуто поняття заробітної плати, її структуру, основні види та функції, а також проаналізовано нормативно-правові документи, які регулюють порядок нарахування та виплати заробітної плати в Україні. Особливу увагу приділено документальному оформленню розрахунків з працівниками, що забезпечує точність і законність

фінансових операцій.

У другому розділі робота набуває прикладного характеру — на основі діяльності ТОВ «ПРОДА-ЮА» авторка досліджує практичне впровадження сучасних технологій у процес обліку заробітної плати. Детально описано використання програмного забезпечення для автоматизації нарахувань, управління персоналом і формування звітності. Наведено переваги та можливі обмеження автоматизованих систем на прикладі конкретного підприємства.

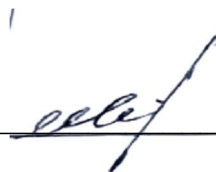
Третій розділ присвячений аналізу ефективності впроваджених рішень. В ньому розроблено методику оцінювання результативності використання комп'ютерних технологій, розкрито їх вплив на точність, швидкість і якість облікових процесів, а також подано конкретні рекомендації для вдосконалення системи обліку розрахунків з оплати праці.

Робота структурована логічно, зміст наповнений теоретичними знаннями та практичними прикладами. Особливої уваги заслуговують висновки та пропозиції, які є обґрунтованими та можуть бути застосовані на практиці.

Отримані результати мають прикладну цінність для підприємств, які прагнуть оптимізувати процеси обліку заробітної плати та забезпечити фінансову дисципліну.

Загальний висновок. Кваліфікаційна робота Шевчук Роксолани Василівни є самостійним, завершеним дослідженням, що повністю відповідає вимогам до бакалаврських робіт. Студентка продемонструвала глибоке розуміння теми та вміння застосовувати знання на практиці. Робота заслуговує позитивної оцінки, а її авторка — присудження ступеня бакалавра зі спеціальності 071 «Облік і оподаткування».

Науковий керівник  
кандидат економічних наук  
доцент кафедри фінансів  
Прикарпатського національного  
університету імені Василя Стефаника



Левандівський О.Т.

“23” травня 2025 р.

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

## **РЕЦЕНЗІЯ**

### **на кваліфікаційну роботу**

студентки економічного факультету Прикарпатського національного  
університету імені Василя Стефаника

Шевчук Роксолана Василівна

на тему:

«Бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці в умовах застосування  
технологій»

*Актуальність теми.* Обрана тема є надзвичайно актуальною, оскільки питання правильного обліку заробітної плати та впровадження сучасних технологій стосуються кожного підприємства. Автоматизація бухгалтерського обліку дозволяє значно покращити управління фінансами, зменшити кількість помилок, пришвидшити розрахунки та підвищити контроль за витратами на оплату праці. У період цифрових змін і частих змін у законодавстві автоматизовані рішення є необхідністю, що підтверджує своєчасність і важливість дослідження.

*Якість проведеного дослідження.* У кваліфікаційній роботі глибоко розкрито теоретичні основи обліку розрахунків з оплати праці, подано огляд законодавства та нормативних актів, що регулюють дану сферу. На прикладі ТОВ «ПРОДА-ЮА» авторка проаналізувала, як на практиці відбувається автоматизація цього процесу. Особливо цінним є дослідження впливу сучасних комп'ютерних програм на точність і швидкість облікових операцій. Матеріал викладено логічно й послідовно, з дотриманням вимог до структури та змісту бакалаврської роботи. Мета й завдання дослідження реалізовані повністю.

*Практична цінність висновків і рекомендацій.* Отримані результати мають високу практичну значимість. Запропоновані авторкою рекомендації щодо автоматизації облікових процесів, вибору програмного забезпечення та інтеграції з кадровим обліком можуть бути впроваджені на підприємствах різних форм власності. Такі підходи дозволяють не лише зменшити адміністративні витрати, а й забезпечити фінансову стабільність підприємства, своєчасну виплату заробітної плати та зручність ведення документації.

*Загальний висновок і оцінка кваліфікаційної роботи.* Кваліфікаційна робота Шевчук Роксолани Василівни на тему «Бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці в умовах застосування технологій» є самостійним, глибоким і практично орієнтованим дослідженням. Вона повністю відповідає вимогам до бакалаврських робіт. Робота має чітку структуру, логічний виклад матеріалу та обґрунтовані висновки. Проведені дослідження мають закінчений характер і можуть бути представлені до захисту з високою позитивною оцінкою, а її авторка заслуговує на присудження першого (бакалаврського) рівня вищої освіти зі спеціальності 071 «Облік і оподаткування».

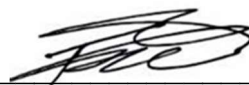
Рецензент

кандидат економічних наук

доцент кафедри фінансів

Прикарпатського національного

університету імені Василя Стефаника



Баланюк І.Ф.

“23” травня 2025 р.

## Зміст

ВСТУП .....	9
РОЗДІЛ 1 .....	9
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	13
1.1. Поняття та види заробітної плати.....	13
1.2. Нормативно-правове регулювання обліку заробітної плати.....	21
1.3. Документальне оформлення розрахунків з оплати праці.....	27
РОЗДІЛ 2 .....	32
ВИКОРИСТАННЯ КОМП'ЮТЕРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПРИКЛАДІ ПІДПРИЄМСТВА (ТОВ «ПРОДА-ЮА»).....	32
2.1. Огляд сучасних програмних засобів для обліку заробітної плати .....	32
2.2. Автоматизація процесів обліку заробітної плати на прикладі підприємства (ТОВ «ПРОДА-ЮА»).....	37
2.3. Переваги та недоліки використання комп'ютерних технологій в обліку на підприємстві (ТОВ «ПРОДА-ЮА»).....	44
РОЗДІЛ 3 .....	50
АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ КОМП'ЮТЕРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ (ТОВ «ПРОДА-ЮА»).....	50
3.1. Методика оцінки ефективності автоматизованих систем обліку на підприємстві (ТОВ «ПРОДА-ЮА»).....	50
3.2. Вплив автоматизації на точність та швидкість облікових процесів на прикладі підприємства (ТОВ «ПРОДА-ЮА»).....	56
3.3. Рекомендації щодо вдосконалення використання комп'ютерних технологій в обліку заробітної плати на прикладі підприємства ТОВ «ПРОДА-ЮА»).....	62
ВИСНОВКИ.....	69
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	74
ДОДАТКИ.....	78

## ВСТУП

В сучасному світі бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці є однією з найважливіших сфер фінансового управління підприємством. Ефективна організація цього процесу має вирішальне значення для забезпечення фінансової стабільності організації, виконання трудових зобов'язань перед працівниками, а також дотримання норм чинного законодавства. У період швидкого розвитку цифрових технологій процес управління розрахунками з оплати праці зазнає суттєвих змін. Технологічні інновації, такі як автоматизація, використання хмарних сервісів, штучний інтелект та інтеграція цифрових платформ, сприяють значному підвищенню ефективності та точності облікових процесів.

Традиційно бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці охоплює такі завдання, як нарахування заробітної плати, утримання податків та інших обов'язкових платежів, ведення персоніфікованого обліку працівників, підготовка звітності та контроль за дотриманням трудового законодавства. Застосування технологій у цьому контексті дозволяє мінімізувати ризики людських помилок, скоротити час на обробку даних, а також забезпечити прозорість і доступність інформації для управлінських рішень.

*Актуальність* даного дослідження обумовлена необхідністю глибокого аналізу впливу сучасних технологій на бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці. Важливим є визначення переваг та недоліків використання автоматизованих систем, оцінка їх ефективності та розробка рекомендацій щодо покращення облікових процесів.

*Об'єктом дослідження* є процес бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємствах.

*Предметом дослідження* є вплив сучасних технологій на процес бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці.

*Метою дослідження* є вивчення та аналіз впливу сучасних технологій на бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці, а також розробка рекомендацій

щодо оптимізації цього процесу на прикладі підприємства ТОВ «ПРОДА-ЮА». Особлива увага приділяється автоматизації облікових процесів, використанню хмарних технологій та оцінці ефективності програмного забезпечення.

Для досягнення цієї мети необхідно вирішити наступні завдання:

- дослідити теоретичні основи бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці;
- розкрити нормативно-правове регулювання обліку з оплати праці;
- вивчити тематику документального оформлення розрахунків з оплати праці;
- вивчити сучасні технології, що застосовуються у бухгалтерському обліку.
- розглянути сучасні програмні продукти для обліку заробітної плати;
- проаналізувати вплив автоматизації на точність та швидкість облікових процесів;
- оцінити переваги та ризики використання комп'ютерних технологій в бухгалтерському обліку на підприємстві ТОВ «ПРОДА-ЮА»;
- оцінити методику оцінки ефективності автоматизованих систем обліку на підприємстві ТОВ «ПРОДА-ЮА»;
- розкрити вплив автоматизації на точність та швидкість облікових процесів на прикладі підприємства ТОВ «ПРОДА-ЮА»;
- розробити рекомендації щодо оптимізації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці.

*Методи дослідження* базується на аналізі нормативно-правових вимог, порівняльному аналізі програмного забезпечення, статистичних методах оцінки тенденцій впровадження технологій, а також емпіричних дослідженнях практичного використання автоматизованих систем бухгалтерського обліку.

*Практичне значення одержаних результатів* полягає в можливості використання його результатів для вдосконалення бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємствах шляхом автоматизації процесів, підвищення точності розрахунків, скорочення адміністративного навантаження

та покращення фінансового контролю.

Облік розрахунків з оплати праці включає в себе ведення детальної документації щодо нарахувань та виплат заробітної плати, утримань податків та інших відрахувань. Це дозволяє забезпечити своєчасну та правильну виплату заробітної плати, а також уникнути можливих помилок та порушень законодавства.

Одним з ключових аспектів застосування технологій у бухгалтерському обліку є автоматизація процесів. Використання спеціалізованого програмного забезпечення дозволяє автоматизувати розрахунки заробітної плати, облік робочого часу, нарахування податків та соціальних внесків. Це не тільки зменшує навантаження на бухгалтерів, але й забезпечує високу точність та прозорість облікових даних. Автоматизація також дозволяє швидко отримувати необхідну інформацію для прийняття управлінських рішень, що є важливим фактором для ефективного управління підприємством.

Іншим важливим аспектом є використання хмарних технологій для зберігання та обробки облікових даних. Хмарні рішення дозволяють забезпечити доступ до облікової інформації з будь-якої точки світу, що особливо актуально в умовах дистанційної роботи. Крім того, хмарні технології забезпечують високу надійність та безпеку зберігання даних, що є важливим фактором для захисту конфіденційної інформації.

Важливим аспектом є також інтеграція бухгалтерських систем з іншими інформаційними системами підприємства, такими як системи управління персоналом, фінансового планування та аналізу. Це дозволяє забезпечити комплексний підхід до управління підприємством та підвищити ефективність його діяльності. Інтеграція також дозволяє уникнути дублювання даних та забезпечити їх актуальність у всіх системах.

Таким чином, застосування сучасних технологій у бухгалтерському обліку розрахунків з оплати праці дозволяє значно підвищити ефективність облікових процесів, забезпечити високу точність та прозорість даних, а також підвищити оперативність прийняття управлінських рішень. Це є важливим фактором для

успішного функціонування підприємства в умовах сучасного ринку.

*Структура роботи* складається з трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

#### 1.1. Поняття та види заробітної плати

Заробітна плата є однією з найважливіших складових трудових відносин, оскільки вона визначає матеріальне забезпечення працівників та їхню мотивацію до праці. Поняття заробітної плати охоплює всі види виплат, які працівник отримує за свою працю, включаючи основну заробітну плату, додаткові виплати, премії та інші компенсації. Види заробітної плати можуть варіюватися залежно від умов праці, кваліфікації працівника, результатів його роботи та інших факторів.

Згідно із Законом України "Про оплату праці", заробітна плата визначається як винагорода, яку зазвичай обчислюють у грошовому виразі [1]. Цю винагороду власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу. Це означає, що працівник отримує гроші за свою працю, і ця сума визначається відповідно до виконаних ним завдань.

Подібне визначення заробітної плати міститься і в Кодексі законів про працю. Там зазначено, що заробітна плата – це винагорода, яку зазвичай обчислюють у грошовому виразі, і яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу [2]. Таким чином, обидва закони підкреслюють, що заробітна плата є грошовою винагородою за працю працівника.

Згідно з ПСБО 26, поточні виплати працівнику - це виплати, які працівник отримує за свою роботу. Це не включає виплати при звільненні та виплати акціями компанії. Важливо зазначити, що ці виплати повинні бути виплачені повністю протягом дванадцяти місяців після місяця, в якому працівник виконав свою роботу [3].

Таким чином, поточні виплати охоплюють всі види компенсацій, які працівник отримує за свою працю, за винятком специфічних випадків, таких як звільнення або виплати акціями. Це означає, що роботодавець зобов'язаний

виплатити ці кошти вчасно, тобто протягом року після виконання роботи.

Заробітна плата формується на ринку праці і є зовнішнім параметром для підприємства. Вона визначається часткою у створеній підприємством вартості. На конкретному підприємстві підвищення заробітної плати має відбуватися тільки у зв'язку зі збільшенням кількості виготовлюваної продукції, ефективнішим використанням ресурсів та зростанням продуктивності праці.

Заробітна плата є важливим інструментом для активізації людського фактору та використання трудового потенціалу. Використання кваліфікаційного і творчого потенціалу працівників має залежати від наукової обґрунтованості та вибору методів узгодження заробітної плати з кваліфікацією, змістом роботи, результатами праці та умовами, в яких вона здійснюється [4].

Заробітна плата не лише згадується в законах, але й стала предметом досліджень багатьох вчених як в Україні, так і за кордоном.

У вітчизняній економічній науці поняття заробітної плати розглядається з різних теоретичних і практичних перспектив, які постійно змінюються та адаптуються під впливом еволюції економічної думки та суспільних трансформацій. Дослідники, такі як А.М. Колот [5], Т.А. Костишина, Г.С. Лопушняк, підкреслюють, що заробітна плата є не лише економічною категорією, але й соціально значущим феноменом, що має відповідати доктрині гідної праці [4]. Ця доктрина покликана забезпечити справедливі умови праці, соціальну захищеність працівників та стимулювати продуктивність.

Різноманіття підходів до визначення заробітної плати пояснюється як історичними етапами розвитку економічної думки, так і впливом різних наукових шкіл. Визначення, запропоновані такими дослідниками, як О.В. Дубовська [6], Л.М. Яременко [7] включають різні аспекти: від трактування заробітної плати як ціни робочої сили до її розгляду як грошового еквівалента трудового внеску.

Наприклад, А.М. Колот акцентує увагу на тому, що заробітна плата є відображенням взаємовідносин між власником підприємства та найманим працівником, пов'язаних із розподілом новоствореної вартості [5]. Вчений

наголошує на її ролі як економічної сутності, яка формується під впливом ринкових механізмів та регуляторної політики. У свою чергу, К.Ф. Брезицька [8] пропонує найбільш комплексне визначення заробітної плати, розглядаючи її з позицій ринкової взаємодії попиту та пропозиції праці, а також як винагороду, що закріплюється в трудовому договорі.

Українські науковці, такі як М. Туган-Барановський, запропонували власний погляд на природу заробітної плати. У своїх працях він розглядав заробітну плату як частку національного продукту, яка залежить від продуктивності праці та соціальної могутності робітничого класу [9]. Його теорія поєднувала економічний аналіз із соціальними аспектами і мала значний вплив на розвиток теорій розподілу доходів у ХХ столітті.

Сучасні дослідники, зокрема О.В. Дубовська [6] та Л.П. Швець [10], звертають увагу на інтеграцію заробітної плати у систему соціального забезпечення, підкреслюючи її роль як інструмента забезпечення мотивації та матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих результатів.

У табл. 1.1 ми зібрали різні визначення поняття "заробітна плата" з нормативно-правових документів та від авторів. Це допоможе порівняти визначення, запропоновані різними вченими та документами, і знайти спільні риси та відмінності в їхніх підходах.

Таблиця 1.1

### Трактування поняття заробітна плата

№	Джерело	Сутність поняття
1	Закон України "Про оплату праці"	Винагорода, яку обчислюють у грошовому виразі, виплачується за виконану роботу.
2	Кодекс законів про працю	Винагорода, яку обчислюють у грошовому виразі, виплачується за виконану роботу.
3	ПСБО 26	Поточні виплати працівнику за роботу, не включаючи виплати при звільненні та акціями.
4	Т.А. Костишина, Г.С. Лопушняк	Заробітна плата як грошова винагорода за працю працівника.
5	А.М. Колот	Відображення взаємовідносин між власником підприємства та найманим працівником.
6	О.В. Дубовська	Заробітна плата як грошовий еквівалент трудового внеску.
7	Л.М. Яременко	Заробітна плата як ціна робочої сили.
8	К.Ф. Брезицька	Винагорода, що закріплюється в трудовому договорі.
9	М. Туган-	Частка національного продукту, залежить від продуктивності

	Барановський	праці та соціальної могутності робітничого класу.
10	Л.П. Швець	Інструмент забезпечення мотивації та матеріальної зацікавленості працівників.

*Сформовано на основі [1-10]*

Різноманіття визначень заробітної плати відображає багатогранність цього поняття та його залежність від теоретичних підходів і практичних цілей. У науковій літературі заробітну плату трактують як грошову винагороду за працю, еквівалент трудового внеску або ціну робочої сили. Дослідники також акцентують увагу на її ролі у взаємовідносинах між роботодавцем і працівником, значенні як інструмента мотивації, а також як частини національного продукту. Законодавство України визначає заробітну плату як винагороду за виконану роботу, обчислену в грошовому виразі, з чітким акцентом на правовій базі трудових відносин.

Отже, можна дати власне трактування поняття «заробітна плата», тобто заробітна плата – це грошова винагорода, яка виплачується працівникові за виконану роботу відповідно до умов трудового договору або чинного законодавства. Вона є ключовим елементом трудових відносин, що відображає трудовий внесок працівника, рівень його продуктивності та професійних якостей. Заробітна плата одночасно виконує функції мотивації, відтворення робочої сили та соціального захисту, що відповідає сучасним економічним теоріям і вимогам українського законодавства, зокрема Закону України "Про оплату праці" [1] та Кодексу законів про працю [2].

У наукових працях є багато різних визначень заробітної плати. Це пояснюється тим, що економісти та теоретики мають різні погляди і базуються на різних теоріях. Розглянемо дані теорії в табл. 1.2.

Таблиця 1.2

**Теорії заробітної плати розглядаються різними економічними школами з різних точок зору**

<b>Теорія</b>	<b>Трактування з призми «заробітна плата»</b>
Класична політична економія	Адам Сміт і Давид Рікардо: теорія природної ціни праці, яка відповідає мінімальному рівню засобів існування. Джон Стюарт Мілль: теорія фонду заробітної плати, залежність заробітної плати від фонду засобів і чисельності працівників.

Марксистська теорія ціни робочої сили	К.Маркс: заробітна плата як форма вираження вартості робочої сили, визначена вартістю життєвих благ. Додана вартість, створена працівниками, привласнюється капіталістами як прибуток.
Теорія граничної продуктивності	Джон Бейтс Кларк: заробітна плата визначається внеском працівника у створення доданої вартості. Підвищення заробітної плати можливе за умови зростання продуктивності праці, враховуючи закон спадної віддачі.
Кейнсіанський підхід	Джон Мейнард Кейнс: концепція негнучкості заробітної плати, вплив колективних переговорів на формування заробітної плати. Інституційна економічна школа: роль інституцій у визначенні заробітної плати.

*Сформовано на основі [4]*

Класична школа економіки, представлена такими вченими, як Адам Сміт і Давид Рікардо, внесла вагомий внесок у формування теорій заробітної плати. Вони розробили теорію природної ціни праці, яка передбачала, що заробітна плата відповідає мінімальному рівню засобів існування, необхідних для підтримання життя працівника та його сім'ї.

Джон Стюарт Мілль доповнив ці ідеї теорією фонду заробітної плати, в якій акцентував увагу на обмеженості фонду засобів, доступних для виплати працівникам, і підкреслив залежність заробітної плати від співвідношення між цим фондом і чисельністю працівників.

К.Маркс розглядав заробітну плату як форму вираження вартості робочої сили, яка визначається вартістю життєвих благ, необхідних для відтворення робочої сили. Вчений наголошував, що працівники створюють додану вартість, яка перевищує їхню заробітну плату, і цю різницю капіталісти привласнюють у вигляді прибутку.

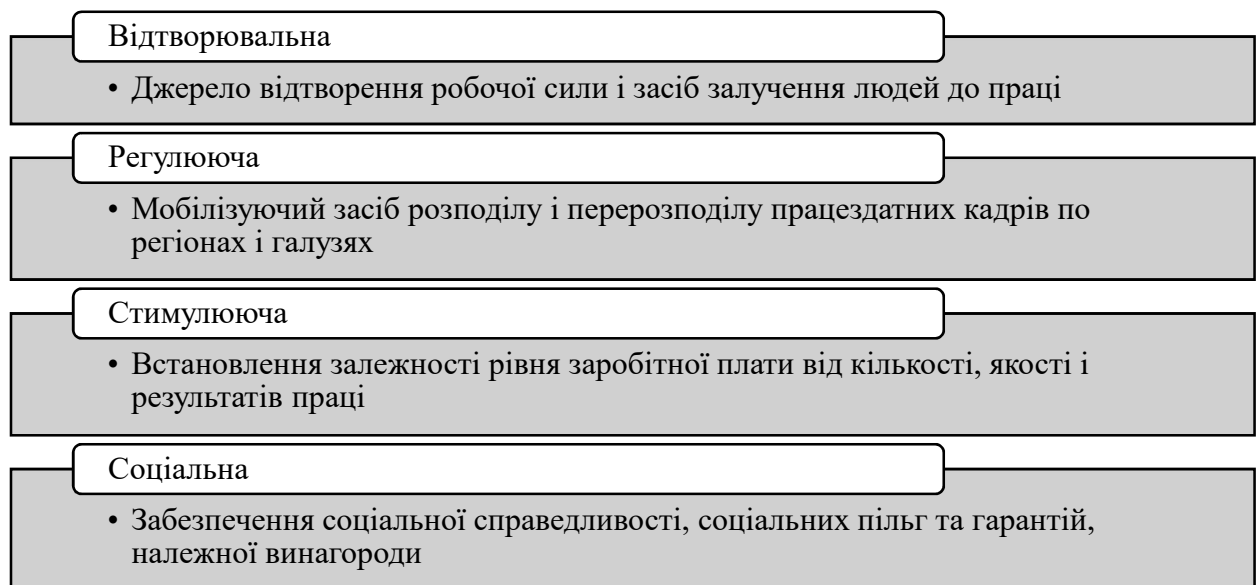
Представники маржиналістської школи, такі як Джон Бейтс Кларк, розробили теорію граничної продуктивності, згідно з якою заробітна плата визначається внеском працівника у створення доданої вартості. Ця теорія наголошує, що підвищення заробітної плати можливе лише за умови зростання продуктивності праці, але водночас враховує закон спадної віддачі, який обмежує це зростання.

Джон Мейнард Кейнс розробив концепцію негнучкості заробітної плати, яка стверджує, що заробітна плата не завжди коригується відповідно до попиту та пропозиції, оскільки значний вплив на її формування мають колективні

переговори між роботодавцями та працівниками [4]. Його ідеї вплинули на розвиток сучасних підходів до регулювання заробітної плати.

Заробітна плата є важливим елементом будь-якої організації, оскільки вона не лише забезпечує матеріальну винагороду працівникам за їхню працю, але й відіграє ключову роль у мотивації та утриманні кваліфікованих кадрів. Функції заробітної плати включають визначення рівня оплати праці, забезпечення справедливості та конкурентоспроможності, а також стимулювання продуктивності та ефективності працівників.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» №108/95-ВР від 24 березня 1995 року, заробітна плата виконує кілька важливих функцій [1]. Розглянемо їх на рис. 1.1.



**Рис. 1.1. Функції заробітної плати**

По-перше, відтворювальна функція заробітної плати полягає в тому, що вона є джерелом відтворення робочої сили. Це означає, що заробітна плата забезпечує працівників необхідними засобами для життя, що дозволяє їм продовжувати працювати та залучати нових працівників до трудової діяльності.

По-друге, регулююча функція заробітної плати проявляється в її здатності мобілізувати та розподіляти працездатні кадри по різних регіонах країни та галузях економіки. Це враховує ринкову кон'юнктуру та сприяє ефективному використанню робочої сили.

По-третє, стимулююча функція заробітної плати відіграє вирішальну роль у встановленні залежності рівня заробітної плати від кількості, якості та результатів праці. Це означає, що працівники отримують винагороду відповідно до їхнього внеску в роботу, що стимулює їх до підвищення продуктивності та якості праці.

Нарешті, соціальна функція заробітної плати полягає в забезпеченні соціальної справедливості, соціальних пільг та гарантій [1]. Це включає належну винагороду за виконану працю, що сприяє підтримці соціальної рівноваги та добробуту працівників.

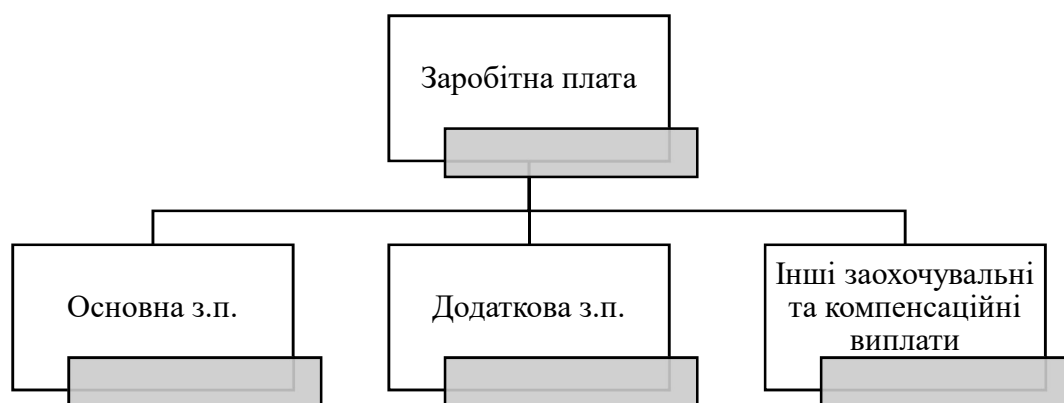
В економічній теорії розрізняють два основні види заробітної плати: номінальну та реальну. Номінальна заробітна плата – це сума грошей, яку працівники отримують за виконану роботу [11]. Вона залежить від кількості та якості витраченої праці, а також від результатів роботи. Це сума, яку працівник бачить у своєму платіжному документі.

Однак, у різних регіонах країни ціни на товари можуть відрізнятися. Тому, на однакову номінальну заробітну плату можна придбати різну кількість товарів. Реальна заробітна плата більш точно відображає доходи працівників, оскільки вона показує, скільки матеріальних благ і послуг можна придбати на номінальну заробітну плату [11]. Розмір реальної заробітної плати залежить від величини номінальної заробітної плати та рівня цін на товари і послуги. Якщо ціни на товари зростають швидше, ніж номінальна заробітна плата, то реальна заробітна плата знижується.

Згідно з Законом України «Про оплату праці» [1], заробітна плата має наступну структуру, яку розглянемо на рис. 1.2. Заробітна плата має складну структуру, і кожен її елемент виконує окрему функцію матеріального стимулювання. Вона складається з основної (постійної) і додаткової (змінної) частин, а також інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці. Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість, а також за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, а також премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати включають винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені чинним законодавством або здійснюються понад встановлені норми [12].



**Рис. 1.2. Структура заробітної плати**

Заробітна плата відрізняється від винагороди за цивільно-правовими договорами, яка є оплатою кінцевих результатів праці. Заробітна плата ділиться на основну і додаткову, а винагорода за цивільно-правовими договорами не ділиться на частини. Джерелом коштів на оплату праці працівників є частина доходу та інші кошти, отримані внаслідок господарської діяльності підприємства. Для установ і організацій, які фінансуються з бюджету, це кошти з відповідних бюджетів та інші джерела. Об'єднання громадян оплачують працю найманих працівників з коштів, які формуються відповідно до їх статутів.

Отже, заробітна плата є основним інструментом мотивації працівників і важливим чинником економічного розвитку підприємств. Вона впливає на продуктивність праці, задоволеність персоналу та конкурентоспроможність

компанії на ринку праці. У сучасних умовах забезпечення справедливої та конкурентоспроможної оплати праці є ключовим завданням, яке сприяє залученню кваліфікованих працівників і підвищенню ефективності діяльності організацій.

## 1.2. Нормативно-правове регулювання обліку заробітної плати

Нормативно-правове регулювання обліку заробітної плати є важливим аспектом управління трудовими відносинами та забезпечення соціальної справедливості. Це включає в себе встановлення правил та процедур для обчислення, нарахування та виплати заробітної плати працівникам, а також контроль за дотриманням цих правил.

Основними нормативними актами, що регулюють облік заробітної плати, є закони, постанови уряду, накази міністерств та відомств, а також колективні договори та угоди. Важливу роль у цьому процесі відіграють також міжнародні стандарти та рекомендації, які сприяють гармонізації національного законодавства з міжнародними нормами.

В Україні оплата праці регулюється на трьох рівнях: національному, регіональному та на рівні окремих організацій. На національному рівні ухвалюються загальні закони, на регіональному — детальніші нормативи, а на рівні організацій — конкретні правила для працівників. Це дозволяє адаптувати регулювання до різних умов ринку праці [11].

Конституція України гарантує кожному громадянину право на працю, що включає свободу вибору професії та можливість заробляти собі на життя власною працею. Це право є фундаментальним елементом соціально-економічної системи країни та забезпечується положеннями статей 43–46 Конституції. У них закріплено гарантії для захисту економічних і соціальних інтересів працівників, право на відпочинок та належний рівень соціального захисту [13]. Таким чином, Конституція формує правовий фундамент для побудови справедливих трудових відносин і соціальної рівноваги.

Кодекс законів про працю України детально регулює правові засади трудових відносин між працівниками та роботодавцями. Він визначає права й обов'язки обох сторін, встановлює порядок укладення трудових угод, регламентує умови праці, оплати праці, а також механізми вирішення трудових конфліктів. Основною метою Кодексу є забезпечення працівникам справедливих і сучасних умов праці, а також створення правової бази для захисту їхніх інтересів [2]. Це важливий інструмент для забезпечення стабільності на ринку праці та гарантування дотримання трудових стандартів.

Податковий кодекс України відіграє ключову роль у врегулюванні фінансових відносин між працівниками, роботодавцями та державою [14]. Він встановлює перелік податків і зборів, обов'язкових до сплати на території України, визначає порядок їх розрахунку, базу оподаткування та строки виконання зобов'язань. Податковий кодекс створює правові умови для стабільного функціонування економіки, забезпечення бюджетних надходжень і підтримки державних соціальних програм.

Закон України «Про оплату праці» регулює правові, економічні та організаційні принципи нарахування і виплати заробітної плати. Він визначає норми та стандарти, які мають забезпечувати відтворювальну і стимулюючу функції оплати праці, а також встановлює порядок розрахунків, виплат і обов'язки сторін у сфері трудових відносин [1]. Закон спрямований на створення прозорої та справедливої системи оплати праці, яка відповідає ринковим умовам і забезпечує належний рівень життя працівників.

Закон України «Про відпустки» забезпечує працівникам гарантії для реалізації права на відпочинок. Він визначає умови, тривалість та порядок надання відпусток, які сприяють відновленню працездатності, підтримці здоров'я та виконанню інших життєвих потреб [15]. Закон також враховує специфічні обставини, пов'язані з вихованням дітей або особистими інтересами працівників, спрямовуючи свої положення на всебічний розвиток особистості.

Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» визначає правила збору та обліку внесків, які

фінансують систему соціального страхування. Він встановлює порядок нарахування, сплати, а також функції відповідальних органів, які забезпечують належне адміністрування цього процесу [16]. Закон спрямований на створення ефективного механізму соціального захисту працівників через акумулювання коштів, необхідних для фінансування пенсій, лікарняних та інших соціальних виплат.

Порядок № 100 - це офіційний документ, який пояснює, як правильно розраховувати середню заробітну плату для різних видів виплат. Це включає відпускні, лікарняні, декретні, вихідну допомогу та інші виплати. Цей документ створений для того, щоб забезпечити точність і справедливість у розрахунках зарплати для всіх працівників.

Іншими словами, Порядок № 100 допомагає роботодавцям правильно обчислювати, скільки грошей потрібно виплатити працівникам у різних ситуаціях [17]. Наприклад, коли працівник йде у відпустку, захворів або виходить у декретну відпустку, цей документ допомагає визначити, скільки йому потрібно заплатити. Це важливо для того, щоб усі працівники отримували справедливу оплату за свою працю, незалежно від обставин.

Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність» регулює всі аспекти бухгалтерського обліку та фінансової звітності в Україні. Він встановлює основні правила та вимоги щодо обліку заробітної плати, що допомагає забезпечити точність і достовірність фінансових звітів [18]. Цей закон гарантує, що всі облікові процедури відповідають встановленим стандартам, що є важливим для правильного ведення бухгалтерії та звітності.

П(С)БО-26 «Виплата працівникам» визначає конкретні правила ведення бухгалтерського обліку щодо виплат працівникам [3]. Це стосується як грошових, так і негрошових виплат за виконану роботу. Стандарт встановлює, як правильно обліковувати ці виплати та як розкривати цю інформацію у фінансовій звітності. Це допомагає забезпечити прозорість і точність у відображенні виплат працівникам у фінансових документах підприємства.

Ці правові акти формують основу для побудови гармонійних трудових

відносин, забезпечуючи дотримання прав працівників, їхній соціальний захист та прозоре регулювання економічних взаємин між державою, роботодавцями і працівниками.

Зведемо нормативно-правові акти в табл. 1.3, щоб розглянути їхні основні положення, сферу застосування та вплив.

Таблиця 1.3

### Нормативно-правові акти, що регулюють облік заробітної плати

№	Законодавчий акт	Характеристика
1	Конституція України	Гарантує право на працю, свободу вибору професії, соціальний захист.
2	Кодекс законів про працю України	Регулює трудові відносини, права та обов'язки працівників і роботодавців.
3	Податковий кодекс України	Встановлює податки і збори, порядок їх розрахунку та сплати.
4	Закон України «Про оплату праці»	Регулює принципи нарахування і виплати заробітної плати.
5	Закон України «Про відпустки»	Визначає умови, тривалість та порядок надання відпусток.
6	Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»	Визначає правила збору та обліку внесків на соціальне страхування.
7	Порядок № 100	Пояснює, як розраховувати середню заробітну плату для різних видів виплат.
8	Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність»	Регулює бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні.
9	П(С)БО-26 «Виплата працівникам»	Визначає правила ведення бухгалтерського обліку щодо виплат працівникам.

*Сформовано на основі [1-3,13-18]*

Конституція України [13] гарантує право на працю, свободу вибору професії та можливість заробляти на життя. Кодекс законів про працю [2] регулює трудові відносини, права та обов'язки працівників і роботодавців, умови праці та оплату. Податковий кодекс [14] встановлює податки і збори, порядок їх розрахунку та сплати. Закон «Про оплату праці» [1] визначає принципи нарахування і виплати заробітної плати, а закон «Про відпустки» [15] регулює умови та порядок надання відпусток. Закон «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [16] визначає правила збору та обліку внесків на соціальне страхування. Порядок № 100 [17]

пояснює, як розраховувати середню заробітну плату для різних видів виплат. Закон «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність» [18] регулює бухгалтерський облік та фінансову звітність, а П(С)БО-26 [3] визначає правила обліку виплат працівникам. Ці правові акти забезпечують гармонійні трудові відносини, соціальний захист працівників та прозоре регулювання економічних взаємин.

Організація заробітної плати на підприємстві включає форми і системи оплати праці, які забезпечують зв'язок між оплатою праці та її результатами, як індивідуальними, так і колективними. Підприємства та організації самостійно встановлюють форми і системи оплати праці у колективному договорі, дотримуючись вимог і гарантій, передбачених законодавством, Генеральною та галузевими (регіональними) угодами [19].

Найпоширенішими формами заробітної плати є відрядна, яка залежить від кількості виробленої продукції, та погодинна, яка залежить від кількості відпрацьованого часу.

Форми заробітної плати повинні відповідати таким вимогам:

1. Найповніше враховувати результати праці.
2. Створювати передумови для постійного зростання продуктивності та якості праці.
3. Сприяти підвищенню матеріальної зацікавленості працівників у постійному виявленні і використанні резервів підвищення продуктивності праці [11].

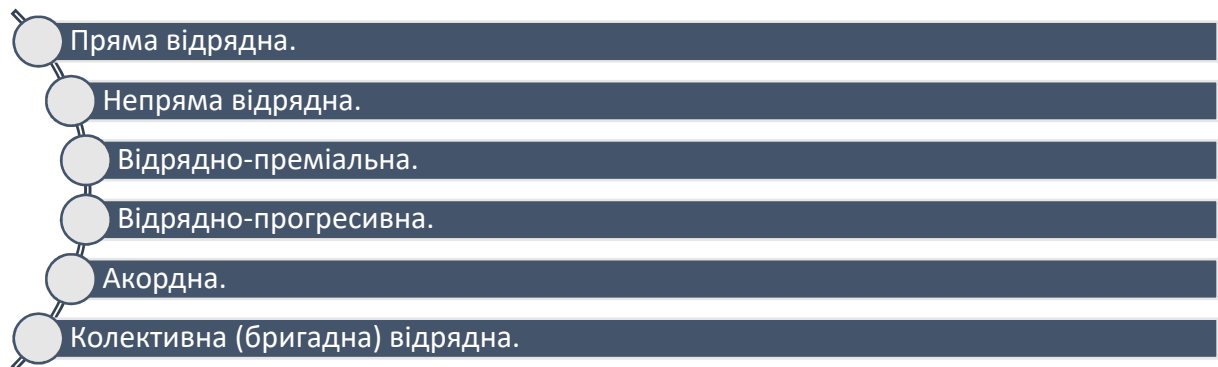
Основними умовами застосування тієї чи іншої форми заробітної плати є рівень технічної озброєності виробництва, характер технологічного процесу та організації виробництва і праці, ступінь використання виробничих потужностей і устаткування, обґрунтованість процесу нормування праці тощо.

Існують специфічні умови застосування форм оплати праці. Для відрядної оплати праці необхідна наявність прямо пропорційної залежності між витратами живої праці й одержаними результатами [19]. Це означає, що працівник повинен бути вмотивований збільшувати випуск продукції

відповідно до потреб виробництва і ринку.

На сьогодні в Україні переважною формою оплати праці робітників є відрядна. Погодинна заробітна плата застосовується для оплати праці службовців і спеціалістів.

Відрядна і погодинна форми оплати праці поділяються на системи. Системи відрядної форми оплати праці розглянемо на рис. 1.3.



**Рис. 1.3. Системи відрядної форми праці**

Пряма відрядна форма праці передбачає оплату за кожен одиницю виготовленої продукції. Непряма відрядна форма праці застосовується для працівників, які обслуговують основних виробників, і їхня оплата залежить від результатів роботи основних працівників. Відрядно-преміальна форма праці включає додаткові премії за перевиконання норм. Відрядно-прогресивна форма праці передбачає збільшення оплати за кожен додаткову одиницю продукції, виготовлену понад норму. Акордна форма праці передбачає оплату за виконання певного обсягу робіт у встановлений термін. Колективна (бригадна) відрядна форма праці застосовується для групи працівників, і оплата залежить від загального результату роботи бригади [20].

Системи погодинної форми оплати праці розглянемо на рис. 1.4.



**Рис. 1.4. Системи погодинної форми праці.**

Пряма погодинна форма праці передбачає оплату за фактично

відпрацьований час. Погодинно-преміальна форма праці включає додаткові премії за досягнення певних результатів. Погодинно-прогресивна форма праці передбачає збільшення оплати за перевиконання норм. Колективна (бригадна) погодинна форма праці передбачає оплату праці всієї бригади за загальні результати роботи [20].

Основою побудови системи оплати праці на підприємстві мають бути конкретні показники роботи, які піддаються точному обліку і повною мірою відображають працю колективу або окремого працівника.

Основними нормативно-правовими актами, що регулюють облік заробітної плати в Україні, є Конституція [13], Кодекс законів про працю [2], Податковий кодекс [14], закони про оплату праці [1], відпустки [15] та соціальне страхування [16]. Вони встановлюють принципи, права й обов'язки сторін, порядок розрахунків і виплат, а також регулюють питання оподаткування та звітності. Ці акти забезпечують справедливі трудові відносини, соціальний захист працівників і прозорість економічних взаємин. На підприємствах форми й системи оплати праці визначаються з урахуванням законодавства, типу робіт та умов виробництва, спрямовуючись на забезпечення ефективності та мотивації працівників.

### 1.3. Документальне оформлення розрахунків з оплати праці

Документальне оформлення розрахунків з оплати праці є важливим аспектом управління фінансами будь-якої організації. Це включає в себе створення, ведення та зберігання документів, які підтверджують нарахування та виплату заробітної плати працівникам. Правильне оформлення таких документів забезпечує прозорість фінансових операцій, дотримання законодавчих вимог та захист прав працівників.

Облікова політика підприємства – це сукупність принципів, методів і процедур, які використовуються для ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності. Встановлення і зміни облікової політики

здійснюються підприємством за погодженням з власником або уповноваженим органом. Наказ про облікову політику видає керівник підприємства, а розробка – справа бухгалтера.

Методичні рекомендації щодо облікової політики, затверджені наказом Мінфіну, можуть використовуватися будь-якими юридичними особами, крім банків, бюджетних установ та підприємств, які застосовують міжнародні стандарти фінансової звітності. Вони містять узагальнюючі положення зі складання наказу про облікову політику.

Наказ про облікову політику включає принципи, методи і процедури, щодо яких стандартами бухобліку передбачено більше одного варіанту, а також попередні оцінки для розподілу витрат між звітними періодами. Він є постійно діючим документом, який не потрібно оновлювати щороку, за винятком підстав для зміни облікової політики.

Положення наказу впливають на суму доходів і витрат, визнання та оцінку активів і зобов'язань, собівартість продукції та послуг і нарахування податків [21]. Наказ про облікову політику є одним з документів, що підтверджують об'єкти нарахування податку на прибуток та ПДВ, і має бути в наявності на кожному підприємстві.

Основним документом, який регулює оплату праці в Україні, є Закон «Про оплату праці» [1]. Він визначає основні принципи нарахування та виплати заробітної плати, її структуру та порядок розрахунків.

Заробітна плата складається з основної частини (винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм), додаткової частини (доплати за перевиконання норм, трудові успіхи, особливі умови праці) та інших заохочувальних і компенсаційних виплат. Мінімальна заробітна плата – це законодавчо визначений розмір оплати за просту некваліфіковану працю, нижче якого роботодавець не має права платити [11].

Для обліку прийнятих на роботу працівників використовується документ «Наказ (розпорядження) про прийом на роботу». У разі переведення працівника до іншого відділу складається «Наказ про переведення на іншу роботу», а для

оформлення відпусток – «Наказ про надання відпустки». На основі цих наказів ведеться «Особова картка», яка містить інформацію про працівника та його трудову діяльність.

Для обліку використання робочого часу застосовується «Табель обліку використання робочого часу та розрахунку заробітної плати» [22]. Він ведеться протягом місяця керівником або обліковцем підрозділу, а наприкінці місяця передається до бухгалтерії з підписами відповідальних осіб. Дані цього табеля є основою для розрахунку заробітної плати, зокрема для працівників із погодинною оплатою праці.

Розрахунок заробітної плати виконується залежно від форми оплати праці. Для працівників із відрядною оплатою розрахунок базується на даних первинних документів про облік виробітку, премій та доплат за понаднормову роботу. Для працівників із погодинною оплатою враховуються дані табеля про фактично відпрацьований час, премії та інші доплати. Результати обчислень фіксуються в «Розрахунково-платіжній відомості», яка використовується і для видачі заробітної плати.

Для ведення обліку всіх видів нарахувань і утримань із заробітної плати кожного працівника застосовується «Особовий рахунок» [22]. Цей документ відображає всі дані щодо зарплати протягом року на основі первинних документів, таких як відомості про виконані роботи, облік робочого часу та нараховані виплати.

Штатний розпис – це документ, де зазначено структуру підприємства, перелік посад, кількість працівників і посадові оклади. [23] Його затверджують на рік наказом керівника.

Табель обліку робочого часу (форма № П-5) використовується для контролю відпрацьованого часу та розрахунку зарплати. Він заповнюється на всіх працівників щомісяця з реєстрацією явок і відхилень (нез'явлення, запізнення) [10]. Табелі ведуть на основі наказів про прийом, звільнення чи переведення працівників.

Зведемо всі документи для обліку заробітної плати в табл. 1.4, щоб

розглянути їхню основну сферу застосування та вплив.

Таблиця 1.4

### Документи, що регулюють облік заробітної плати

Документ	Опис
Наказ про облікову політику	Включає принципи, методи і процедури, щодо яких стандартами бухобліку передбачено більше одного варіанту.
Наказ (розпорядження) про прийом на роботу	Використовується для обліку прийнятих на роботу працівників.
Наказ про переведення на іншу роботу	Використовується для оформлення переведення працівника до іншого відділу.
Наказ про надання відпустки	Використовується для оформлення відпусток.
Особова картка	Містить інформацію про працівника та його трудову діяльність.
Табель обліку робочого часу	Використовується для контролю відпрацьованого часу та розрахунку зарплати.
Розрахунково-платіжна відомість	Використовується для розрахунку та видачі заробітної плати.
Особовий рахунок	Відображає всі дані щодо зарплати протягом року на основі первинних документів.
Штатний розпис	Документ, де зазначено структуру підприємства, перелік посад, кількість працівників і посадові оклади.

*Сформовано на основі [10,21-23]*

Накази – основні документи для оформлення змін у трудових відносинах: прийом, переведення, надання відпусток тощо [19]. Зарплата розраховується на основі: розрахунково-платіжної відомості (типові форми № П-6, № П-7 або розроблені підприємством); первинних документів: табелів, листків на доплату, нарядів на відрядну роботу тощо.

Нарахування середньої зарплати регламентується Постановою Кабінету Міністрів №100. Розрахунок включає сукупний дохід за останні 12 місяців, кількість календарних днів і страхового стажу працівника [17].

Заробітна плата обкладається:

- ЄСВ (22%) – з усіх видів доходу, із зниженою ставкою для окремих категорій;
- ПДФО (18%) – із можливістю застосування податкової пільги;
- Військовий збір (1,5%) [14].

Невиплачені суми депонуються та враховуються у бухгалтерському обліку. Святкові й неробочі дні не враховуються при розрахунку відпусток чи

лікарняних [22]. Ця система забезпечує прозорий облік, контроль і розрахунки заробітної плати, зберігаючи точність і відповідність чинному законодавству.

Виплата заробітної плати здійснюється у грошових знаках, що мають законний обіг в Україні. За бажанням працівника зарплата може бути переказана на банківський рахунок або надіслана поштовим переказом, при цьому витрати на такі послуги покриває роботодавець.

Отже, документальне оформлення розрахунків з оплати праці є важливим аспектом управління фінансами будь-якої організації. Це включає створення, ведення та зберігання документів, які підтверджують нарахування та виплату заробітної плати працівникам. Правильне оформлення таких документів забезпечує прозорість фінансових операцій, дотримання законодавчих вимог та захист прав працівників. Основними документами є накази про облікову політику, прийом на роботу, переведення, надання відпусток, особові картки, таблиці обліку робочого часу, розрахунково-платіжні відомості та особові рахунки. Ці документи допомагають забезпечити точність і відповідність чинному законодавству.

## РОЗДІЛ 2

### ВИКОРИСТАННЯ КОМП'ЮТЕРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПРИКЛАДІ ПІДПРИЄМСТВА (ТОВ «ПРОДА-ЮА»)

#### 2.1. Огляд сучасних програмних засобів для обліку заробітної плати

Сучасні технології значно спрощують процеси обліку та управління заробітною платою на підприємствах. Існує широкий спектр програмних рішень, які дозволяють автоматизувати розрахунки, вести облік працівників і їхніх зарплат, а також забезпечують відповідність вимогам законодавства. До таких засобів належать спеціалізовані програми, онлайн-сервіси, що допомагають зекономити час, знизити ризик помилок і підвищити ефективність роботи.

Сучасні технології значно спрощують бухгалтерський облік, зокрема процеси розрахунку заробітної плати. На ринку представлено багато програмних рішень, які допомагають підприємствам автоматизувати цей важливий процес, зменшуючи ризик помилок і підвищуючи ефективність роботи. Впровадження таких систем дозволяє оперативно здійснювати розрахунок зарплати, враховувати податкові відрахування, формувати звіти та спростити управління персоналом.

Облік заробітної плати є одним із найважливіших напрямів бухгалтерської діяльності, адже включає нарахування виплат працівникам, утримання податків, внески до соціальних фондів, а також ведення відповідної документації. Завдяки автоматизованим системам компанії можуть значно скоротити витрати часу на розрахунки та забезпечити високу точність облікових операцій. Це дозволяє мінімізувати ризики помилок, що можуть виникнути при ручному підрахунку, та сприяє своєчасному виконанню всіх зобов'язань перед працівниками та державними органами.

Національний ринок програмного забезпечення для обліку заробітної плати пропонує широкий вибір рішень. Серед найбільш популярних

програмних продуктів варто виділити "Парус – заробітна плата", BAS "Зарплата та Управління Персоналом", "Нова бухгалтерія" з модулем "Зарплата". Кожна з цих програм має власний функціонал, що включає ведення особових рахунків працівників, облік робочого часу, розрахунок зарплати, податків і соціальних внесків, формування звітності та контроль кадрових процесів. Такі можливості забезпечують не лише коректне ведення бухгалтерського обліку, а й відповідність фінансових операцій чинному законодавству.

Одним із найпопулярніших рішень у сфері обліку заробітної плати є програма BAS "Зарплата та Управління Персоналом". Вона надає широкий спектр можливостей для планування кадрових потреб, управління компетенціями працівників, організації навчання та мотивації персоналу. Крім того, програма дозволяє ефективно розподіляти робочий час, вести облік працівників, контролювати їхню діяльність і забезпечувати точні розрахунки зарплат з урахуванням податків та внесків. Всі дані автоматично відображаються у фінансовій звітності підприємства, що спрощує управлінські рішення.

Комплекс програм "Нова бухгалтерія" включає модуль "Зарплата", який забезпечує автоматичне накопичення даних для розрахунків, нарахування відпусток, лікарняних і премій [25]. Також він містить можливість формування звітності до державних фондів та дозволяє вручну коригувати розрахункові показники. Це спрощує бухгалтерські процеси, дозволяючи підприємствам швидко генерувати необхідні документи та звіти, що сприяє ефективному контролю фінансового стану компанії.

Ще одним популярним рішенням є "Галактика: Управління персоналом". Ця програма дозволяє не тільки вести кадровий облік і здійснювати розрахунки зарплати, а й контролювати продуктивність працівників, аналізувати кадровий склад і планувати підвищення кваліфікації. Вона також містить модулі для обліку робочого часу та ефективного управління пошуком персоналу. Це робить її особливо корисною для великих компаній, які прагнуть оптимізувати процеси управління кадрами.

Крім того, українські підприємства активно використовують рішення "Парус-Заробітна плата", яке забезпечує розрахунок зарплати з урахуванням специфіки підприємства, а також програмні комплекси "MASTER: Зарплата і кадри", "М.Е.Дос. Зарплата" та інші [26]. Вони дозволяють не лише автоматизувати бухгалтерський облік, а й значно зменшити витрати часу на кадрові процеси. Таким чином, вибір програмного забезпечення для обліку заробітної плати залежить від потреб підприємства, його розміру та специфіки діяльності.

Для малого та середнього бізнесу особливо актуальними є спеціалізовані онлайн-сервіси, такі як "Зарплата@online", "Bankchart", "Uteka", які дозволяють здійснювати розрахунок податків, контролювати виплати та вести кадровий облік. Деякі з них надають безкоштовні інструменти для перевірки правильності нарахувань. Водночас середні та великі підприємства зазвичай обирають комплексні рішення, що інтегруються з бухгалтерськими системами, такими як "MASTER: Бухгалтерія", "BAS Бухгалтерія", "BookKeeper" та "Дебет Плюс".

Серед сучасних програм для автоматизації розрахунку заробітної плати виділяється Shifton – хмарний сервіс, орієнтований на середні підприємства. Він надає можливість планувати та моніторити робочий час працівників, а також вести розрахунки через мобільний додаток. Його головною перевагою є інтегрована система управління персоналом, що робить його особливо зручним для компаній, які шукають доступне та ефективне рішення.

Ще однією популярною програмою є QuickBooks, яка поєднує бухгалтерський облік та функції автоматизованого розрахунку заробітної плати. Вона дозволяє відстежувати фінансові операції, формувати звітність, контролювати виплати та пільги для працівників. Завдяки своїй сумісності з іншими фінансовими додатками, QuickBooks є зручним варіантом для компаній, які вже використовують його бухгалтерські функції.

Спеціалізоване рішення для будівельної галузі Payroll4Construction пропонує функціонал, що враховує особливості розрахунку зарплат у цій сфері. Програма дозволяє вести облік витрат на проекти, контролювати виплати

працівникам у різних регіонах і формувати звіти для профспілок та державних органів. Це оптимальний варіант для будівельних компаній, особливо тих, що працюють за державними контрактами.

ADP – це потужна система, що підходить для підприємств різного розміру. Вона забезпечує не лише розрахунок зарплати, а й управління персоналом, облік пільг та дотримання законодавчих вимог. Великим компаніям, які потребують комплексного рішення, ADP пропонує гнучкі налаштування та розширені можливості автоматизації кадрових процесів.

Gusto є чудовим вибором для малих та середніх підприємств завдяки своїй простоті та широкому функціоналу. Програма дозволяє керувати виплатами, автоматично подавати податкову звітність та надавати працівникам доступ до інформації про їхні фінансові виплати. Вона інтегрується з іншими бухгалтерськими програмами, що робить її практичним рішенням для компаній, які шукають простий, але ефективний інструмент.

Інші програми, такі як eBacon, Rippling, OnPay, Paychex і SurePayroll, також пропонують різноманітні можливості автоматизації процесу розрахунку заробітної плати, відповідно до потреб різних підприємств. Наприклад, Rippling дозволяє не лише здійснювати розрахунок заробітної плати, а й інтегрувати HR-функції та управління IT-інфраструктурою. Paychex і SurePayroll забезпечують зручне адміністрування податків і компенсаційних виплат, що особливо корисно для підприємств, які прагнуть мінімізувати адміністративне навантаження.

Розглянемо плюси та мінуси використання такого програмного забезпечення в табл. 2.1.

Таблиця 2.1.

**Плюси та мінуси використання програмного забезпечення для обліку заробітної плати**

<b>Назва програми</b>	<b>Плюси</b>	<b>Мінуси</b>
“Парус – заробітна плата”	Допомагає вести облік співробітників, штатної структури, робочого часу, розраховувати зарплату з урахуванням різних	Проблеми з імпортом/експортом даних, відсутність потрібних функцій для окремих

	факторів, відпусток і виплат у разі непрацевдатності.	користувачів, складнощі техпідтримки.
BAS “Зарплата та Управління Персоналом”	Багатофункціональна, ефективна в управлінських процесах, точність розрахунків зарплати, планування й управління персоналом.	Складно налаштувати, інтерфейс не завжди інтуїтивний, потрібно час на навчання.
“Нова бухгалтерія” з модулем “Зарплата”	Автоматизує облік зарплати, економить час, зменшує помилки, автоматично накопичує інформацію для лікарняних і відпускних.	Обмежена функціональність порівняно з конкурентами, складність освоєння програми через неінтуїтивний інтерфейс.
“Парус – заробітна плата”	Автоматизує облік зарплати, враховує специфіку підприємства.	Можливі труднощі з імпортом даних і тех підтримкою.
“Зарплата@online”, “Bankchart”, “Uteka”	Прості в користуванні онлайн-сервіси для малого і середнього бізнесу.	Обмежені функції для великих підприємств.
“MASTER: Зарплата і кадри”, “М.Е.Дос. Зарплата”	Дозволяють оптимізувати процеси бухгалтерського та кадрового обліку.	Менш комплексні у порівнянні з провідними продуктами.
Shifton	Інтегрована система управління персоналом, доступність мобільного додатку.	Підходить переважно для середніх компаній.
QuickBooks	Автоматизація фінансових і бухгалтерських операцій.	Додаткові функції потребують додаткової оплати.
Payroll4Construction	Спеціалізований облік для будівельної галузі.	Обмежене використання поза будівельною сферою.
ADP	Гнучкість налаштувань і автоматизація кадрових процесів.	Висока вартість для малого бізнесу.
Gusto	Простота, автоматизація податкової звітності.	Обмежений функціонал для великих компаній.
Rippling	Інтеграція HR-функцій та управління IT-інфраструктурою.	Може бути складним у налаштуванні для нових користувачів.
Paychex, SurePayroll	Зручне адміністрування податків і виплат.	Менш підходять для великих підприємств з розширеним функціоналом.

Для підприємств, які прагнуть не лише автоматизувати бухгалтерський облік, а й інтегрувати управління персоналом, доцільним є використання ERP-систем, таких як SAP B1 або BAS ERP [26]. Вони підтримують складні моделі розрахунку заробітної плати, дозволяють гнучко налаштовувати систему мотивації та включають розширений функціонал кадрового обліку.

Отже, можна зробити узагальнити, що програмні засоби для обліку заробітної плати допомагають підприємствам автоматизувати розрахунки,

зменшити ризик помилок і підвищити ефективність фінансового обліку. Вони забезпечують інтеграцію з бухгалтерськими системами, контроль кадрових процесів і дотримання законодавчих норм. Вибір програмного забезпечення залежить від потреб компанії, її розміру та специфіки діяльності. Для малого та середнього бізнесу підходять онлайн-сервіси та спеціалізовані програми, тоді як великі підприємства використовують комплексні ERP-рішення. Автоматизація цих процесів дозволяє скоротити витрати часу, підвищити точність розрахунків.

## **2.2. Автоматизація процесів обліку заробітної плати на прикладі підприємства (ТОВ «ПРОДА-ЮА»)**

Автоматизація процесів обліку заробітної плати допомагає підприємствам робити розрахунки швидше та точніше. Завдяки використанню спеціальних програм, зменшується кількість помилок і економиться час, адже ручні підрахунки замінюються автоматичними. Такі системи не тільки полегшують роботу бухгалтерів, а й забезпечують дотримання вимог законодавства та прозорість фінансових операцій.

ТОВ "ПОРОДА-ЮА" – це будівельна компанія, зареєстрована у 2024 році, яка займається зведенням житлових і нежитлових будівель, виробництвом будівельних матеріалів та наданням послуг, пов'язаних із будівництвом. Компанія розташована в Закарпатській області та має двох співзасновників, кожен з яких володіє рівною часткою статутного капіталу. Основна діяльність охоплює широкий спектр будівельних робіт, включаючи електромонтаж, сантехнічні послуги, обробку каменю та оренду будівельної техніки. Крім цього, підприємство активно займається оптовою та роздрібною торгівлею будівельними матеріалами, що дозволяє розширювати сферу діяльності та укладати вигідні партнерські угоди.

Компанія взаємодіє з постачальниками будівельних матеріалів, замовниками житлових і комерційних об'єктів, а також фінансовими установами, що забезпечує стабільний виробничий процес та ефективне

управління фінансами. Організаційна структура підприємства включає керівництво, бухгалтерію, адміністративний та виробничий відділи. Директор здійснює загальне управління, приймає стратегічні рішення, тоді як бухгалтерська служба веде фінансовий облік, формує звітність та контролює податкові зобов'язання.

Система обліку заробітної плати на підприємстві є одним із ключових елементів управління фінансами. Використання програмного забезпечення дозволяє автоматизувати цей процес, забезпечуючи своєчасні виплати працівникам, точність розрахунків і відповідність законодавчим вимогам. Завдяки автоматизації, система обліку зарплати мінімізує можливі помилки, пов'язані з ручним введенням даних, що значно підвищує ефективність бухгалтерського обліку [27]. Крім того, програмні рішення допомагають здійснювати контроль за нарахуваннями податків, соціальних внесків та інших обов'язкових платежів.

Для ефективного управління заробітною платою підприємство використовує спеціалізовані бухгалтерські програми, які дозволяють вести облік робочого часу, нараховувати зарплату з урахуванням премій, надбавок, податків і утримань. Ці програми інтегруються з загальною системою фінансового обліку, що дає змогу оперативно формувати звітність і контролювати фінансовий стан компанії. Автоматизовані системи також дозволяють оптимізувати кадровий облік, спрощуючи процеси прийому на роботу, звільнення та ведення особових справ працівників.

В управлінні підприємством важливу роль відіграє ефективна організаційна структура. До її складу входять керівництво, адміністративний апарат, бухгалтерський відділ і виробничі підрозділи. Директор компанії приймає стратегічні рішення, координує роботу підприємства та контролює виконання виробничих завдань. Бухгалтерська служба відповідає за фінансовий облік, складання звітності, контроль за податковими платежами та розрахунки із працівниками. Ефективна система управління фінансами дозволяє підтримувати стабільну діяльність підприємства, забезпечуючи контроль над

витратами та доходами.

На підприємстві впроваджена сучасна система обліку заробітної плати, яка базується на автоматизованих рішеннях. Вона включає в себе нарахування основної заробітної плати, премій, бонусів та інших виплат. Для обчислення зарплати використовуються різні форми оплати праці, такі як погодинна, відрядна або місячна оплата. Автоматизація цього процесу дозволяє уникнути помилок, спрощує розрахунки та забезпечує прозорість фінансових операцій. Крім того, спеціальне програмне забезпечення допомагає контролювати відпрацьований час кожного працівника, що сприяє точному нарахуванню заробітної плати та податкових відрахувань.

Однією з важливих переваг обліку заробітної плати є підвищення ефективності управління персоналом. Використання сучасних технологій дозволяє не лише розраховувати зарплату, а й проводити аналітику щодо рівня продуктивності працівників, контролювати їх робочий час та оцінювати ефективність виконання завдань. Це сприяє прийняттю обґрунтованих управлінських рішень щодо кадрової політики підприємства та підвищенню мотивації працівників.

Одним із головних завдань ефективного обліку заробітної плати є забезпечення справедливої компенсації для всіх співробітників. На підприємстві застосовується система стимулювання, що включає преміальні виплати та надбавки за досягнення виробничих показників. Регулярний перегляд рівня оплати праці дозволяє підтримувати конкурентоспроможність компанії на ринку праці та сприяє збереженню талановитих фахівців [28]. Крім цього, автоматизовані системи обліку дозволяють керівництву аналізувати продуктивність персоналу та приймати обґрунтовані рішення щодо вдосконалення кадрової політики.

Важливою складовою системи управління заробітною платою є механізми контролю та звітності. На ТОВ діють спеціальні процедури для перевірки правильності нарахувань, розрахунків індексації та аналізу відхилень від стандартних умов оплати праці. Усі дані фіксуються в системі електронного

обліку, що забезпечує їхню доступність та зручність використання. Автоматизовані звіти дозволяють швидко отримувати необхідну інформацію про витрати на персонал, що допомагає в процесі фінансового планування.

Методичний підхід до обліку заробітної плати в межах підприємства, такого як ТОВ «ПРОДА-ЮА», базується на систематизованому впровадженні правил, процедур і методів. Ці елементи спрямовані на ефективне управління ресурсами, пов'язаними з оплатою праці. Головним завданням є встановлення чітких внутрішніх стандартів і механізмів, які дозволяють вести облік розрахунків із працівниками прозоро та відповідно до чинного законодавства.

Облік оплати праці поділяється на кілька ключових аспектів, зокрема, нарахування зарплати, утримання податків і реєстрація виплат [19]. Наприклад, використання субрахунків, таких як 661 для основної та додаткової заробітної плати, 662 для нерозподілених виплат і 663 для спеціалізованих розрахунків, забезпечує чіткість у фіксації всіх операцій.

Виплата заробітної плати є важливою частиною витрат підприємства, адже вона належить до основних облікових статей відповідно до пункту 23 НП(С)БО 16 «Витрати» [29]. Такі витрати розподіляються на кілька видів, залежно від їхнього призначення: витрати на виробництво, адміністративні потреби або продаж продукції. Зазвичай для цих операцій використовуються рахунки бухгалтерського обліку класу 9, що дозволяє правильно вести облік за конкретними напрямками.

Окрім цього, для фіксації витрат, пов'язаних із заробітною платою працівників, може застосовуватись рахунок 23, який зосереджується на обліку витрат, безпосередньо пов'язаних із виробничою діяльністю. Вибір рахунку залежить від того, до якої категорії належить працівник і на що саме спрямовані кошти.

Виплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (ЄСВ) повністю нараховуються на зарплату працівників, а не утримуються з неї. Такі нарахування фіксуються у бухгалтерії за допомогою субрахунку 651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного

соціального страхування». Водночас нарахована сума ЄСВ враховується на відповідних витратних субрахунках, пов'язаних із заробітною платою, що стала базою для цього нарахування.

Інформація про нараховану заробітну плату та відповідні внески включається до спеціальних звітних документів. Зокрема, це податкові розрахунки, де вказуються суми доходів працівників, нарахованих податків, а також сплачених внесків, таких як ЄСВ. Згідно зі статтею 12 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [30], ці внески особливо важливі для забезпечення прав працівників на соціальні виплати. До кінця 2024 року такі звіти подавалися щоквартально протягом 40 днів після завершення звітного періоду. Однак із січня 2025 року порядок змінився, і тепер звіти необхідно подавати щомісяця до 20 числа наступного місяця.

Системі обліку заробітної плати на підприємстві ТОВ «ПРОДА-ЮА» важливим є правильний розподіл витрат відповідно до їхнього призначення. Витрати, пов'язані із зарплатою управлінського персоналу, фіксуються на рахунку 92 «Адміністративні витрати». У той же час витрати на заробітну плату працівників, які працюють над збутом продукції, записуються на рахунок 93 «Витрати на збут». Такий підхід дозволяє чітко розподіляти витрати за функціональними напрямками, полегшуючи контроль та аналіз використання коштів.

Крім цього, матеріальна допомога, премії або виплати за діяльність, яка не пов'язана безпосередньо з виробництвом, відображаються на рахунку 94 «Інші операційні витрати». Для обліку інших виплат, які не є частиною фонду заробітної плати, використовується субрахунок 663 «Розрахунки за іншими виплатами». Наприклад, допомога через тимчасову непрацездатність або інші соціальні виплати здійснюється на основі відповідних документів, таких як лікарняний листок чи бухгалтерська довідка. Специфічні випадки, як-от нарахування пенсій у зв'язку з інвалідністю чи втратою годувальника, відображаються окремими записами, що також передбачають використання відповідних рахунків.

Кореспонденції з обліку заробітної плати, утримання ПДФО і ВЗ, нарахування ЄСВ, матеріальної допомоги через втрату працездатності, премії або додаткові виплати виділимо в табл. 2.2.

Таблиця 2.2

**Кореспонденції рахунків з ведення обліку заробітної плати**

<b>Зміст операції</b>	<b>Дт.</b>	<b>Кт.</b>
Нарахована заробітна плата працівникам	231, 232, 24, 25, 92, 93, 94	661
Утримання податку на доходи фізичних осіб (ПДФО – 18%)	661	641
Утримання військового збору (ВЗ – 5%)	661	642
Нарахування єдиного соціального внеску (ЄСВ – 22%, 8,41%)	231, 232, 24, 25, 92, 93, 94	651
Виплачена заробітна плата працівникам	661	311
Нарахування відпускних, зменшення резерву відпусток	23, 91, 92, 93, 94, 97, 471	661
Нарахування пенсії за рахунок коштів фонду соціального страхування	651	661
Нарахування допомоги за рахунок коштів фонду соціального страхування	378	661
Нарахування допомоги за перші 5 днів непрацездатності та інших соціальних допомог	949	663
Нарахування відпускних працівникам	23, 91, 92, 93, 94	661
Нарахування лікарняних працівникам	23, 91, 92, 93, 94	663
Утримання податку на доходи фізичних осіб (ПДФО) з лікарняних	663	641
Утримання військового збору (ВЗ) з лікарняних	663	642
Нарахування єдиного соціального внеску (ЄСВ) на лікарняні	23, 91, 92, 93, 94	651
Виплата лікарняних працівникам	663	311

Синтетичний облік розрахунків із заробітної плати в ТОВ «ПРОДА-ЮА» ведеться за допомогою журналів та електронних реєстрів. Основним інструментом є Журнал №5, який щомісяця використовується для запису нарахованих сум заробітної плати, усіх соціальних відрахувань і майбутніх витрат [20]. Для аналізу й систематизації даних також застосовуються журнали-ордери №10 і 10/1, що дозволяють більш детально відображати фінансові операції, пов'язані з виплатами працівникам.

Для обліку нарахувань і утримань використовується Розрахунково-платіжна відомість або Книга обліку розрахунків із заробітної плати. Ці документи фіксують всі обороти та проводки, пов'язані з нарахованою заробітною платою. Зведена відомість, складена на основі первинних даних,

відображає розподіл коштів по об'єктах обліку, містить інформацію про відпрацьований час, суми нарахувань, відрахувань і виплат. До її складання залучаються накопичувальні відомості та дані з бухгалтерських журналів витрат.

Кожен працівник підприємства має власний особовий рахунок, у якому відображаються всі види виплат і утримань. Такий рахунок відкривається при прийнятті працівника на роботу і використовується для реєстрації зарплати, премій, податків чи інших утримань. Дані з особових рахунків також використовуються для складання розрахунково-платіжних документів.

Документи щодо відпрацьованого часу надходять із різних підрозділів підприємства в бухгалтерію, де їх систематизують за табельними номерами. Ця інформація стає основою для розрахунково-платіжних документів, у яких детально зазначаються всі нарахування, утримання та суми, що підлягають виплаті. Заробітна плата працівників перераховується на їх банківські рахунки за укладеним договором між підприємством і банком. Кожен працівник також має укласти договір із банком для відкриття карткового рахунку. Такий підхід забезпечує ефективність виплат і прозорість фінансових операцій.

Синтетичний облік відображає всі операції по рахунках у грошовому еквіваленті, водночас аналітичний облік дозволяє вести детальний облік для кожного працівника окремо. Усі виплати та утримання класифікуються за видами, що сприяє чіткості, прозорості та контролю облікових процесів на підприємстві.

У програмі «BAS Бухгалтерія» нарахування заробітної плати здійснюється через відповідний документ, куди вносяться всі необхідні дані: місяць нарахування, дата, підрозділ, а також податки, утримання та внески. Наприклад, з нарахованої зарплати обов'язково утримується податок на доходи фізичних осіб (18%) і військовий збір (5%). Окрім цього, на фонд оплати праці роботодавець нараховує єдиний соціальний внесок (22%). Усі ці операції легко оформлюються в програмі з чітким дотриманням законодавчих вимог.

Виплата зарплати реалізується через створення документа «Відомості на виплату зарплати через касу». У цьому документі вказуються працівники, їхні

підрозділи, суми виплат та дати. Програма також дозволяє створити видатковий касовий ордер для проведення виплат і переглянути друковану форму документа.

Для сплати податків і внесків, таких як ПДФО, військовий збір та ЄСВ, використовується окремий модуль «Платіжні доручення», де заповнюються всі необхідні дані та створюються відповідні платіжні документи. Програма дозволяє генерувати звіти за зарплатою працівників, зокрема «Аналіз зарплати по підрозділах та співробітниках», що значно спрощує контроль та аналіз витрат.

Таким чином, BAS «Бухгалтерія» забезпечує комплексний підхід до автоматизації обліку заробітної плати, економлячи час і підвищуючи ефективність роботи підприємства. Це зручний та інформативний інструмент, який відповідає потребам сучасного бізнесу.

Ефективний облік заробітної плати також відіграє важливу роль у формуванні корпоративної культури та мотивації працівників. Прозора та справедлива система оплати праці сприяє підвищенню рівня задоволеності персоналу, що позитивно впливає на продуктивність роботи [28]. Коли працівники впевнені, що їхня робота оцінюється відповідно до зусиль і результатів, вони стають більш залученими до виробничого процесу та зацікавленими у досягненні загальних цілей підприємства.

ТОВ "ПОРОДА-ЮА" є перспективним підприємством, яке дотримується законодавчих норм, активно розвивається та налагоджує партнерські відносини. Завдяки чітко визначеним стратегічним цілям, ефективному управлінню та впровадженню сучасних технологій, компанія зміцнює свої позиції у будівельній галузі та забезпечує стабільний розвиток бізнесу.

### **2.3. Переваги та недоліки використання комп'ютерних технологій в обліку на підприємстві (ТОВ «ПРОДА-ЮА»)**

Використання комп'ютерних технологій в облікових процесах на

підприємстві, як-от ТОВ «ПРОДА-ЮА», відкриває значні можливості для оптимізації та автоматизації роботи. Такі технології дозволяють зменшити час на рутинні завдання, забезпечити точність облікових операцій та ефективно управляти ресурсами. Водночас, вони мають і свої недоліки, серед яких — витрати на впровадження і обслуговування, залежність від технічної підтримки та потенційні ризики кібератак.

Використання інформаційних систем дозволяє підприємству покращити зв'язок між підрозділами, оптимізувати управлінські рішення та прискорити обробку даних. Навіть при впровадженні програм середнього цінового сегмента підприємства можуть досягти значного покращення координаційної діяльності та прозорості роботи, хоча впровадження таких систем не гарантує вирішення всіх проблем одразу. Зростання ефективності обліку є одним із головних мотивів для використання таких технологій.

Іншою важливою перевагою систем є нові функції контролю, які полегшують ведення обліку. Це стосується своєчасного повернення первинних документів, покращення звітності та більшої прозорості розрахунків за податками і платіжками. Однак виникає питання захисту інформації, адже доступ до звітів і даних може стати вразливим до стороннього втручання. Для цього підприємству важливо впроваджувати механізми безпеки, такі як резервне копіювання даних, шифрування та контроль доступу.

Ефективність комп'ютеризованих систем залежить від чітких принципів їхнього створення, зокрема контролю, гнучкості, економічної доцільності, безпеки даних, сумісності та універсальності. Впровадження таких систем включає аналіз господарської діяльності, розробку проекту, навчання працівників та оновлення технічного забезпечення. Потужні технічні засоби, електронні мережі та сучасні програмні продукти значно пришвидшують обробку інформації, підвищуючи ефективність роботи підприємства.

Програма BAS (Business Automation Software) є потужним інструментом для автоматизації економічних процесів на українських підприємствах незалежно від їхньої сфери діяльності та форми власності. Вона працює на основі

платформи BAF (Business Automation Framework), розробленої спеціально для українського ринку. Однією з ключових конфігурацій є «BAS Бухгалтерія», яка дозволяє автоматизувати весь процес обліку заробітної плати — від нарахування до виплати.

Завдяки зручному інтерфейсу користувачі можуть самостійно налаштовувати необхідні форми журналів і документів, що робить програму привабливою для підприємств різних розмірів. BAS Бухгалтерія підтримує широкий спектр функцій, таких як вибір принципу оподаткування, автоматизація операцій з бухгалтерськими проводками, оцінювання активів та створення документів. Програма дозволяє вести облік у різних організаціях, враховуючи запаси, торговельні операції, фінансові ресурси, розрахунки з контрагентами та виробничі процеси. Однією з ключових переваг є можливість автоматизованого розрахунку заробітної плати та обробки податкової звітності, що значно скорочує час на ці операції та мінімізує ризик помилок.

Користувачі BAS Бухгалтерія мають доступ до функцій, які відповідають їхній ролі в організації. Керівники компаній можуть аналізувати фінансові показники через діаграми та таблиці, менеджери контролюють залишки на складах і здійснюють розрахунки з клієнтами, а бухгалтери обробляють платежі, ведуть облік основних засобів та формують звіти. Також програма пропонує додаткові можливості, такі як резервне копіювання, завантаження актуальних курсів валют і повнотекстовий пошук.

Що стосується технічного розгортання, BAS може працювати як локально на сервері користувача, так і у хмарному середовищі. Це дає компаніям можливість обирати формат використання, який найкраще відповідає їхнім потребам. Для локального розгортання на невеликих підприємствах можлива установка безкоштовної бази даних, тоді як для великих компаній з кількістю користувачів понад 25 рекомендується використання платних серверних ліцензій, які збільшують функціональність. Захист даних забезпечується двома варіантами ліцензій: локальним ключем або програмним кодом активації.

Однією з важливих особливостей BAS є винесення кадрового обліку і

розрахунку зарплати в окрему конфігурацію, BAS Бухгалтерія КОРП. Спрощена версія системи дозволяє вести облік руху кадрів, нарахування зарплат, утримання податків і формування звітів. Однак для повного функціоналу, включаючи автоматизацію широкого спектра задач, потрібна окрема розширена конфігурація.

Програма має інтегровані довідники “Фізичні особи” та “Співробітники”, які тісно пов’язані між собою, що забезпечує впорядковане ведення інформації без копіювання. У програмі можливо вести облік кожного співробітника окремо, навіть якщо один працівник має кілька трудових договорів. Для цього передбачена підтримка кадрових документів, таких як прийняття на роботу, переведення чи звільнення. У спрощеному режимі всі дані можна вносити безпосередньо в картку співробітника, обмежуючись базовими функціями.

Щодо зарплатного обліку, програма пропонує автоматизовані рішення для нарахування заробітної плати, утримань і внесків, взаєморозрахунків із працівниками, а також формування друкованих форм і звітів. У програмі передбачено широкий спектр нарахувань, таких як оклади за днями чи годинами, індексація зарплати, оплата відпусток і лікарняних. Крім того, користувачі можуть створювати власні види нарахувань за допомогою налаштувань.

Виплати співробітникам здійснюються як у готівковій, так і безготівковій формі. Для кожного працівника в системі можна відкрити особовий рахунок, на який зараховується зарплата через банк. Документи на виплати формуються автоматично на основі раніше внесених даних, що забезпечує зручність і точність операцій. Для бухгалтерського обліку зарплатні проводки реалізовані в документі “Відображення зарплати в бухгалтерському обліку”. Усі операції налаштовуються відповідно до вимог підприємства, а якщо спосіб обліку не зазначений, то застосовується стандартний. Програма також дозволяє формувати звіти у стандартних формах чи створювати власні, залежно від потреб компанії.

Система BAS є платформою, яка вимагає налаштувань для повноцінного

функціонування. Це означає, що базові компоненти системи потребують подальшого вдосконалення під специфічні потреби підприємства. З одного боку, така гнучкість дозволяє створити рішення, яке ідеально відповідає вимогам компанії. Ви можете налаштувати саме ті функції, які важливі для вашого бізнесу, і таким чином оптимізувати процеси обліку.

Проте якісне налаштування системи потребує залучення програмістів, що, безумовно, впливає на загальну вартість впровадження. Хоча такі послуги недешеві, вони забезпечують професійне налаштування продукту, що гарантує його ефективну роботу. Окрім цього, спеціалісти можуть провести навчання для ваших працівників, допомогти їм освоїти нову систему і пояснити всі важливі аспекти її використання. Це значно полегшує процес переходу на нову технологію та забезпечує максимальну користь від її впровадження. Виділимо основні пункти переваг та недоліків програми BAS в табл. 2.3.

Таблиця 2.3

### Преваги та недоліки програмного забезпечення BAS

Преваги	Недоліки
BAS забезпечує автоматизацію всього процесу обліку зарплати, включаючи нарахування, утримання та формування звітів.	Налаштування системи потребує залучення програмістів, що підвищує витрати на впровадження.
Програма має зручний інтерфейс, що дозволяє самостійно налаштовувати форми журналів і документів.	Інтерфейс може бути неінтуїтивним для новачків, через що потрібен додатковий час для навчання персоналу.
Виплати зарплати можна здійснювати як у готівковій, так і безготівковій формі, з інтеграцією банківських операцій.	Вартість ліцензування та додаткових модулів може бути високою, особливо для великих підприємств з численними користувачами.
Користувачі отримують можливість проводити детальний аналіз фінансової діяльності через звіти та діаграми.	Платформа BAS потребує регулярного оновлення та технічного супроводу, що також вимагає додаткових затрат.
Гнучкість системи дозволяє налаштувати функціонал під специфічні потреби компанії, оптимізуючи процеси обліку.	Налаштування базових компонентів вимагає часу, що може відтермінувати впровадження програми в повному обсязі.
Підтримує роботу з декількома організаціями та системами оподаткування в одній інформаційній базі.	У спрощеній версії відсутні функції автоматичного розрахунку лікарняних і відпусток, що потребує додаткового налаштування.
Забезпечує безпеку даних через ліцензії, захист пароллями та резервне копіювання.	Висока вартість професійних послуг, таких як навчання персоналу або налаштування специфічного функціоналу для

BAS Бухгалтерія ідеально підходить як для малих, так і для великих підприємств завдяки її універсальності та гнучкості у налаштуванні. Її переваги включають комфортність, високий рівень автоматизації та інтеграцію різних облікових функцій в єдину систему.

Можна зробити висновок, що автоматизація обліку заробітної плати на підприємстві, наприкладі, у ТОВ "ПОРОДА-ЮА", допомагає значно покращити фінансове управління. Використання сучасних програм дозволяє швидше та точніше виконувати розрахунки, уникати помилок і вчасно виплачувати заробітну плату. Крім того, автоматизовані системи спрощують роботу з документами, полегшують підготовку звітів і забезпечують кращий контроль. Хоча впровадження таких рішень потребує певних інвестицій та технічної підтримки, їхні переваги значно перевищують витрати. Автоматизація дозволяє економити час, знижувати ризики і підвищувати ефективність роботи співробітників. Завдяки цьому компанія може краще управляти персоналом, адаптуватися до змін у законодавстві та сприяти стійкому розвитку бізнесу.

## РОЗДІЛ 3

### АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ КОМП'ЮТЕРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ (ТОВ «ПРОДА-ЮА»)

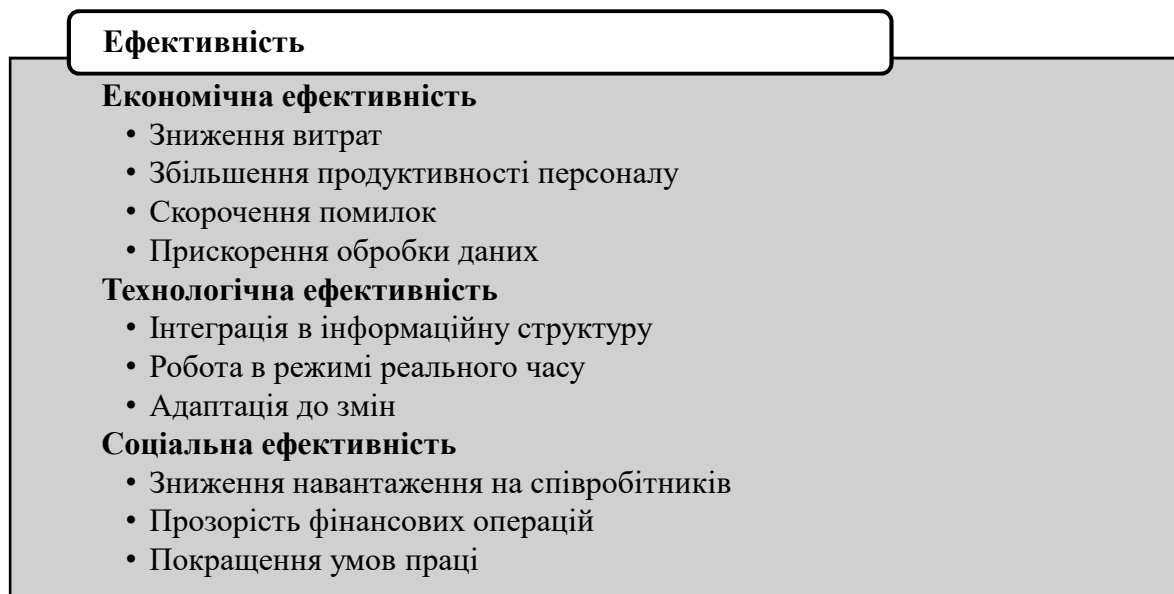
#### 3.1. Методика оцінки ефективності автоматизованих систем обліку на підприємстві (ТОВ «ПРОДА-ЮА»)

Автоматизація облікових процесів на підприємстві є ключовим фактором підвищення ефективності управління та прийняття стратегічних рішень. Оцінка ефективності таких систем дозволяє не лише визначити їхню продуктивність, а й оптимізувати використання ресурсів компанії. Унікальність дослідження полягає у комплексному підході до аналізу автоматизованих систем обліку, з урахуванням специфіки діяльності ТОВ «ПРОДА-ЮА».

Оцінка ефективності автоматизованих систем обліку на підприємстві є важливим аспектом для оптимізації бізнес-процесів та підвищення конкурентоспроможності компанії. ТОВ «ПРОДА-ЮА» впроваджує сучасні технологічні рішення для автоматизації бухгалтерського та управлінського обліку, що дозволяє значно підвищити продуктивність роботи, зменшити витрати часу та ресурсів, а також мінімізувати можливі ризики, пов'язані з людським фактором. Оцінювача ефективності впровадження автоматизованих систем обліку на підприємстві ТОВ «ПРОДА-ЮА» з урахуванням економічних, технологічних та соціальних аспектів.

Ефективність автоматизованої системи обліку визначається за кількома ключовими параметрами. Передусім це швидкість обробки фінансових операцій, точність розрахунків, можливість інтеграції з іншими бізнес-процесами, а також рівень безпеки даних. Автоматизація дозволяє компанії значно скоротити час на проведення бухгалтерських операцій, прискорюючи формування звітності та нарахування заробітної плати, що особливо важливо для великого підприємства з розгалуженою структурою [35]. Розглянемо основні параметри ефективності в

різних її аспектах (рис. 3.1.).



**Рис. 3.1. Основні параметри ефективності в різних її аспектах**

Для оцінки економічної ефективності автоматизованих систем на підприємстві слід враховувати кілька показників: зниження витрат на обслуговування бухгалтерських процесів, збільшення продуктивності персоналу, зменшення кількості помилок у розрахунках та прискорення обробки даних. Впровадження автоматизованої системи дозволяє уникнути дублювання облікових записів, що забезпечує більш точне управління фінансами компанії та контроль над витратами.

Технологічна ефективність оцінюється за рівнем інтеграції системи в загальну інформаційну структуру підприємства. Важливим аспектом є здатність програмного забезпечення працювати в режимі реального часу, а також можливість адаптації до змін у законодавстві та внутрішніх процесах компанії. Надійність автоматизованої системи забезпечується її здатністю обробляти великі обсяги даних без збоїв та затримок, що позитивно впливає на стабільність роботи підприємства.

Соціальна ефективність впровадження автоматизованих систем полягає у покращенні умов праці співробітників. Вона знижує навантаження на бухгалтерів, допомагає уникнути рутинних задач і дозволяє зосередитися на аналітиці та стратегічному плануванні. Важливим аспектом є також прозорість

фінансових операцій, що сприяє підвищенню довіри працівників до управлінських рішень [36].

Одним з основних методів оцінки ефективності є аналіз співвідношення між витратами на впровадження системи та отриманими результатами. У цьому контексті підприємство має враховувати початкові інвестиції, витрати на підтримку та оновлення програмного забезпечення, а також рівень навчання персоналу. Важливим є також розрахунок окупності вкладень, що дозволяє визначити, наскільки швидко компанія отримує економічні вигоди від автоматизації.

Застосування інформаційних систем дає можливість створити єдине інформаційно-аналітичне поле, що сприяє ефективному управлінню ресурсами підприємства. Формування та впровадження нових підходів до автоматизації бухгалтерського обліку дозволяє компанії покращити контроль за фінансовими операціями, підвищити точність прогнозування доходів та витрат, а також прискорити процес прийняття управлінських рішень.

Автоматизація кадрового обліку на підприємстві є важливим кроком для підвищення ефективності управління людськими ресурсами, зниження адміністративних витрат та забезпечення прозорості кадрових процесів. Впровадження таких систем дозволяє підприємству оптимізувати роботу з персоналом, спрощуючи ведення документації, розрахунки заробітної плати, контроль робочого часу, управління відпустками та відрядженнями [35]. Завдяки сучасним цифровим рішенням процеси стають централізованими, доступними в електронному вигляді та значно швидшими у виконанні.

Ключовими функціями автоматизованих систем кадрового обліку є ведення кадрової документації, контроль робочого часу, організація роботи віддалених працівників, розрахунок заробітної плати, планування та контроль відпусток, кадрові операції від наймання до звільнення, а також управління організаційною структурою компанії. Завдяки інтеграції таких систем у загальну бізнес-інфраструктуру підприємства, кадровий облік стає не лише простішим, а й точнішим та більш доступним для аналізу.

Автоматизація кадрових процесів сприяє підвищенню продуктивності роботи підприємства, адже зменшує потребу в ручному введенні даних, мінімізує помилки та забезпечує миттєвий доступ до необхідної інформації. Зокрема, сучасні автоматизовані системи надають можливість створення аналітичних звітів, моніторингу продуктивності працівників, оцінки ефективності роботи різних відділів та планування кадрових ресурсів з урахуванням потреб компанії. Це дає змогу керівництву приймати обґрунтовані рішення щодо управління персоналом.

Варто зазначити, що вибір автоматизованої системи залежить від специфіки підприємства, його розміру, галузі діяльності та рівня інформаційного забезпечення. Гнучкість та адаптивність таких систем є ключовими факторами успішного управління людськими ресурсами. Деякі з найбільш популярних програмних рішень у цій сфері включають SAP SuccessFactors, Oracle HCM, Zoho People та інші [37]. Вони допомагають централізовано управляти персоналом, слідкувати за ефективністю працівників та дотримуватися нормативних вимог у сфері трудового законодавства.

Автоматизовані системи кадрового обліку відіграють важливу роль у стратегічному управлінні компанією, допомагаючи оптимізувати витрати на адміністрування персоналу, покращити продуктивність роботи співробітників та створити зручне цифрове середовище для ведення кадрової документації. Впровадження таких рішень у ТОВ «ПРОДА-ЮА» сприятиме розвитку підприємства, забезпечуючи ефективне використання трудових ресурсів, підвищення рівня контролю за кадровими процесами та прозорість фінансових операцій, пов'язаних з оплатою праці. Таким чином, автоматизація обліку кадрів є важливим етапом у модернізації управління підприємством, що впливає на його конкурентоспроможність та здатність до адаптації в умовах сучасного ринку.

Проведемо розрахунок ефективності автоматизації розрахунком показників ефективності автоматизованих систем обліку для ТОВ «ПРОДА-ЮА» (табл. 3.1).

**Розрахунок показників ефективності автоматизованих систем  
обліку для ТОВ «ПРОДА-ЮА» за 2024 рік**

Категорія	Показник	Розрахунок	Результат
Економічна ефективність	Витрати на автоматизацію	-	150 000 грн
-	Окупність інвестицій	Чистий прибуток / Витрати на автоматизацію	13,64 міс.
-	Скорочення витрат на бухгалтерське обслуговування	$(35,0 - 25,0) / 35,0 \times 100\%$	28,57%
Фінансова продуктивність	Швидкість формування звітності	Скорочення часу	35%
-	Кількість помилок у звітності	Зниження після автоматизації	70%
-	Обсяг оброблених операцій	Транзакцій на місяць	600
Інтеграція бізнес-процесами	Рівень взаємодії між відділами	Підвищення продуктивності	25%
-	Швидкість обробки платежів	Скорочення термінів	3 дні
Технологічна ефективність	Інтеграція в загальну структуру підприємства	Охоплення процесів бухгалтерії	90%
-	Відповідність законодавчим нормам	Дотримання нормативних вимог	95%
Соціальна ефективність	Зменшення навантаження на бухгалтерів	Скорочення рутинної роботи	60%
-	Продуктивність персоналу	Підвищення ефективності	20%

Автоматизація облікових процесів на підприємстві ТОВ «ПРОДА-ЮА» демонструє значне підвищення ефективності роботи та оптимізацію витрат. Автоматизація облікових процесів у ТОВ «ПРОДА-ЮА» значно підвищила економічну ефективність, скоротивши витрати на бухгалтерське обслуговування та мінімізувавши кількість помилок у фінансовій звітності. Завдяки інтеграції системи в загальну структуру бізнесу забезпечено оперативний доступ до даних у реальному часі, що покращує процес прийняття управлінських рішень та гарантує відповідність законодавчим нормам. Крім того, спрощення бухгалтерських операцій позитивно вплинуло на персонал, знизивши робоче навантаження та дозволивши зосередитися на стратегічному плануванні. У підсумку впровадження автоматизованих систем сприяє

підвищенню продуктивності компанії та її конкурентоспроможності.

Ключовим напрямом аналізу є відповідність кваліфікації робітників займаним посадам. Це включає оцінку середнього тарифного розряду працівників та їхнього рівня освіти. Вивчається питання підбору, підготовки кадрів та підвищення їхньої кваліфікації, адже ефективність роботи автоматизованої системи безпосередньо залежить від компетентності персоналу.

Оцінка руху робочої сили базується на розрахунку декількох важливих коефіцієнтів: обороту по прийому (співвідношення прийнятих працівників до загальної чисельності), обороту по вибуттю (звільнення щодо загального штату), плинності кадрів (звільнення з особистих причин або через порушення дисципліни) та постійності персоналу (частка працівників, які залишилися протягом звітного періоду). Проведемо розрахунок зазначених показників у таблиці 3.2. Ці показники дають змогу оцінити стабільність кадрового складу та ефективність роботи підприємства.

Таблиця 3.2

### Оцінка руху робочої сили для ТОВ «ПРОДА-ЮА» за 2024 рік

Показник	Початок періоду	Кінець періоду	Відхилення
Чисельність працівників на початок періоду	12	11	-1
Прийнято – разом	3	2	-1
Вибуло – разом	2	4	+2
- з них за власним бажанням	1	4	+3
- за порушення трудової дисципліни	1	0	-1
Чисельність працівників на кінець періоду	10	9	-1
Кількість працівників, які працювали весь період	8	7	-1
Середньоспискова кількість працівників	11	9	-2
Коефіцієнт обороту по прийому (%)	27,3%	22,2%	-5,1%
Коефіцієнт обороту по вибуттю (%)	18,2%	44,4%	+26,2%

Відхилення свідчать про зростання кількості звільнень, особливо за власним бажанням, що може вказувати на певні проблеми в робочому середовищі або умови праці. Водночас рівень постійності персоналу зріс, що може свідчити про стабільність частини колективу.

На підставі отриманих результатів визначають вплив автоматизованих систем на кадрові процеси. Якщо система сприяє зменшенню плинності кадрів, підвищенню рівня кваліфікації працівників та покращенню процесу управління персоналом, її впровадження є ефективним. Важливим аспектом є також можливість аналізу руху робочої сили, що допомагає приймати стратегічні рішення щодо управління людськими ресурсами.

Отже, впровадження автоматизованих облікових систем у ТОВ «ПРОДА-ЮА» є ключовим для підвищення ефективності управління, що підтверджується скороченням витрат на бухгалтерське обслуговування, зменшенням кількості помилок у звітності та пришвидшенням обробки даних, а також високим рівнем інтеграції системи та відповідністю законодавчим нормам, що в свою чергу позитивно впливає на соціальний аспект, зменшуючи навантаження на персонал та підвищуючи продуктивність.

### **3.2. Вплив автоматизації на точність та швидкість облікових процесів на прикладі підприємства (ТОВ «ПРОДА-ЮА»)**

Автоматизація облікових процесів є важливим фактором підвищення точності та оперативності управління фінансами підприємства. Впровадження сучасних цифрових рішень дозволяє значно скоротити час на обробку бухгалтерських операцій, зменшити кількість помилок та забезпечити інтеграцію облікової системи з іншими бізнес-процесами.

Автоматизовані системи допомагають підприємству в лічені хвилини отримувати точні дані про персонал, забезпечуючи більш раціональний розподіл трудових ресурсів. Завдяки цьому керівництво має змогу ефективно визначати потребу в додаткових кадрах або коригувати структуру персоналу, що зменшує ймовірність неефективного використання робочої сили. Крім того, автоматизація дає можливість простежувати зміни в динаміці працевлаштування та причини кадрових змін, що дозволяє своєчасно вживати необхідних заходів.

Контроль за робочим часом також значно спрощується завдяки автоматизованим процесам. Системи обліку дозволяють аналізувати фактичне використання робочого часу, виявляти причини його втрат та знаходити способи їхнього усунення. Завдяки цьому підприємство може мінімізувати простої, поліпшити рівень трудової дисципліни та забезпечити рівномірне навантаження працівників відповідно до їхньої кваліфікації. Особливу увагу приділяють аналізу внутрішніх і зовнішніх факторів, що впливають на ефективність використання робочого часу, що дає змогу підвищити загальну продуктивність праці [38]. Повноту використання робочого часу можна оцінити за кількістю відпрацьованих днів і годин, визначених за формулою:

$$FRч = N * D * H$$

де, *FRч* – фонд робочого часу, *D* – середня кількість відпрацьованих днів, *H* – середня тривалість робочого дня.

Проведемо аналіз повноти використання робочого часу на підприємстві ТОВ "ПРОДА-ЮА" ґрунтується на оцінці кількості відпрацьованих днів і годин кожним працівником у звітний період (табл. 3.3). Це дозволяє визначити ефективність використання трудових ресурсів та виявити можливі резерви підвищення продуктивності. Враховуючи дані табельного обліку, бухгалтерської звітності та інших джерел, можна зіставити фактичні показники з плановими, а також із показниками попередніх періодів. Особливу увагу слід приділити аналізу причин відхилень, таких як внутрішньо змінні та цілодобові втрати робочого часу.

Таблиця 3.3

### Аналіз повноти використання робочого часу для ТОВ «ПРОДА-ЮА» за 2024 рік

Показник	Початок періоду	Кінець періоду	Відхилення (+/-)
Середньоспискова чисельність працівників	11	9	-2
Відпрацьовано одним працівником за рік:	-	-	-
- днів	1200	1200	0
- годин	9600	9600	0
Середня тривалість робочого дня	8	8	0

Фонд робочого часу	105 600	86 400	-19 200
--------------------	---------	--------	---------

Аналіз повноти використання робочого часу ТОВ «ПРОДА-ЮА» за 2024 рік показує зменшення чисельності працівників з 11 до 9 осіб, що могло вплинути на загальний фонд робочого часу, який скоротився на 19 200 годин. Водночас показники відпрацьованих днів і годин на одного працівника залишилися стабільними, а середня тривалість робочого дня збереглися на рівні 8 годин. Зменшення загального фонду робочого часу може бути наслідком кадрових змін або організаційних факторів.

Проведемо аналіз стану розрахунків з оплати праці ТОВ «ПРОДА-ЮА» за 2024 рік (табл. 3.4.)

Таблиця 3.4

#### Аналіз стану розрахунків з оплати праці ТОВ «ПРОДА-ЮА»

Показник	Початок періоду	Кінець періоду	Відхилення (+/-)
Нарахована зарплата, тис. грн	16,35	17,35	+1,0
Виплачена зарплата, тис. грн	16,35	17,35	+1,0
Депонована зарплата, тис. грн	0	0	0

Аналіз стану розрахунків з оплати праці ТОВ «ПРОДА-ЮА» показує, що нарахована та виплачена заробітна плата зросла на 1,0 тис. грн, що може свідчити про коригування фонду оплати праці або зміну середнього рівня зарплат. Скорочення чисельності працівників з 11 до 9 осіб призвело до зменшення загального фонду робочого часу на 19 200 годин, проте показники відпрацьованих днів і годин на одного працівника залишилися стабільними, що вказує на те, що кожен працівник продовжує виконувати запланований обсяг роботи без скорочення навантаження. Ці зміни можуть бути пов'язані з оптимізацією кадрової політики компанії, спрямованої на підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

Проведемо аналіз продуктивності праці методом ланцюгових підстановок для ТОВ «ПРОДА-ЮА». Для визначення початкового рівня фонду робочого часу на підприємстві спочатку розраховується умовний фонд із врахуванням змін у чисельності працівників. Початковий рівень чисельності працівників складав 11 осіб, а на кінець періоду він зменшився до 9 осіб.

Водночас кожен працівник у середньому відпрацював 9600 годин на рік. Розрахунок умовного фонду робочого часу при зміні чисельності:  $9 \text{ осіб} * 9600 \text{ годин/особу} = 86400 \text{ годин}$ . Далі розраховується вплив зміни чисельності працівників на загальний фонд робочого часу. Початковий фонд робочого часу складав:  $11 \text{ осіб} * 9600 \text{ годин/особу} = 105600 \text{ годин}$ . Вплив зміни чисельності визначається як різниця між умовним фондом і початковим:  $86400 \text{ годин} - 105600 \text{ годин} = -19200 \text{ годин}$ . Оформимо результати у вигляді таблицю 3.5.

Таблиця 3.5

**Аналіз продуктивності праці методом ланцюгових підстановок для  
ТОВ «ПРОДА-ЮА»**

Показник	Початок періоду	Кінець періоду	Відхилення (+/-)
Чистий дохід від реалізації, тис. грн	19 334,5	19 334,5	0
Середньоспискова чисельність працівників, осіб	11	9	-2
Продуктивність праці, тис. грн/працівник	1 757,7	2 148,3	+390,6

Скорочення чисельності працівників з 11 до 9 осіб призвело до зростання середньої продуктивності праці на 390,6 тис. грн/працівника. Чистий дохід від реалізації продукції залишився на рівні 19 334,5 тис. грн, що свідчить про стабільність фінансових потоків компанії. Водночас чисельність працівників скоротилася з 11 до 9 осіб, що призвело до збільшення продуктивності праці з 1 757,7 тис. грн на одного працівника до 2 148,3 тис. грн, тобто на 390,6 тис. грн.

Ця тенденція може бути пов'язана з оптимізацією трудових ресурсів та вдосконаленням робочих процесів. Зменшення кількості працівників без втрати загального обсягу доходу свідчить про підвищення ефективності праці кожного співробітника. Одним із факторів зростання продуктивності може бути підвищення кваліфікації кадрів, впровадження нових технологій або перерозподіл обов'язків серед персоналу.

Важливо відзначити, що якщо така тенденція продовжуватиметься, компанія може досягти ще вищого рівня продуктивності. Проте слід

враховувати ризики можливого перевантаження працівників, що може вплинути на якість виконуваних робіт.

Контроль і аналіз робочого часу також стають простішими завдяки автоматизованим процесам. Програмне забезпечення дозволяє точно відстежувати відпрацьовані години, скорочувати невинновдані простої та аналізувати причини втрат робочого часу [38]. Наприклад, за допомогою автоматизованих систем можна швидко ідентифікувати причини внутрішньо змінних затримок, пов'язаних із технічними колапсами, недостатньою підготовкою працівників або низькою організацією виробничого процесу. Це дає можливість приймати своєчасні управлінські рішення, спрямовані на усунення недоліків, що позитивно впливає на продуктивність праці.

Автоматизація також значно покращує точність розрахунків фінансових показників, зокрема заробітної плати та собівартості продукції. Завдяки програмним системам мінімізуються помилки у розрахунках, викликані людським фактором.

Одним з важливих аспектів є розрахунок узагальнюючих показників продуктивності праці, таких як середньорічний, середньоденний і середньогодинний виробіток продукції. Вони дозволяють оцінити загальну ефективність використання трудових ресурсів. Автоматизація спрощує ці розрахунки, зменшуючи ризик помилок та забезпечуючи точність даних [39]. Це сприяє більш ефективному плануванню роботи підприємства та оптимальному використанню кадрового потенціалу. Вплив автоматизації на точність і швидкість облікових процесів на підприємстві «ПРОДА-ЮА» розглянемо на рисунку 3.2.

#### Середньорічний виробіток продукції на одного працівника

Визначає, скільки продукції в середньому виготовляє один працівник за рік.

Автоматизовані розрахунки забезпечують швидкість і точність аналізу, що допомагає ефективно планувати використання трудових ресурсів

#### Середньорічний виробіток на одного робітника

Відображає продуктивність робітників, які безпосередньо зайняті у виробництві

Допомагає швидко аналізувати відпрацьовані дні та їхній вплив на загальну ефективність виробництва

#### Середньоденний виробіток продукції на одного робітника

Показує кількість продукції, яку виготовляє один робітник за день

Автоматизовані системи дозволяють точно відстежувати цей показник та оперативно коригувати організацію праці

#### Середньогодинний виробіток продукції на одного робітника

Відображає продуктивність праці протягом однієї години

Завдяки автоматизації легко визначити фактори, що впливають на ефективність, такі як рівень механізації та умови праці

### **Рис. 3.2. Основні параметри розрахунку продуктивності праці**

Також важливими є індивідуальні показники, які допомагають оцінити витрати часу на виробництво одиниці продукції та визначити рівень трудомісткості виробничих процесів. Завдяки автоматизованим системам можна швидко проаналізувати ці показники та коригувати робочі процеси, підвищуючи ефективність виробництва.

Допоміжні показники, які відображають витрати часу на виконання конкретних завдань, також набувають точності завдяки автоматизації [39]. Використання сучасних програм дозволяє своєчасно виявляти неефективні ділянки роботи, оптимізувати трудові витрати та забезпечити максимальну продуктивність. Це допомагає підприємству покращувати виробничі процеси та мінімізувати втрати робочого часу.

Автоматизація також відіграє ключову роль у проведенні факторного аналізу продуктивності праці, який дозволяє оцінити вплив різних чинників на виробіток продукції на одного працівника [37]. Аналіз цих показників за допомогою автоматизованих рішень дає можливість більш точно прогнозувати виробничі показники, коригувати стратегії розвитку та вдосконалювати

організацію роботи.

Автоматизація також відіграє важливу роль у підвищенні загальної продуктивності. Використання програмних рішень дозволяє швидко аналізувати ефективність роботи працівників, порівнювати їхні результати з нормативними показниками та коригувати трудові процеси відповідно до вимог підприємства. Крім того, завдяки автоматизованим системам керівництво має змогу швидко реагувати на зміни у виробничих умовах, що допомагає стабілізувати робочі процеси та забезпечити безперебійне виконання поставлених завдань.

Отже, можна стверджувати, що автоматизація облікових процесів на підприємстві ТОВ «ПРОДА-ЮА» значно підвищує точність розрахунків, пришвидшує обробку даних та мінімізує помилки. Завдяки автоматизованим системам фінансовий облік стає оперативнішим, управління персоналом більш раціональним, а контроль робочого часу ефективнішим, що дозволяє зменшити втрати та забезпечити стабільне навантаження працівників. Аналіз показників підприємства свідчить про те, що зменшення чисельності працівників не призвело до втрати продуктивності, а навпаки — сприяло її зростанню, що підтверджує ефективність автоматизації у фінансовому та кадровому управлінні. Загалом, впровадження сучасних технологій не тільки оптимізує трудові процеси, а й сприяє покращенню фінансових результатів та загальної ефективності роботи підприємства.

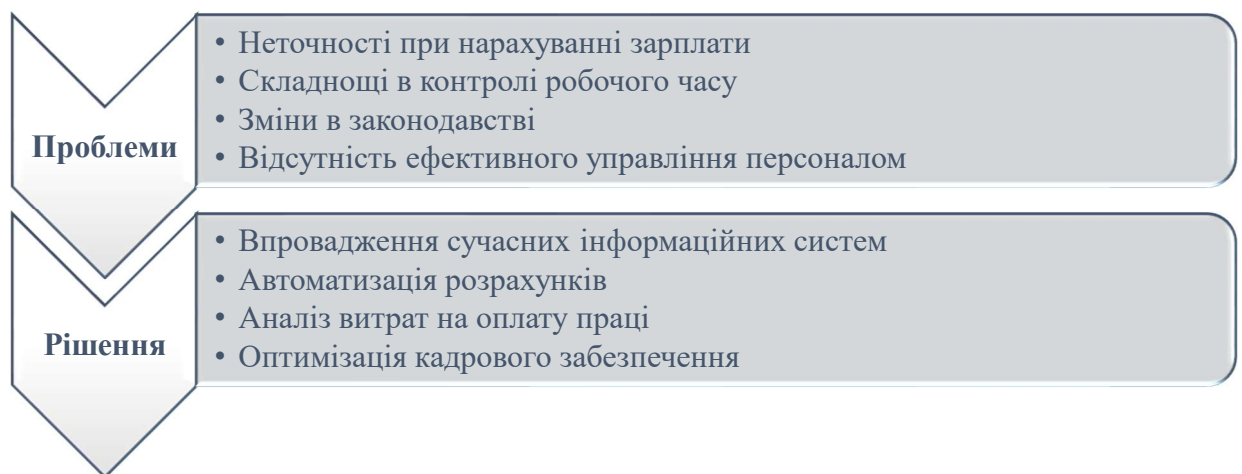
### **3.3. Рекомендації щодо вдосконалення використання комп'ютерних технологій в обліку заробітної плати на прикладі підприємства ТОВ «ПРОДА-ЮА»**

У сучасних умовах автоматизація облікових процесів відіграє важливу роль у забезпеченні ефективного управління фінансами підприємства. Облік заробітної плати – один із ключових аспектів діяльності компанії, що потребує точності, швидкості та надійності. Використання комп'ютерних технологій

дозволяє значно спростити цей процес, зменшити ризик помилок та підвищити продуктивність роботи бухгалтерського персоналу.

На підприємстві ТОВ «ПРОДА-ЮА» управління персоналом і облік заробітної плати мають велике значення, адже саме працівники забезпечують ефективну роботу компанії. Однак у сучасних умовах виникає багато проблем, які ускладнюють цей процес. Наприклад, часто трапляються неточності при нарахуванні зарплати, складно контролювати робочий час співробітників, а зміни в законодавстві потребують швидкого коригування в облікових системах. Також нерідко компанії економлять на якісному кадровому забезпеченні або не мають ефективного способу управління персоналом.

Одним із найкращих рішень для усунення цих труднощів є впровадження сучасних інформаційних систем для обліку кадрів та заробітної плати. Такі програми автоматизують розрахунки зарплати, допомагають правильно вести документацію та зменшують ризик помилок. Завдяки їм працівники отримують чіткі розрахункові листи, а керівництво підприємства має точну інформацію про витрати на оплату праці [40]. Крім того, система може автоматично враховувати відпрацьований час співробітників, що знижує ризик людського фактору. Розглянемо схематично проблеми та рішення облікових процесів із заробітною платою та програмним забезпеченням (рис. 3.3).



**Рис. 3.3. Проблеми та рішення в обліку заробітної плати**

Ще одним важливим аспектом є можливість аналізу витрат на заробітну

плату. Правильно налаштована інформаційна система дозволяє контролювати фонд оплати праці, аналізувати ефективність використання коштів та виявляти зайві витрати [41]. Це допомагає підприємству краще планувати бюджет та оптимізувати фінансові ресурси.

Також важливо правильно вибрати програмне забезпечення для кадрового обліку. Воно має враховувати специфіку діяльності компанії, дозволяти проводити як автоматизовані, так і ручні розрахунки, а також забезпечувати інтеграцію з іншими бізнес-процесами. Розглянемо на (табл. 3.6.). Завдяки такому підходу підприємство зможе зменшити бюрократію, спростити управління персоналом і підвищити ефективність роботи всіх відділів.

Таблиця 3.6

### Програмні продукти для обліку кадрів та заробітної плати

Аспекти обліку	Програмні продукти та їх характеристика
Програми кадрового обліку	<p>Zoho People – управління персоналом, контроль робочого часу, розрахунок зарплати.</p> <p>OrangeHRM – кадровий облік, управління персоналом, розрахунок зарплати.</p> <p>SakeHR – простий інтерфейс, автоматизація HR-процесів, інтеграція з іншими системами.</p> <p>BambooHR – повноцінний кадровий облік, управління персоналом, аналітика.</p> <p>SAP SuccessFactors – комплексне рішення для управління кадрами, аналітика ефективності.</p> <p>Workday HCM – HR-управління, гнучкість налаштувань, інтеграція з фінансовими системами.</p> <p>Rippling – управління персоналом, автоматизація кадрових процесів, аналітика.</p> <p>Deel – міжнародне програмне забезпечення для розрахунку зарплати та управління персоналом.</p> <p>ADP – управління персоналом, розрахунок зарплати, аналітика.</p> <p>Paycom – автоматизація HR-процесів, управління персоналом.</p>
Програми для бухгалтерського обліку в онлайні	<p>Dilovod – ведення обліку, подання звітності, розрахунок зарплати.</p> <p>SMARTFIN.UA – бухгалтерський облік, розрахунок зарплати, кадровий облік.</p> <p>iFin – онлайн бухгалтерія, подання звітності, облік доходів та витрат.</p> <p>Таксер – бухгалтерія для ФОП, електронний документообіг.</p> <p>BOOKKEEPER – онлайн бухгалтерія для підприємств та ФОП.</p> <p>Облік SaaS – хмарна бухгалтерська система для підприємств.</p> <p>Бухгалтерія Онлайн – бухгалтерський облік від ПриватБанку, CRM, складський облік</p>

Комплексні бухгалтерські системи	<p>MASTER:Бухгалтерія – аналог 1С, модульна структура, автоматизація документообігу.</p> <p>Ареал-Облік – автоматизація бухгалтерії, конфігурації для різних галузей.</p> <p>Дебет Плюс – повнофункціональний комплекс для малого та середнього бізнесу.</p> <p>FIT-Бюджет – бухгалтерія для бюджетних установ, казначейство, звітність.</p> <p>SAP ERP – комплексне рішення для фінансового та бухгалтерського обліку.</p> <p>Workday Financial Management – управління фінансами, бухгалтерський облік.</p>
----------------------------------	---

Однією з таких систем є «Zoho People», яка допомагає автоматизувати ключові кадрові процеси, зокрема контроль робочого часу, ведення даних працівників та розрахунок зарплати. Вона має простий та зручний інтерфейс, що дозволяє легко інтегрувати її з іншими програмами та ефективно використовувати можливості цифрового управління персоналом.

Окрім «Zoho People», на ринку існує багато сучасних HR-систем, які допомагають компаніям впорядкувати роботу з кадрами. Деякі з них спеціалізуються на аналізі та підборі персоналу, інші – на розрахунках зарплати та звітності. Наприклад, системи «OrangeHRM» та «CakeHR» спрощують процес керування людськими ресурсами, а «BambooHR» забезпечує повноцінний кадровий облік для середніх компаній. Використання таких програм підвищує точність фінансових розрахунків, зменшує кількість помилок у веденні документації та дозволяє оптимізувати витрати підприємства.

Традиційні способи обліку, такі як Excel або Google Таблиці, хоча і широко використовуються, мають суттєві недоліки. Вони вимагають багато ручної роботи, що збільшує ризик помилок і потребує значних затрат часу. Замість цього підприємство може застосовувати сучасні автоматизовані системи, які спрощують облік заробітної плати та значно знижують адміністративні витрати.

Наприклад, «Парус – заробітна плата» пропонує широкий функціонал для обліку співробітників, ведення штатної структури та розрахунку зарплати з урахуванням відпусток і лікарняних. Однак у користувачів можуть виникати складнощі з імпортом та експортом даних, а також обмеження щодо

доступності необхідних функцій. BAS «Зарплата та Управління Персоналом» забезпечує точні розрахунки заробітної плати, дозволяє планувати та керувати кадровими процесами. Незважаючи на переваги, ця система має складний інтерфейс, який потребує часу на освоєння, що може бути незручним для нових користувачів. Система «Нова бухгалтерія» з модулем «Зарплата» допомагає автоматизувати розрахунок зарплати, скорочує час на ведення обліку та зменшує кількість можливих помилок. Проте її функціонал може бути менш розвиненим у порівнянні з іншими програмами, що обмежує можливості для великих підприємств. Онлайн-сервіси, такі як «Зарплата@online», «Bankchart» і «Uteka», є зручними для малого та середнього бізнесу. Вони дозволяють вести базовий облік зарплати та легко інтегруються в робочі процеси. Однак через обмежені функціональні можливості вони можуть не підходити для великих компаній з розвинутою структурою персоналу.

Більш комплексні рішення, як-от «SAP SuccessFactors» або «Workday HCM», пропонують розширені можливості для управління кадрами та оплатою праці. Вони дозволяють аналізувати ефективність роботи співробітників, вести кадровий документообіг та адаптувати систему відповідно до потреб бізнесу. Однак їх впровадження потребує значних фінансових ресурсів, що може бути недоцільним для підприємств із обмеженим бюджетом.

Система «Orange HRM» добре підходить для ведення кадрового обліку, управління робочим часом та розрахунку зарплати. Вона забезпечує відповідність законодавчим вимогам, але її інтеграційні можливості поступаються іншим системам, таким як «Zoho People». «CakeHR» має простий та зручний інтерфейс, достатній функціонал та можливість інтеграції з іншими системами. Вона добре підходить для дотримання законодавчих вимог, але коштує дорожче, ніж деякі альтернативи. «BambooHR» вважається однією з найкращих HR-систем на ринку, оскільки забезпечує широкий спектр функцій, включаючи управління персоналом, розрахунок заробітної плати та облік робочого часу. Незважаючи на переваги, її висока ціна може бути недоцільною для малого та середнього бізнесу.

Одним із перспективних напрямків є використання хмарних технологій для обліку заробітної плати та управління кадрами. Такі системи забезпечують зручний доступ до даних, скорочують витрати на програмне забезпечення і сервери та дозволяють швидко адаптуватися до змін у законодавстві. Завдяки хмарним рішенням компанія може працювати мобільно та безперервно, навіть за умови віддаленого доступу [26].

Щоб зробити правильний вибір програмного забезпечення, підприємство має враховувати низку критеріїв. До них належать функціональні можливості, вартість впровадження та обслуговування, інтеграція з іншими системами, відповідність законодавчим вимогам, масштабованість, надійність, зручність використання та технічна підтримка (рис 3.5).

Функціональні можливості	Інтеграція з іншими системами	Вартість та підтримка
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Автоматизовані розрахунки зарплати</li> <li>• Ведення кадрового обліку</li> <li>• Аналіз ефективності використання робочого часу</li> <li>• Інтеграція з бухгалтерськими системами</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сумісність з ERP-системами</li> <li>• Підтримка експорту/імпорту даних</li> <li>• Взаємодія з банківськими сервісами для виплат</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ліцензійні витрати</li> <li>• Можливості кастомізації</li> <li>• Доступність технічної підтримки</li> </ul>

**Рис. 3.5. Параметри для вибору програмного забезпечення**

Ефективне управління фондом заробітної плати є важливим фактором фінансової стабільності підприємства. Постійний аналіз витрат на оплату праці дозволяє своєчасно коригувати бюджети, оптимізувати витрати та покращувати продуктивність праці. Використання сучасних інформаційних систем допомагає забезпечити точне планування кадрових витрат, що є ключовим для збереження фінансової дисципліни та довгострокового розвитку компанії.

Комп'ютеризація процесу аналізу фінансів має багато переваг. Вона забезпечує системний підхід до управління витратами та дозволяє враховувати всі внутрішні й зовнішні фактори, що впливають на оплату праці. Використання

сучасних комп'ютерних програм дозволяє покращити точність розрахунків, швидко коригувати дані та швидко приймати управлінські рішення. Крім того, такі системи підвищують ефективність аналізу, оскільки дають змогу обробляти великі масиви даних та прогнозувати фінансові показники [42]. Успішне впровадження цифрових технологій потребує створення комплексної комп'ютерної системи підприємства. Вона повинна включати всі необхідні управлінські інструменти та мати доступ до централізованої інформаційної бази. Це забезпечить автоматизацію основних процесів, дозволить керівникам підприємства отримувати необхідні фінансові дані у реальному часі та допоможе ефективно планувати витрати на оплату праці.

Інтеграція таких систем у роботу підприємства дозволить оптимізувати облік заробітної плати, зменшити витрати на адміністративні процедури та підвищити загальну ефективність управління кадрами. Завдяки сучасним технологіям компанія зможе швидко адаптуватися до змін ринку та покращити фінансову стабільність.

Отже, можна зробити висновок, що автоматизація обліку заробітної плати на підприємстві ТОВ «ПРОДА-ЮА» є ключовим фактором для ефективного управління фінансами, мінімізації помилок та підвищення продуктивності. Використання сучасних інформаційних систем дозволяє спростити розрахунки, покращити контроль робочого часу та швидко адаптуватися до змін у законодавстві. Вибір відповідного програмного забезпечення, яке інтегрується з іншими бізнес-процесами, сприяє оптимізації фінансових ресурсів та прозорості кадрового обліку. Хмарні технології та автоматизовані рішення забезпечують підприємству стабільність, зменшують адміністративні витрати та підвищують загальну ефективність управління персоналом.

## ВИСНОВКИ

Автоматизація бухгалтерського обліку розрахунків із заробітної плати на підприємстві ТОВ «ПРОДА-ЮА» є ключовим фактором для покращення фінансового управління та ефективного використання трудових ресурсів. Використання сучасних технологій дозволяє спростити процес обліку, мінімізувати помилки та забезпечити оперативний контроль витрат на оплату праці. Точність розрахунків заробітної плати є важливою для підтримання фінансової стабільності підприємства, а автоматизовані системи допомагають значно зменшити навантаження на бухгалтерію та кадровий відділ, що у свою чергу сприяє ефективнішій організації робочих процесів.

Однією з ключових переваг впровадження комп'ютерних технологій у сфері обліку заробітної плати є можливість інтеграції бухгалтерських даних із кадровими процесами. Це дозволяє знизити ризики, пов'язані з невірними розрахунками, та забезпечити прозоре управління витратами на оплату праці. Сучасні програмні рішення допомагають оперативно коригувати облікові дані відповідно до змін у законодавстві, що є особливо важливим для стабільної роботи підприємства. Завдяки автоматизованому аналізу витрат керівництво компанії отримує доступ до актуальної фінансової інформації, що сприяє прийняттю більш обґрунтованих управлінських рішень.

Заробітна плата має економічне та соціальне значення. З одного боку, вона є часткою національного доходу та залежить від продуктивності працівника, з іншого – це форма винагороди, яка закріплена трудовим договором та регулює взаємодію між роботодавцем і співробітником. Вона також є фактором, що визначає рівень життя працівників і можливості відтворення їхньої робочої сили.

Основними функціями заробітної плати є відтворювальна, регулююча, стимулююча та соціальна. Вона не лише забезпечує працівників засобами для життя, а й впливає на розподіл трудових ресурсів, створює умови для активізації професійної діяльності та підтримує соціальну рівність у суспільстві.

Розрізняють номінальну та реальну заробітну плату. Номінальна – це сума грошей, яку отримує працівник, а реальна – кількість товарів і послуг, які можна придбати за ці кошти. Структура заробітної плати складається з основної та додаткової винагороди, а також інших компенсаційних виплат, що можуть включати премії, надбавки та соціальні гарантії.

Заробітна плата регулюється низкою нормативно-правових актів України, зокрема Кодексом законів про працю, Законом «Про оплату праці», Податковим кодексом, а також іншими документами, що визначають порядок нарахування, утримань та виплат. Дотримання законодавчих норм є важливим для забезпечення соціального захисту працівників та стабільності на ринку праці.

Для точного обліку заробітної плати підприємство використовує різні документи, такі як накази про прийняття на роботу, розрахунково-платіжні відомості, таблиці обліку робочого часу та штатний розпис. Це забезпечує законність та прозорість фінансових операцій, що стосуються оплати праці.

Сучасні комп'ютерні технології значно спрощують облік заробітної плати, автоматизуючи розрахунки, документообіг та контроль фінансових потоків. Використання спеціалізованого програмного забезпечення, такого як ВАС «Зарплата та Управління Персоналом», «Нова бухгалтерія» чи хмарні сервіси, дозволяє підприємству зменшити помилки, оптимізувати витрати та забезпечити своєчасні розрахунки з працівниками.

ТОВ «ПРОДА-ЮА» — будівельна компанія, заснована у 2024 році, яка займається будівництвом, виробництвом будівельних матеріалів та наданням будівельних послуг. Для ефективного управління фінансами та персоналом підприємство активно впроваджує сучасні технології в облік заробітної плати. Використання автоматизованих систем дозволяє швидко й точно вести кадровий та фінансовий облік, забезпечуючи своєчасні виплати працівникам, мінімізуючи ризик помилок і підвищуючи загальну продуктивність роботи.

Автоматизація процесів розрахунку зарплати має важливе значення для стабільної роботи підприємства. Завдяки сучасним програмним рішенням

компанія може забезпечити точність фінансових розрахунків, зменшити ризики помилок і спростити контроль робочого часу. Інтеграція бухгалтерських систем із кадровим обліком дозволяє підприємству швидко реагувати на зміни в законодавстві та оптимізувати управлінські процеси. Впровадження автоматизованих систем сприяє підвищенню продуктивності працівників, забезпечує справедливу оплату праці та підтримує фінансову стабільність компанії.

На підприємстві використовуються сучасні програми для автоматизації розрахунків зарплати, управління кадровими процесами та інтеграції фінансового обліку. Ці програми дозволяють вести точний облік робочого часу, автоматизувати розрахунок зарплати з урахуванням податків, премій та інших компенсацій, а також генерувати звітність для контролюючих органів. Завдяки таким системам підприємство може оптимізувати кадрові процеси та знизити адміністративні витрати.

ТОВ «ПРОДА-ЮА» має чітку організаційну структуру, що включає керівництво, адміністративний апарат, бухгалтерський відділ та виробничі підрозділи. У кожному з них існує розподіл відповідальності за фінансові та кадрові операції, що сприяє ефективному веденню бухгалтерського обліку. Завдяки автоматизованим системам обліку заробітної плати керівництво підприємства має доступ до аналітичної інформації в режимі реального часу, що покращує управлінські рішення. Підприємство використовує автоматизовану систему для нарахування зарплати, премій, бонусів та інших виплат. Враховуються різні форми оплати праці: погодинна, відрядна та місячна. Завдяки цифровим інструментам забезпечується точний контроль відпрацьованого часу, що дозволяє підприємству мінімізувати ризик помилок і забезпечити ефективне планування витрат на оплату праці.

Автоматизація обліку заробітної плати дозволяє підприємству покращити управління персоналом, спростити документообіг, контролювати продуктивність працівників та забезпечити точність розрахунків. Впровадження цифрових рішень сприяє формуванню прозорої системи

компенсації, що стимулює співробітників до ефективної роботи та підвищує мотивацію персоналу. Автоматизовані програми дозволяють вести точний контроль нарахувань заробітної плати, виявляти можливі відхилення та аналізувати витрати на оплату праці. Використання електронного документообігу допомагає спростити звітність і зменшити паперовий документообіг, що покращує ефективність бухгалтерського процесу.

Для ефективного управління заробітною платою підприємство розробило чіткі внутрішні стандарти обліку, що включають систематизацію процедур, правил та методів. Завдяки структурованому підходу підприємство забезпечує відповідність фінансових процесів законодавчим вимогам та оптимізує кадровий облік. Впроваджена система обліку заробітної плати включає нарахування основної зарплати, премій, компенсацій, утримання податків та реєстрацію виплат. Витрати на оплату праці розподіляються за відповідними бухгалтерськими рахунками, що забезпечує фінансову прозорість та точність розрахунків. Компанія регулярно формує звітність з податкових внесків та соціальних платежів, що дозволяє контролювати відповідність законодавчим вимогам. Завдяки автоматизації звітності підприємство мінімізує витрати часу на бухгалтерський облік та покращує ефективність фінансового контролю.

Автоматизація та цифровізація обліку заробітної плати сприяють підвищенню ефективності управління персоналом, оперативному аналізу витрат і швидкому реагуванню на зміни в законодавстві. Завдяки правильному вибору програмного забезпечення компанія може забезпечити фінансову стабільність, зменшити адміністративні витрати та підвищити конкурентоспроможність на ринку праці.

Отже, автоматизація бухгалтерського обліку розрахунків із заробітної плати на підприємстві ТОВ «ПРОДА-ЮА» є важливим етапом вдосконалення фінансового управління та ефективного використання трудових ресурсів. Використання сучасних технологій дозволяє спростити облік, зменшити ризик помилок та забезпечити контроль витрат на оплату праці. Інтеграція

бухгалтерських даних із кадровими процесами підвищує прозорість управління та допомагає швидко коригувати розрахунки відповідно до змін у законодавстві. Крім того, автоматизація сприяє зниженню адміністративного навантаження, покращенню продуктивності персоналу та своєчасному прийняттю обґрунтованих управлінських рішень. Використання цифрових технологій у сфері заробітної плати не лише підвищує фінансову стабільність підприємства, а й забезпечує його конкурентоспроможність, адаптивність до сучасних умов ринку та ефективне управління персоналом.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України «Про оплату праці» (№ 108/95-ВР). (1995). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text>
2. Кодекс законів про працю України (№ 322-VIII). (1971). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Міністерство фінансів України. (2003). Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 "Виплати працівникам" (Наказ № 601). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text>
4. Зайцева, К. О. (2021). Погляди на сутність заробітної плати. Редакційна колегія, 50.
5. Колот, А. М. (2009). Економіка праці та соціально-трудові відносини. КНЕУ.28-62
6. Бутинець, Ф. Ф. (2001). Бухгалтерський словник. Житомир: ПП «Рута».102
7. Дубовська, О. В. (2014). Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії. Вісник ДДФА Економічні науки, (2), 23-32.
8. Голова, С. Ф., Кужельний, М. В., Сопко, В. В., Швець, В. Г., Покатаєв, О. В., Кошулинська, Г. О., ... & Садовніков, О. А. (2022). Економічна сутність поняття «заробітна плата». Облік, контроль і аналіз в управлінні підприємницькою діяльністю: зб. наук. пр. X всеукр. наук.-практ. Інтернет-конф., Вінниця, (2), 85.
9. Романець, Т. (2019). Історична еволюція поглядів на заробітну плату. Молодий вчений, (2(66)), 282-284.
10. Жидовська, Н. М., Задорожний, З. В., Козачок, Т. В., Колот, А. М., Крупка, Я. Д., Кульганік, Т. О., ... & Соколовська, А. М. (2022). Ефективність чинної системи оплати праці в державному секторі. Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Economics, (3(220)), 23-31.
11. Конституція України. (1996). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-ВР>
12. Податковий кодекс України (№ 2755-VI). (2010). Retrieved from

- <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>
13. Закон України «Про відпустки» (№ 1366-VIII). (2016). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1366-VIII>
  14. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність» (№ 996-XIV). (1999). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-XIV>
  15. Баланюк, І. Ф., Кузьмін, Т. Л., Бойчук, Т. Р., & Смушак, М. В. (2024). Обліково-аналітичне забезпечення та економічний контроль розрахунків із оплати праці персоналу підприємства із застосуванням цифрових технологій. *The actual problems of regional economy development*, (2(20)), 325-335.
  16. Даниленко, С. В. (2023). Огляд сучасних комп'ютерних програм і додатків обліку та аудиту. *Світ наукових досліджень*, (24), 114.
  17. Хомовий, С. М., Литвиненко, В. С., & Сістук, Є. В. (2022). Використання інформаційних технологій в обліку і оподаткуванні заробітної плати.
  18. Полянська, О. А., & Шах, М. В. (2010). Методичні аспекти автоматизації обліку, аналізу і аудиту праці і заробітної плати. *Матеріали міжнар. наук.-практ. конф., Луцьк*.
  19. Мельник, Р. О. (2020). Облік й аудит праці і заробітної плати.
  20. ДОСЕНКО, В. (2019). Форми та види оплати праці. Проблеми і тенденції розвитку сучасної економіки в умовах інтеграційних, 137.
  21. Папушина, О. П. (2022, November). Облікова політика підприємства. In *The 9th International scientific and practical conference "Modern research in world science"* (November 28-30, 2022). SPC "Sci-conf. com. ua", Lviv, Ukraine, 2022. 1977 p. (p. 1657).
  22. Бондаренко, Н. М., & Кравченко, В. П. (2024). Особливості аудиту заробітної плати. Період трансформаційних процесів в світовій науці: задачі та, 63.
  23. Проскуріна, Н. М., & Мкртчян, С. С. (2023). Практичні аспекти виконання аудиту розрахунків з оплати праці. *New integrations of modern education in universities*, 74.

24. Balaniuk, I. F., Kuzmin, T. L., Voichuk, T. R., & Smushak, M. V. (2024). Обліково-аналітичне забезпечення та економічний контроль розрахунків із оплати праці персоналу підприємства із застосуванням цифрових технологій й управління грантовою діяльністю. *The actual problems of regional economy development*, 2(20), 325-335.
25. Даниленко, С. В. (2023). Огляд сучасних комп'ютерних програм і додатків обліку та аудиту. *Світ наукових досліджень*, Випуск 24, 114.
26. Хомовий, С. М., Литвиненко, В. С., & Сістук, Є. В. (2022). Використання інформаційних технологій в обліку і оподаткуванні заробітної плати. 152
27. Полянська, О. А., & Шах, М. В. (2010). Методичні аспекти автоматизації обліку, аналізу і аудиту праці і заробітної плати. *Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. молодих науковців, аспірантів, здобувачів і студентів*, 3 грудня 2010 року, Луцьк, РВВ Луцького НТУ, 608 с.
28. Хом'як, Р. Л., & Лемішовський, В. І. (2009). *Бухгалтерський облік та оподаткування: навчальний посібник*. Львів: Бухгалтерський центр "Ажур", 1112 с.
29. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку № 16 "Витрати". Верховна Рада України. Retrieved from <http://zakon.rada.gov.ua>
30. Про внесення змін до Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування" та Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування". Закон України від 21.09.2022 № 2620-IX. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2620-20#Text>
31. Про внесення змін до наказу Міністерства фінансів України від 13 січня 2015 року № 4. Наказ М-ва фінансів України від 15.12.2020 № 773. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1304-20#Text>
32. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Верховна Рада України. Retrieved from <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>
33. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і

- організацій. Наказ МФУ від 30.11.1999 р. № 291. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua>
34. Демченко, Т. А. (2022). Автоматизація економічних процесів (на прикладі програми «BAS Бухгалтерія»). 254
35. Васильченко, М. Я., & Василинин, Н. (2024). Сучасні кадрові технології та інструменти для розроблення автоматизованих інформаційних систем обліку персоналу підприємства. *Економіка та суспільство*, (64).
36. Ларченко, О. В. (2020). Ефективність впровадження інформаційних систем в управління підприємством. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка*, (1), 278-284.
37. Селезньова, Г. О., & Іпполітова, І. Я. (2020). Оцінювання ефективності системи управління підприємством.
38. Лошенко, О. (2022). Автоматизація управління бізнес-процесами підприємства як основа гнучкості його діяльності: характеристика систем управління. *Економіка та суспільство*, (45).
39. Пулик, М. Й. (2021). Організація і методика обліку і оподаткування оплати праці (Doctoral dissertation). 65
40. Доматевич, С. О. (2023). Вдосконалення системи HR підприємства на основі застосування інноваційних технологій бізнес-інжинірингу (на прикладі ТОВ «МС-Зв'язок», м. Хмельницький). 312
41. Вайнраух, А. (2021). Інформаційні системи і технології бухгалтерського обліку персоналу та оплати праці підприємства. 125
42. Бойко, В. І. (2025). Облік і контроль нарахованої заробітної плати. 132

# ДОДАТКИ

## Додаток А

Додаток 1  
до Національного положення (стандарту)  
бухгалтерського обліку 25 "Спрощена фінансова  
звітність"  
(пункт 4 розділу I)

### Фінансова звітність малого підприємства

Підприємство	Дата(рік,місяць,число)	Коди		
<b>ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ПІРОДА-ЮА»</b>	за ЄДРПОУ	2025	01	01
Територія <u>ЗАКАРПАТСЬКА</u>	за КАТОТТГ <sup>1</sup>	45491577		
Організаційно-правова форма господарювання <u>Товариство з обмеженою відповідальністю</u>	за КОПФГ	UA21020110140013102		
Вид економічної діяльності <u>Будівництво житлових і нежитлових будівель</u>	за КВЕД	240		
Середня кількість працівників, осіб <u>9</u>		41.20		
Одиниця виміру: <u>тис. грн. з одним десятковим знаком</u>				
Адреса, телефон <u>вулиця Миру, буд. 101, с. ШИРОКЕ, БЕРЕГІВСЬКИЙ РАЙОН, ЗАКАРПАТСЬКА ОБЛ., 90314, УКРАЇНА</u>		0666108035		

І.Баланс на 31 грудня 2024 р.

Форма № 1-м Код за ДКУД 1801006

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
<b>І. Необоротні активи</b>			
Нематеріальні активи	1000	-	-
Первісна вартість	1001	-	-
Накопичена амортизація	1002	( - )	( - )
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	-
Основні засоби :	1010	-	494,2
первісна вартість	1011	-	630,3
знос	1012	( - )	( 136,1 )
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
<b>Усього за розділом І</b>	<b>1095</b>	-	494,2
<b>ІІ. Оборотні активи</b>			
Запаси :	1100	-	2 026,7
у тому числі готова продукція	1103	-	1 150,8
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	-	907,8
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	-	-
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	-	60,6
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	-	3 955,9
Витрати майбутніх періодів	1170	-	2,4
Інші оборотні активи	1190	-	567,9
<b>Усього за розділом ІІ</b>	<b>1195</b>	-	7 521,3
<b>ІІІ. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття</b>	<b>1200</b>	-	-
<b>Баланс</b>	<b>1300</b>	-	8 015,5

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
<b>I. Власний капітал</b>			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	-	5,0
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	-	2 046,3
Неоплачений капітал	1425	( - )	( - )
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1495</b>	-	2 051,3
<b>II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення</b>			
<b>III. Поточні зобов'язання</b>			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	-	2 453,5
розрахунками з бюджетом	1620	-	768,4
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	449,2
розрахунками зі страхування	1625	-	9,1
розрахунками з оплати праці	1630	-	31,7
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	-	2 701,5
<b>Усього за розділом III</b>	<b>1695</b>	-	5 964,2
<b>IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття</b>	<b>1700</b>	-	-
<b>Баланс</b>	<b>1900</b>	-	8 015,5

2. Звіт про фінансові результати  
за Рік 2024 р.

Форма № 2-м Код за ДКУД 1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	19 334,5	-
Інші операційні доходи	2120	-	-
Інші доходи	2240	-	-
<b>Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)</b>	<b>2280</b>	<b>19 334,5</b>	<b>-</b>
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	( 16 057,4 )	( - )
Інші операційні витрати	2180	( 781,6 )	( - )
Інші витрати	2270	( - )	( - )
<b>Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)</b>	<b>2285</b>	<b>( 16 839,0 )</b>	<b>( - )</b>
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	2 495,5	-
Податок на прибуток	2300	( 449,2 )	( - )
<b>Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)</b>	<b>2350</b>	<b>2 046,3</b>	<b>-</b>

Керівник

\_\_\_\_\_

(підпис)

Шевчук Ольга Михайлівна

\_\_\_\_\_

(ініціали, прізвище)

Головний бухгалтер

\_\_\_\_\_

(підпис)

\_\_\_\_\_

(ініціали, прізвище)

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