

ПОЛТАВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет обліку та фінансів
Кафедра обліку і оподаткування

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття ступеня вищої освіти
магістр

на тему: «Методика обліку та аналіз розрахунків з оплати праці»

Виконав: здобувач вищої освіти
за освітньо-професійною програмою
Облік і оподаткування
другого (магістерського) рівня вищої освіти
спеціальності 071 Облік і оподаткування
групи 1
Лещенко І. В.
Керівник: Прийдак Т. Б.
Рецензент: Саванчук Т. М.

Полтава 2025 року

ПОЛТАВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет обліку та фінансів
Кафедра обліку і оподаткування

Освітньо-професійна програма Облік і оподаткування
Спеціальність 071 Облік і оподаткування
Рівень вищої освіти другий (магістерський)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____ Наталія КАНЦЕДАЛ

14 листопада 2024 року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ
Лещенко Інни Вікторівни

1. Тема кваліфікаційної роботи: «Методика обліку та аналіз розрахунків з оплати праці»

керівник роботи: кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри обліку і оподаткування Прийдак Тетяна Борисівна

Затверджено засіданням кафедри протокол № 5 від 07 жовтня 2024 р.

2. Строк подання здобувачем вищої освіти роботи 11 грудня 2025 р.

3. Вихідні дані до роботи:
фінансова звітність за 2022 – 2024 рр.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити):

Розділ 1. Теоретико-методичні основи обліку розрахунків з оплати праці

Розділ 2. Облік розрахунків з оплати праці

Розділ 3. Аналіз розрахунків з оплати праці

5. Перелік графічного матеріалу: схеми, рисунки, графіки, діаграми за темою та об'єктом дослідження.

6. Дата видачі завдання: 14 листопада 2024 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1	Вибір і затвердження теми роботи.	03.10.2024 р. – 29.10.2024 р.	
2	Затвердження завдання на кваліфікаційну роботу, узгодження плану	30.10.2024 р. – 14.11.2024 р.	
3	Опрацювання літературних джерел	15.11.2024 р. – 10.11.2025 р.	
4	Збір, вивчення і обробка інформації, необхідної для виконання роботи	15.11.2024 р. – 10.11.2025 р.	
5	Виконання теоретичного розділу роботи	15.11.2024 р. – 03.02.2025 р.	
6	Виконання аналітичних розділів роботи	04.02.2025 р. – 10.11.2025 р.	
7	Оформлення тексту роботи	11.11.2025 р. – 21.11.2025 р.	
8	Попередній захист роботи на кафедрі	24.11.2025 р. – 26.11.2025 р.	
9	Доопрацювання роботи з урахуванням зауважень і пропозицій	27.11.2025 р. – 03.12.2025 р.	
10	Нормо-контроль	04.12.2025 р. – 10.12.2025 р.	
11	Захист кваліфікаційної роботи	22.12.2025 р. - 24.12.2025 р.	

Здобувач вищої освіти

Інна ЛЕЩЕНКО

Керівник роботи

Тетяна ПРИЙДАК

ЗМІСТ

	ст.
ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	9
1.1. Економічний зміст обліку розрахунків з оплати праці.....	9
1.2. Стан дослідженості проблеми та наукові напрями її вирішення..	20
РОЗДІЛ 2. ОБЛІК РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	24
2.1. Організаційно-правові засади діяльності та облікова політика підприємства	24
2.2. Облік розрахунків з оплати праці та відображення інформації у звітності	30
2.3. Податкові аспекти обліку розрахунків з оплати праці.....	36
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	40
3.1. Фінансово-економічний стан суб'єкта господарювання	40
3.2. Аналіз використання трудових ресурсів та продуктивності праці.....	51
3.3. Аналіз формування фонду оплати праці та вдосконалення системи оплати праці в підприємстві.....	57
ВИСНОВКИ.....	72
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	75
ДОДАТКИ.....	83

ВСТУП

Актуальність теми. Система оплати праці займає ключове місце в економічних відносинах, оскільки поєднує інтереси працівників, роботодавців і держави. Вона виконує одночасно мотиваційну, відтворювальну, регулюючу та соціальну функції, впливаючи на продуктивність праці, рівень життя населення та фінансову стійкість підприємств. Правильна організація обліку розрахунків з оплати праці забезпечує прозорість нарахувань, своєчасність виплат і дотримання трудового законодавства, що є основою соціальної стабільності в суспільстві.

В умовах трансформацій української економіки та інтеграції до європейського правового простору особливого значення набуває удосконалення методики бухгалтерського обліку розрахунків із заробітної плати. Часті зміни податкового законодавства, воєнні виклики, необхідність цифровізації бізнес-процесів та впровадження міжнародних стандартів обліку зумовлюють потребу в адаптації діючих систем обліку до нових вимог. Крім того, питання легалізації доходів населення, зменшення тіньової зайнятості та забезпечення справедливої системи оплати праці залишаються пріоритетними для держави.

Для самих підприємств належна організація обліку розрахунків із працівниками має вирішальне значення. Вона дозволяє контролювати витрати на персонал, формувати конкурентоспроможну систему мотивації, своєчасно виконувати податкові зобов'язання і забезпечувати прозорість фінансової звітності. Водночас правильний аналіз фонду оплати праці створює підґрунтя для оптимізації витрат, підвищення продуктивності праці та покращення фінансових результатів.

Науковий інтерес до проблеми обліку і аналізу оплати праці пояснюється також потребою у комплексному підході, що поєднує бухгалтерський, економічний, податковий і правовий аспекти. Недостатня узгодженість методичних підходів у практиці, складність застосування податкових різниць, необхідність відображення інформації відповідно до міжнародних стандартів

обліку створюють додаткові труднощі та визначають необхідність подальших досліджень.

Таким чином, тема обліку і аналізу розрахунків з оплати праці є актуальною як у науковому, так і у практичному вимірі. Вона відповідає сучасним викликам економіки, спрямованим на забезпечення прозорості, справедливості та ефективності використання трудових ресурсів. Результати дослідження мають прикладне значення для підприємств різних галузей, оскільки дозволяють удосконалити систему організації обліку, підвищити якість управлінських рішень та зміцнити фінансово-економічний стан суб'єктів господарювання.

Мета і завдання дослідження. Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні та практичному дослідженні обліку і аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві, а також у розробці пропозицій щодо вдосконалення методики їх ведення з метою підвищення ефективності використання трудових ресурсів і забезпечення фінансової стабільності суб'єкта господарювання. Для досягнення поставленої мети у роботі визначено такі завдання:

- 1) розкрити економічну сутність та значення обліку розрахунків з оплати праці в системі управління підприємством;
- 2) проаналізувати стан наукових досліджень з проблематики оплати праці та систематизувати основні методичні підходи до її обліку й аналізу;
- 3) охарактеризувати організаційно-правові засади діяльності підприємства та дослідити особливості його облікової політики щодо розрахунків із заробітної плати;
- 4) вивчити методику обліку розрахунків з оплати праці та порядок відображення інформації у бухгалтерській і податковій звітності;
- 5) оцінити податкові аспекти обліку розрахунків з оплати праці та визначити їх вплив на фінансово-економічні результати підприємства;
- 6) провести аналіз фінансово-економічного стану суб'єкта господарювання з метою оцінки можливостей формування фонду оплати праці;

7) дослідити ефективність використання трудових ресурсів і рівень продуктивності праці;

8) виконати аналіз складу та динаміки фонду оплати праці на підприємстві, виявити тенденції його зміни;

9) обґрунтувати напрями вдосконалення організації обліку і системи оплати праці для підвищення результативності діяльності підприємства.

Об'єкт і предмет дослідження. Об'єктом дослідження є господарська діяльність Підприємства, зокрема система організації обліку та аналізу розрахунків з оплати праці. Предметом дослідження виступають теоретичні, методичні та практичні аспекти обліку й аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві, а також податкові та організаційні особливості їх відображення у бухгалтерському обліку та звітності.

Методи дослідження. У процесі написання кваліфікаційної роботи було використано комплекс загальнонаукових і спеціальних методів дослідження, зокрема: діалектичний метод – для вивчення сутності обліку та аналізу розрахунків з оплати праці у взаємозв'язку з економічними процесами, що відбуваються на підприємстві; методи логічного аналізу і синтезу – при розкритті теоретико-методичних засад дослідження та формуванні висновків; історичний та порівняльний методи – для аналізу розвитку підходів до організації оплати праці та системи її обліку; нормативно-правовий аналіз – для оцінки чинної законодавчо-нормативної бази у сфері оплати праці та податкових аспектів; економіко-статистичні методи – при обробці даних фінансової та статистичної звітності, оцінці динаміки фонду оплати праці та продуктивності праці; методи фінансово-економічного аналізу – для дослідження ефективності використання трудових ресурсів і впливу оплати праці на фінансовий стан підприємства; графічний метод – для наочного відображення результатів аналізу у вигляді таблиць, діаграм і схем; метод узагальнення – для формування висновків і розробки пропозицій щодо вдосконалення обліку та системи оплати праці на підприємстві.

Наукова новизна одержаних результатів: полягає у розвитку підходів

до оцінки ефективності управлінських рішень у сфері оплати праці шляхом інтеграції моделей фінансового аналізу з показниками використання трудових ресурсів. У роботі запропоновано авторську аналітичну форму оцінки фонду оплати праці, яка поєднує індикатори продуктивності праці, витрат на персонал та фінансового результату. Це дозволяє не лише комплексно оцінювати стан розрахунків з оплати праці, а й визначати економічну доцільність управлінських рішень у системі мотивації персоналу, що підсилює практичну спрямованість дослідження.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості їх застосування підприємствами аграрної сфери, зокрема Підприємством, для підвищення ефективності управління витратами на оплату праці. Запропонована аналітична форма оцінки ефективності управлінських рішень у сфері оплати праці може бути використана у практиці фінансово-економічного аналізу як інструмент контролю за динамікою фонду оплати праці, продуктивністю праці та фінансовими результатами. Отримані результати забезпечують практичну можливість: своєчасно виявляти нераціональні витрати на персонал і приймати обґрунтовані управлінські рішення щодо оптимізації фонду оплати праці; інтегрувати результати фінансового аналізу у процес стратегічного управління підприємством; підвищити прозорість формування витрат на оплату праці та їх відображення у фінансовій звітності.

Апробації результатів дослідження. Підсумки наукового дослідження доповідались, обговорювались автором й одержали схвалення на засіданні науково-практичної конференції студентів за результатами проходження виробничих та технологічних практик по спеціальностях (ПДАУ, 2025) та VIII Всеукраїнській науково-практичній конференції «Актуальні проблеми та перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю в соціально-орієнтованій системі управління підприємством» (м. Полтава, ПДАУ, 25 березня 2025 р.).

Публікації. Основні положення дослідження викладено у працях, опублікованих за результатами науково-практичних конференцій (0,2 др. арк.).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Економічний зміст обліку розрахунків з оплати праці

Організація оплати праці в Україні функціонує в межах системи державних гарантій, що визначають мінімальні стандарти матеріального забезпечення працівників та одночасно формують нормативне поле для ведення бухгалтерського обліку й управління витратами підприємства [56].

У системі економічних відносин оплата праці посідає центральне місце як інструмент матеріального стимулювання та соціального захисту працівників. Вона формує підґрунтя для відтворення робочої сили, забезпечує узгодження інтересів суб'єктів трудових відносин і впливає на рівень конкурентоспроможності підприємств у динамічному ринковому середовищі.

Оплата праці - це економічна категорія, що відображає грошове або натуральне відшкодування працівникові за виконану ним трудову функцію, визначену трудовим договором, та включає систему основної й додаткової заробітної плати, а також інші заохочувальні й компенсаційні виплати. Її сутність полягає у:				
еквівалентному відображенні вартості затраченої праці;	забезпеченні відтворення робочої сили через дохід працівника;	стимулюванні продуктивності та якості праці через механізм матеріальної зацікавленості;	виконанні соціальної функції забезпечення гідного рівня життя працівників;	регулюванні трудових відносин між роботодавцем і працівником за нормами законодавства.
Оплата праці виступає ключовим механізмом узгодження інтересів працівника, роботодавця та держави, забезпечуючи ефективність використання трудових ресурсів і формуючи базу соціально-економічного розвитку.				

Рис. 1.1. Оплата праці: економічний зміст і соціальне значення

Сучасні підходи до трактування оплати праці відображають її багатовимірну природу, що поєднує економічні, соціальні та правові аспекти та визначає її роль як фундаментального елементу системи регулювання найманої праці. У наукових дослідженнях та нормативно-правових актах поняття оплати праці трактується з різних позицій, що зумовлено багатогранністю її економічного, соціального та облікового змісту [49]. Узагальнення підходів до

визначення оплати праці дає змогу систематизувати наявні трактування та сформувати цілісне уявлення про її роль у системі трудових і фінансово-економічних відносин підприємства (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Наукові підходи до визначення поняття «оплата праці»

Автор / джерело	Визначення
Закон України «Про оплату праці»	Оплата праці – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу відповідно до трудового договору [49].
Інструкція зі статистики заробітної плати	Оплата праці охоплює сукупність нарахувань працівникам у грошовій і натуральній формах за відпрацьований та невідпрацьований час, що підлягають виплаті відповідно до законодавства та умов трудових відносин [15].
Гончаренко О. М.	Оплата праці є економічною категорією, що відображає систему грошових відносин між роботодавцем і працівником з приводу розподілу частини створеної вартості залежно від кількості, якості та результатів праці [5].
Машевська А. А.	Оплата праці розглядається як елемент витрат підприємства та водночас як основне джерело доходів працівників, що виконує відтворювальну, стимулюючу та соціальну функції [25].
НП(С)БО 26 «Виплати працівникам»	Оплата праці належить до короткострокових виплат працівникам і включає всі види компенсацій, що підлягають виплаті за надані трудові послуги у звітному періоді [33].

Проведений аналіз свідчить, що оплата праці розглядається одночасно як правова гарантія доходів працівників, економічна категорія розподілу створеної вартості та об'єкт бухгалтерського обліку, що формує витрати підприємства і зобов'язання перед персоналом. Різноманітність підходів не суперечить, а доповнює одне одного, забезпечуючи комплексне розуміння сутності оплати праці та створюючи методологічне підґрунтя для її обліку, аналізу й контролю в умовах сучасного господарювання. Суттєвим елементом організації оплати праці є встановлення обов'язку виплачувати заробітну плату двічі на місяць із дотриманням граничного інтервалу між виплатами не більше шістнадцяти календарних днів. Такий порядок забезпечує регулярність грошових надходжень працівникам, сприяє стабільності їхніх фінансових потоків та мінімізує ризики накопичення заборгованості з оплати праці, що відповідає принципам соціальної безпеки та нормам трудового законодавства.

У практичній площині реалізація цього підходу здійснюється через визначення суми виплати за першу половину місяця - авансу, порядок встановлення якого регламентується колективним договором або внутрішнім положенням про оплату праці, погодженим із представницьким органом трудового колективу. Методичний підхід до розрахунку авансу ґрунтується на визначенні заробітку за фактично відпрацьований час, виходячи з тарифної ставки чи посадового окладу, що унеможливило необґрунтоване заниження виплат, забезпечує прозорість бухгалтерських розрахунків і підвищує рівень довіри працівників до системи оплати праці. Порядок виплати заробітної плати працівникам підприємства регламентується нормами трудового та податкового законодавства України і передбачає різні форми її здійснення. Узагальнення основних вимог щодо форм виплати та їх нормативного регулювання наведено в табл. 1.2.

Таблиця 1.2

Порядок, форми та оподаткування виплати заробітної плати

Зміст операції	Форма виплати заробітної плати	Характеристика та умови здійснення
Виплата заробітної плати за першу (аванс) і другу половину місяця	Отримання грошових коштів з банківського рахунку	Грошові кошти отримуються з поточного рахунку підприємства у день виплати заробітної плати, на яку нараховано єдиний соціальний внесок
Виплата заробітної плати працівникам	Безготівкове перерахування на рахунки працівників	Заробітна плата перераховується на поточні рахунки працівників у банківських установах на підставі платіжних документів
Виплата заробітної плати	Готівкова виплата з каси підприємства	Виплата здійснюється через касу підприємства з дотриманням установленого ліміту каси та строків виплати заробітної плати
Виплата заробітної плати	Натуральна форма	Допускається у виняткових випадках у межах, визначених законодавством, із дотриманням обмежень щодо частки натуральної оплати та оцінки за справедливою вартістю
Оподаткування виплаченої заробітної плати	Утримання ПДФО та військового збору	Податкові зобов'язання утримуються під час кожної виплати доходу працівнику
Нарахування єдиного соціального внеску	Нарахування ЄСВ на фонд оплати праці	ЄСВ нараховується на суму нарахованої заробітної плати незалежно від форми її виплати

Законодавство також визначає, що розмір авансу має базуватися виключно на фактично відпрацьованому часі, що однаково стосується і працівників з неповною зайнятістю. Наприклад, при зайнятості на 0,5 ставки й окладі 8000 грн виплата за першу половину місяця за умови відпрацювання 40 годин становитиме 1904,76 грн. Такий підхід відображає методичну вимогу пропорційності оплати праці до обсягу виконаної роботи та виключає довільність у встановленні авансових сум [1].

Центральне місце в системі гарантій посідає мінімальна заробітна плата, що визначає мінімальний рівень оплати за виконання місячної чи годинної норми праці. У разі коли розмір нарахованої заробітної плати є нижчим за законодавчо встановлений мінімум, роботодавець здійснює доплату до рівня мінімальної зарплати. Така доплата не лише виконує соціальну функцію, але й впливає на структуру витрат підприємства, формує коректну базу для обчислення податків і нарахувань ЄСВ, забезпечуючи достовірність облікових даних.

У сфері соціального страхування ключовою гарантією є вимога щодо сплати єдиного соціального внеску не менше мінімального страхового внеску. За умови, що база нарахування ЄСВ є нижчою за мінімальну заробітну плату, роботодавець зобов'язаний провести доплату до мінімального внеску, крім випадків, прямо визначених законом. Це правило забезпечує страховий захист працівника та безперервність його страхового стажу, що має важливе соціальне та економічне значення.

В умовах інфляційних коливань вагомого значення набуває індексація заробітної плати, яка компенсує знецінення грошових доходів та зберігає реальну купівельну спроможність працівників. Індекс споживчих цін обчислюється наростаючим підсумком, і право на індексацію виникає, коли його значення перевищує поріг у 103 %. Індексация розглядається в науковій літературі як елемент державної політики доходів населення, що інтегрує макроекономічні фактори у систему трудових прав працівників [1].

Особливе місце в організації оплати праці посідає оплата праці у період

службових відряджень, яка здійснюється на рівні не нижче середнього заробітку працівника. Методично значущим є правильне визначення денного й середньоденного заробітку відповідно до Порядку № 100, що забезпечує об'єктивність нарахувань і дотримання принципу еквівалентності оплати.

Сукупність зазначених гарантій формує комплексний механізм регулювання оплати праці, який поєднує трудові, соціальні та бухгалтерські аспекти (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Основні державні гарантії оплати праці та їх характеристика

Гарантія	Нормативна база	Сутність гарантії	Обмеження
Дворазова виплата зарплати	ст. 115 КЗпП	Зарплата виплачується не рідше ніж двічі на місяць	Інтервал ≤ 16 днів
Розмір авансу	Локальні акти, колдоговори	Не менше фактично відпрацьованого часу	Заборонено фіксований аванс
Мінімальна зарплата	Закон № 108	Доплата до МЗП, якщо зарплата < мінімуму	Деякі виплати не враховуються
Мінімальний ЄСВ	Закон № 2464	ЄСВ $\geq$ мінімального страхового внеску	Винятки: прийняття, звільнення тощо
Індексація	Закон № 1282, № 4059	Нараховується після перевищення ІСЦ > 103 %	Базовий місяць має значення
Оплата у відрядженні	ст. 121 КЗпП	Не нижче середнього заробітку	Середній розраховується за Порядком № 100

На рівні облікової практики їх дотримання забезпечує коректне ведення розрахунків із персоналом, правильне відображення зобов'язань за рахунком 66, узгодженість податкових і страховик нарахувань та формування достовірної інформаційної бази для управління витратами.

Державні гарантії оплати праці формують чітку нормативно-правову рамку, що визначає мінімальні стандарти матеріальної винагороди працівників та одночасно забезпечує стабільність бухгалтерських процедур. Їх комплексне застосування дозволяє інтегрувати правові, соціальні та економічні аспекти регулювання трудових відносин, створює умови для підвищення фінансової дисципліни, формування достовірної облікової інформації та зниження ризиків порушень трудового законодавства [4].

У практиці підприємств ці гарантії забезпечують передбачуваність витрат, прозорість нарахувань і підвищення соціальної відповідальності роботодавця. Організація оплати праці в Україні базується на системі державних гарантій, які спрямовані на забезпечення соціального захисту працівників, стабільності їх доходів та прозорості облікових процесів на підприємстві. Центральним елементом цієї системи є вимога здійснювати виплату заробітної плати двічі на місяць, причому інтервал між виплатами не повинен перевищувати шістнадцяти календарних днів. Такий порядок сприяє ритмічності грошових надходжень і запобігає утворенню заборгованості з оплати праці.

Таким чином, розрахунок виплати за першу половину місяця має здійснюватися виключно з урахуванням фактично відпрацьованого часу, незалежно від режиму зайнятості працівника, що забезпечує дотримання принципу пропорційності оплати праці та унеможливлює довільне визначення розміру авансу.

Невід'ємною складовою державних гарантій є забезпечення працівникові мінімальної заробітної плати. Якщо працівник відпрацював повну місячну норму, його заробіток не може бути нижчим за встановлений розмір мінімальної заробітної плати. Наприклад, при окладі 7000 грн за повний місяць роботодавець зобов'язаний здійснити доплату до рівня 8000 грн, що становить 1000 грн. Навіть у разі прийняття працівника у середині місяця гарантія пропорційності зберігається: за відпрацьовані 88 годин із 168 пропорційний мінімум становить 4190,48 грн, і якщо фактична зарплата дорівнює цій сумі, додаткових доплат не вимагається. Такі приклади демонструють, що гарантія мінімальної заробітної плати є не фіксованою величиною, а механізмом, який завжди застосовується у зв'язку з фактичним обсягом виконаної праці [4].

Соціальна природа трудових гарантій проявляється також у регулюванні мінімального страхового внеску з єдиного соціального внеску. За основним місцем роботи ЄСВ має бути не меншим за мінімальний страховий внесок незалежно від фактичної зарплати. Наприклад, працівник із зарплатою 4500 грн

формує ЄСВ у сумі 990 грн, тоді як мінімальний внесок у 2025 році становить 1760 грн, що зумовлює необхідність доплати 770 грн. У випадку сумісництва така доплата не застосовується, що демонструє вибірковий характер норми та її спрямованість саме на базове місце працевлаштування працівника.

В умовах інфляційних процесів особливе значення має індексація заробітної плати, яка забезпечує відшкодування знецінення доходів. Право на індексацію виникає при перевищенні індексу споживчих цін понад 103 відсотки наростаючим підсумком [34]. Так, при ІСЦ 104,4 відсотка і заробітку 3028 грн сума індексації становить 133,23 грн. Водночас підвищення окладу працівника змінює базовий місяць, і в період його підвищення індексація не нараховується. Це підтверджує методичну логіку застосування індексації як компенсаційного, а не дублюючого механізму.

Чинне законодавство також гарантує працівникові оплату праці у період службового відрядження на рівні не нижче середнього заробітку. Наприклад, при середньоденному заробітку 540 грн і тривалості відрядження 4 дні працівникові нараховується 2160 грн. Якщо відрядження охоплює часткові дні, вони також оплачуються пропорційно, і при середньому 500 грн та двох половинах дня і одному повному дні загальна виплата становитиме 1500 грн. Такий порядок забезпечує дотримання принципу компенсації працівникові нерівноцінних умов роботи поза межами основного місця діяльності [4].

Варто розглянути комплексну ситуацію, у якій поєднуються різні гарантії. Наприклад, працівник із окладом 6500 грн, постійною премією 500 грн, індексацією 70 грн і відрядженням протягом двох днів, за які нараховано 820 грн, формує загальну суму 7890 грн. Оскільки ця сума є меншою за мінімальну зарплату, роботодавець має здійснити доплату у розмірі 110 грн. Єдиний соціальний внесок при цьому нараховується від суми 8000 грн і становить 1760 грн. Такий приклад демонструє взаємодію різних елементів системи гарантій та необхідність їх комплексного застосування при формуванні заробітної плати [1].

Комплексне поєднання описаних гарантій підтверджує, що організація

оплати праці потребує не лише дотримання правових норм, а й високого рівня методичного забезпечення, точності розрахунків та коректності ведення аналітичного обліку. Така система забезпечує стабільність доходів працівників, формує прозорість внутрішніх розрахунків і сприяє підвищенню довіри до роботодавця, виконуючи одночасно економічну, соціальну та облікову функції.

Вибір форм і систем оплати праці є ключовим елементом організації трудових відносин на підприємстві, оскільки він визначає механізм оцінювання результатів праці, рівень матеріального стимулювання працівників та впливає на ефективність використання трудових ресурсів. З метою узагальнення основних підходів до організації оплати праці в табл. 1.4 наведено класифікацію форм і систем оплати праці, що застосовуються на підприємствах, із відображенням їх змістовних характеристик та принципів формування заробітку [8].

Таблиця 1.4

Форми і системи оплати праці на підприємстві

Форми	Погодинна	Відрядна
	в основі – фактично відпрацьований час	в основі – фактично вироблена кількість продукту
Прості системи	проста погодинна	пряма відрядна
	оклад (або погодинна чи денна ставка) за відпрацьований час	оплата – про розцінці за кожну одиницю продукту
	погодинно-преміальна	відрядно-преміальна
	оклад (або погодинна чи денна ставка) за відпрацьований час + премія	за кількість + премія за виконання (перевиконання) плану
Складні системи	почасова з системою мотивації	відрядно-прогресивна
	Заробітна плата = постійна частина – оклад (погодинна або денна ставка); змінна частина (сума регулярних премій) – складна система преміювання (мотивації), наприклад на основі ключових показників ефективності); нерегулярні премії – за певні ініціативи працівника, які неможливо запланувати й передбачити заздалегідь, виконання в строк певного складного завдання.	розцінки за продукт збільшуються по мірі виконання плану
		непряма відрядна
		оплата працівника (зазвичай допоміжного) залежить від результату роботи основних працівників
		акордна
		оплата не за одиницю продукту, а за певний етап (акорд), комплекс робіт

Таблиця демонструє, що вибір між погодинною та відрядною формами оплати праці залежить від того, що є основою оцінки результатів роботи - витрачений час чи кількість виготовленого продукту. Далі показано, що кожна форма має прості системи (які визначають заробіток прямолінійно за часом або кількістю продукції) та складні системи, що поєднують оплату з різноманітними мотиваційними механізмами. Саме складні системи найкраще відповідають сучасним вимогам управління персоналом, оскільки дозволяють враховувати якість, ініціативність і ступінь залученості працівника.

У табл. 1.5 представлено порівняльний аналіз двох найбільш поширених систем - простої погодинної та простої відрядної. Погодинна форма універсальніша та придатна для видів діяльності, орієнтованих на якість, але потребує продуманої преміальної системи для підтримки мотивації працівників. Відрядна форма, навпаки, стимулює продуктивність, проте може призвести до погіршення якості та вимагає точного нормування праці. Такий порівняльний аналіз дозволяє підприємству зважити ризики та обрати оптимальну систему оплати залежно від характеру виробництва [8].

Таблиця 1.5

Переваги та недоліки простих систем оплати праці

Порівняння	Погодинна	Відрядна
Переваги	– підходить для більшості підприємств, особливо в торгівлі, сфері надання послуг, здебільшого єдино можлива для офісних працівників та адмінперсоналу; – застосовується у виробництвах, де основним критерієм є якість продукту (за умов продуманої преміальної системи та системи контролю);	– забезпечує мотивацію до збільшення виробітку. Найчастіше – оплата робітників у промисловому виробництві, сільському господарстві. Може бути єдино прийнятний варіант, що зменшує конфлікти в трудовому колективі. Оплата більшою мірою залежить від майстерності та вправності працівника.
Недоліки	– не стимулює збільшення виробітку (хоча все можна вирішити через систему премій); без належно продуманої преміювальної системи може призводити до зниження мотивації.	– змагання за кількість виготовленої продукції може стати причиною зниження її якості; – оскільки відрядна розцінка залежить від норми виготовленої продукції, тому це потребує певної кваліфікації нормувальника; – необхідність обґрунтованості усіх встановлених норм.

Схема демонструє поетапність формування системи оплати праці - від аналізу умов діяльності підприємства до встановлення конкретних форм і видів стимулювання.

Форми та системи оплати праці повинні відповідати технологічним особливостям виробництва, рівню автоматизації, вимогам до якості продукції та кадровій політиці підприємства [9].

Узагальнені матеріали демонструють, що кожна система має власні переваги й обмеження, а оптимальний результат досягається лише за умови комплексного підходу - коли форма оплати праці доповнюється ефективною мотиваційною системою, обґрунтованими нормами, прозорими правилами преміювання та дієвими механізмами контролю [59].

Податкова соціальна пільга є важливим елементом системи оподаткування доходів фізичних осіб, що виконує соціально-захисну функцію та спрямована на зменшення податкового навантаження на найманих працівників з невисоким рівнем доходів [61].

У наукових джерелах і нормативно-правових актах поняття податкової соціальної пільги трактується з позицій податкового регулювання, соціальної політики та практики її застосування, що зумовлює доцільність узагальнення відповідних підходів (табл. 1.6).

Таблиця 1.6

Визначення податкової соціальної пільги

Джерело	Визначення
Податковий кодекс України	Податкова соціальна пільга – це сума, на яку платник податку на доходи фізичних осіб має право зменшити загальний місячний оподатковуваний дохід у вигляді заробітної плати за умови дотримання встановлених законодавством критеріїв та обмежень [42].
Онлайн-бухгалтерія SMARTFIN.UA: зарплата, кадри, звіти, облік ФОП.	Податкова соціальна пільга – це передбачений податковим законодавством механізм зменшення суми податку на доходи фізичних осіб шляхом зниження оподаткованого доходу працівника за умови відповідності встановленим вимогам щодо рівня доходу та соціального статусу [41].
Шарий Т.	Податкова соціальна пільга розглядається як інструмент податкової підтримки окремих категорій найманих працівників, який забезпечує зменшення бази оподаткування ПДФО та сприяє підвищенню рівня їх реальних доходів [61].

На практиці реалізація податкової соціальної пільги здійснюється через чітко регламентований механізм її застосування, який визначає умови надання пільги, порядок її використання та обмеження щодо рівня доходу платника податку. З метою систематизації основних вимог податкового законодавства у табл. 1.7 наведено правила застосування податкової соціальної пільги у 2025 році [61].

Таблиця 1.7

Правила застосування податкової соціальної пільги (ПСП) у 2025 році

№ правила	Зміст правила	Пояснення / показники 2025 року
1	Право на ПСП має кожен найманий працівник за умови дотримання граничного доходу	ПСП застосовується до заробітної плати, якщо місячний дохід не перевищує встановлену межу
2	ПСП може застосовуватися лише за одним місцем роботи	Працівник обирає одне місце роботи: основне або за сумісництвом
3	Базовий розмір ПСП становить 50 % прожиткового мінімуму	У 2025 році ПСП = 1514,00 грн (50 % × 3028 грн)
4	Встановлено граничний розмір доходу для застосування ПСП	У 2025 році граничний дохід = 4240,00 грн (3028 × 1,4, округлено)
5	ПСП застосовується на підставі заяви працівника	Працівник подає заяву роботодавцю та документи, що підтверджують право на пільгу
6	Якщо є кілька підстав для ПСП, застосовується одна – найбільша	Пільги не сумуються, окрім випадків, прямо передбачених ПКУ
7	ПСП застосовується з дати подання заяви	Пільга діє з місяця отримання заяви роботодавцем
8	Для працівників з двома і більше дітьми ПСП застосовується кратно	І ПСП, і граничний дохід множаться на кількість дітей до 18 років
9	Додавання ПСП допускається лише в одному випадку	Якщо утримуються двоє і більше дітей, у т. ч. дитина з інвалідністю, застосовується підвищена ПСП на таку дитину

Таким чином, у 2025 році механізм застосування податкової соціальної пільги зберігає загальну логіку попередніх років, а її розмір і граничний дохід визначаються виходячи з прожиткового мінімуму станом на 1 січня звітного року та не змінюються протягом року.

Отже, дотримання порядку та нормативного регулювання виплати заробітної плати забезпечує законність трудових розрахунків, своєчасне виконання податкових зобов'язань і достовірність облікової інформації підприємства.

1.2. Стан дослідженості проблеми та наукові напрями її вирішення

У наукових працях вітчизняних дослідників проблематика оплати праці розглядається з різних методологічних позицій. Питання економічної сутності, функцій та ролі оплати праці в системі соціально-трудових відносин досліджували Машевська А. А. [25], Правдюк Н. Л. [44], Харчук О. [60] та Тарновська І. [60]. Організаційно-методичні аспекти бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці, зокрема порядок нарахування, документування та відображення у фінансовій звітності, висвітлено у працях Гончаренка О. М. [5], Гуріної Н. [8], Бестюка А. [8], Скорнякової Ю. [56] та Поліщука М. [56]. Особливості обліку праці та її оплати в умовах воєнного стану, а також вплив змін трудового і податкового законодавства на систему виплат розкрито у дослідженнях Кравченка О. [19], Агафонові Ю. [19], Кривороті О. Г. [20], Мельянкової Л. В. [20] та Максим'яка А. А. [24]. Галузеві та прикладні аспекти організації оплати праці на підприємствах реального сектору економіки висвітлено у працях Дубініної М. В. [12], Слободянюка І. А. [12] та Терещенка Н. О. [58].

У статті Гуріної Н. та Бестюка А. дослідження вибудовано навколо організації обліку оплати праці на підприємстві. Автори систематизують форми та види оплати праці, визначають чинники, що впливають на вибір системи винагороди, та пропонують прикладні орієнтири оптимальності організації обліку через належне нормативне забезпечення, упорядкування процедур і забезпечення якісних характеристик інформації для управління, зосереджуючись на взаємозв'язку між обліковими процедурами та управлінською корисністю даних про витрати на персонал [8].

Публікація Склярук І. П. та Поліщука М. В. розкриває проблему в площині адаптації організації обліку розрахунків з оплати праці до сучасних умов, зокрема воєнного стану. Автори аналізують регуляторні зміни у трудових відносинах, підкреслюють обов'язок роботодавця вживати заходів для забезпечення своєчасної виплати заробітної плати, окремо виділяють специфіку

оподаткування заробітної плати та пов'язаних із нею виплат і формулюють напрями вдосконалення організації обліку з метою підвищення ефективності процесів і зниження ризику порушень [56].

Близьку за тематикою, але більш нормативно-структуровану оптику пропонують Кравченко О. та Агафонова Ю., які доводять, що воєнний стан формує багаторівневе поле регулювання оплати праці та породжує нерівномірні ризики для роботодавця, працівника й держави. Сильною стороною публікації є класифікація ситуацій працівників (мобілізовані, учасники територіальної оборони, евакуйовані або дистанційні працівники, залучені до громадських робіт, ті, хто працює у звичному режимі, та особи, тимчасово позбавлені можливості працювати) і прив'язка цих статусів до порядку виплат та обліково-податкових наслідків, що дає змогу чіткіше окреслити напрями удосконалення організації нарахувань, документування та контролю в нестандартних режимах зайнятості [19].

Нарешті, у працях Овсюк Н. та Ковбасюк І. проблематика оплати праці розширюється до рівня обліково-аналітичного забезпечення управління в контексті сучасних економічних і соціальних викликів. Автори безпосередньо пов'язують якість організації обліку розрахунків з оплати праці з можливістю прогнозування ризиків, формування релевантної управлінської інформації та адаптації політики підприємства до міграційних і ринкових шоків. Вони окреслюють методологічні орієнтири відображення розрахунків з оплати праці (визнання й оцінка, інструменти обліку виплат, процедури розкриття інформації) та обґрунтовують необхідність постійного врахування змін законодавства і посилення контролю трудових відносин як передумови ефективних управлінських рішень у сфері винагороди персоналу [35].

Для поглиблення аналізу стану дослідженості проблеми оплати праці доцільно узагальнити наукові підходи інших вітчизняних дослідників, у працях яких розкрито окремі аспекти організації, обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці. Систематизація результатів цих досліджень дає змогу окреслити основні наукові напрями вивчення проблематики та виявити

підходи до її вирішення в сучасних умовах господарювання (1.8).

Таблиця 1.8

Наукові напрями дослідження проблематики оплати праці

Автор(и)	Основний напрям дослідження	Коротка характеристика наукового внеску
Давидюк Т. [9]	Теорія та методика бухгалтерського обліку	Розкриває місце оплати праці в системі витрат підприємства, порядок її визнання та відображення в обліку, акцентує увагу на зв'язку заробітної плати з фінансовими результатами.
Дубініна М., Слободянюк І. [12]	Галузеві особливості оплати праці	Досліджують специфіку організації обліку праці та її оплати з урахуванням галузевих відмінностей, сезонності виробництва та трудомісткості робіт.
Дмитренко А., Ізмайло О. [10]	Удосконалення обліку оплати праці	Обґрунтовують напрями вдосконалення обліку заробітної плати через деталізацію аналітичного обліку та підвищення контролю за правильністю нарахунків.
Кузнецова С. [21]	Сучасний стан обліку праці та її оплати	Аналізує проблеми організації обліку оплати праці в умовах трансформації економіки та зростання ролі інформаційних технологій.
Морозова Є., Павленко К. [29]	Облік і аудит розрахунків з персоналом	Розглядають типові помилки в обліку оплати праці та напрями підвищення ефективності внутрішнього контролю й аудиту розрахунків із працівниками.
Олійник Н. [36]	Організація обліку заробітної плати	Досліджує сучасні підходи до побудови обліку заробітної плати, акцентує увагу на інформаційній функції обліку для управління персоналом.
Зелікман В., Дудка В. [14]	Аналітичний облік заробітної плати	Обґрунтовують доцільність удосконалення аналітичних рахунків для підвищення деталізації інформації про оплату праці та контролю витрат.
Михайлова Л. [28]	Цифровізація обліку оплати праці	Аналізує вплив цифрових технологій на процеси нарахування, обліку та контролю заробітної плати, визначає перспективи автоматизації облікових процедур.
Скорнякова Ю., Лапшункова О. [57]	Організація обліку розрахунків з персоналом	Досліджують організаційні аспекти обліку виплат працівникам та напрями підвищення прозорості інформації про розрахунки з персоналом.
Терещенко Н. [58]	Методичні засади обліку праці	Розкриває методичні підходи до обліку праці та її оплати на підприємствах реального сектору економіки.

Узагальнення наукових праць свідчить, що дослідження оплати праці зосереджуються на питаннях удосконалення методики бухгалтерського обліку, розвитку аналітичного забезпечення, посилення внутрішнього контролю та впровадження цифрових технологій. Водночас різноплановість підходів підтверджує складність проблематики та потребу в комплексних дослідженнях,

спрямованих на поєднання облікових, аналітичних і контрольних аспектів оплати праці з урахуванням галузевої специфіки та динамічних змін економічного середовища.

Попри значний науковий доробок з питань оплати праці, більшість досліджень зосереджується або на загальнотеоретичних аспектах, або на окремих організаційно-методичних і нормативних питаннях її обліку. Водночас недостатньо комплексно висвітленими залишаються проблеми поєднання обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці з урахуванням галузевих особливостей діяльності підприємств і сучасних умов господарювання. Це зумовлює необхідність подальших досліджень, спрямованих на вдосконалення методичного забезпечення обліку оплати праці та підвищення його інформаційної цінності для потреб управління.

РОЗДІЛ 2

ОБЛІК РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

2.1. Організаційно-правові засади діяльності та облікова політика підприємства

Підприємство засноване 21 березня 2000 року і функціонує у формі приватного підприємства. Юридична адреса підприємства розташована у Полтавській області, Кременчуцькому районі. Керівництво підприємством здійснює директор, який обіймає посаду останні шість місяців. Засновником та кінцевим бенефіціарним власником є фізична особа. Підприємство перебуває на загальній системі оподаткування та є платником податку на додану вартість станом на 16.09.2025. Основним видом діяльності Підприємства є вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур (КВЕД 01.11). Разом із цим підприємство провадить багатoproфільну діяльність, що охоплює розведення великої рогатої худоби молочних порід, свиней, овець та кіз, а також інших сільськогосподарських тварин.

Серед додаткових напрямів – допоміжна діяльність у рослинництві, післяурожайна діяльність, виробництво м'яса, олії та тваринних жирів, продукції борошномельно-круп'яної промисловості, оптова торгівля зерном, насінням і кормами для тварин. Також підприємство надає послуги з оренди сільськогосподарської техніки та нерухомості, займається вантажними автоперевезеннями, діяльністю у сфері громадського харчування, рекреаційними послугами, вирощуванням ягід, горіхів та плодових культур.

Фінансові результати діяльності свідчать про поступове зростання доходів: у 2022 році – 26,4 млн грн, у 2023 році – 35,6 млн грн, у 2024 році – 40,1 млн грн. Чистий прибуток підприємства також демонструє позитивну динаміку: з рівня 135 тис. грн у 2022 – 2023 роках він зріс до 3,98 млн грн у 2024 році. Водночас за підсумками першого кварталу 2025 року підприємство отримало збиток у розмірі 536 тис. грн при доході 10,2 млн грн, що вказує на

наявність певних проблем у фінансовій стабільності.

Стан активів підприємства залишається відносно стабільним – понад 48 млн грн у 2024 році проти 51,2 млн грн у 2022 році. Зобов'язання скоротилися з 19,3 млн грн у 2022 році до 13,0 млн грн у 2024 році, що свідчить про зниження фінансового навантаження. Частка основних засобів у структурі активів становить 41,41 %, коефіцієнт поточної ліквідності – 2,16, що характеризує достатній рівень покриття короткострокових зобов'язань. Коефіцієнт співвідношення позикових та власних коштів на рівні 0,37 відображає раціональну структуру капіталу.

Чисельність працівників підприємства коливається від 34 до 45 осіб, що свідчить про середній рівень кадрового потенціалу для аграрного виробництва. Це зумовлює потребу у чіткому веденні обліку розрахунків з оплати праці та ефективній організації системи мотивації персоналу.

Отже, Підприємства є багатопрофільним агропідприємством, яке стабільно функціонує на ринку понад двадцять років, поєднуючи рослинницькі та тваринницькі напрями діяльності з виробничими, торговельними та сервісними послугами. Організаційно-правова форма, наявність статусу платника ПДВ, диверсифікація діяльності та позитивна динаміка фінансових результатів формують основу для подальшого розвитку підприємства й визначають актуальність удосконалення системи обліку та аналізу розрахунків з оплати праці.

Організаційна структура Підприємства відповідає середньому масштабу господарювання та орієнтована на забезпечення ефективного використання трудових ресурсів. На підприємстві працює 34 особи, що обумовлює компактність управлінського апарату та необхідність багатофункціональності працівників.

Керівництво здійснює директор, який несе відповідальність за стратегічний розвиток господарства, організацію виробничих процесів і фінансово-економічні результати. Йому підпорядковується головний бухгалтер, який організовує ведення бухгалтерського обліку, у тому числі облік

розрахунків з оплати праці, а також забезпечує формування фінансової та податкової звітності.

У виробничій сфері ключову роль відіграє агрономічна служба, яка відповідає за планування сівозмін, підбір сортів і гібридів, контроль за технологіями вирощування зернових і технічних культур. Паралельно функціонує механізаторська група, яка здійснює підготовку ґрунту, посів, догляд за посівами та збір урожаю. Значна увага приділяється технічному забезпеченню, тому у складі підприємства діє невеликий ремонтно-технічний підрозділ, що займається обслуговуванням та ремонтом сільськогосподарської техніки.

Для супроводу діяльності діє також адміністративно-управлінський персонал, який включає економіста, працівників з кадрів та бухгалтерів-обліковців. Важливою ланкою є відділ збуту та логістики, що відповідає за реалізацію вирощеної продукції, укладання контрактів, організацію перевезень та пошук нових ринків збуту.

Така структура є гнучкою й водночас достатньо централізованою. В умовах обмеженої кількості працівників кожен підрозділ має чітко визначені функції, але водночас співробітники можуть виконувати суміжні завдання, що підвищує ефективність роботи. Збалансоване поєднання виробничих, управлінських і допоміжних відділів дозволяє Підприємству успішно реалізовувати свою діяльність у сфері рослинництва та забезпечувати стабільні фінансові результати.

Організація бухгалтерського обліку на Підприємстві здійснюється обліковим відділом, який має чітку внутрішню структуру та виконує функції, пов'язані з формуванням достовірної фінансової інформації, веденням обліку господарських операцій і складанням звітності.

Керівником облікового відділу є головний бухгалтер, який несе повну відповідальність за організацію та якість бухгалтерського обліку на підприємстві. Він забезпечує контроль за правильністю відображення господарських операцій, дотриманням вимог законодавства щодо податкового

та фінансового обліку, своєчасністю складання фінансової звітності, а також за організацію обліку розрахунків з оплати праці.

У підпорядкуванні головного бухгалтера працює заступник головного бухгалтера, який виконує функції координації роботи обліковців, займається перевіркою первинних документів, контролем правильності проведення у бухгалтерському обліку, а також частково відповідає за формування податкових розрахунків. Його діяльність спрямована на забезпечення безперервності роботи облікового відділу та розподіл завдань між працівниками.

Крім того, у складі відділу працює бухгалтер, який безпосередньо здійснює поточне ведення обліку: відображає операції у журналах-ордерах та відомостях, веде облік розрахунків із заробітної плати, податкових платежів, кредиторської та дебіторської заборгованості. Значна увага приділяється також веденню обліку основних засобів, матеріальних цінностей і витрат виробництва.

Така організація бухгалтерії дає можливість чітко розмежувати обов'язки між працівниками, уникнути дублювання функцій та забезпечити контроль за всіма ділянками обліку. Завдяки злагодженій роботі облікового відділу підприємство отримує своєчасну та достовірну інформацію, необхідну як для складання фінансової звітності, так і для прийняття управлінських рішень.

У структурі облікового відділу Підприємства бухгалтер із заробітної плати виконує одну з найважливіших функцій, адже від правильності його роботи залежить соціальна стабільність у колективі, фінансова дисципліна підприємства та дотримання вимог законодавства. Саме на ньому зосереджено ведення обліку робочого часу, нарахування заробітної плати та контроль за своєчасним перерахуванням обов'язкових податкових платежів.

Обсяг завдань бухгалтера із заробітної плати включає повний цикл: від отримання первинної документації (накази, табелі обліку робочого часу, лікарняні листки, заяви на відпустку) до складання звітності, яку подають до контролюючих органів. Працівник забезпечує правильність розрахунків за

кожним видом виплат – основною заробітною платою, відпускними, лікарняними, преміями, компенсаціями тощо.

Крім того, бухгалтер контролює розмір утримань і своєчасність сплати податку на доходи фізичних осіб, військового збору та єдиного соціального внеску.

Важливою є й аналітична складова його діяльності. Бухгалтер із заробітної плати формує внутрішню інформацію для керівництва про фонд оплати праці, середній рівень заробітної плати, співвідношення між оплатою праці та продуктивністю. Такі дані є підґрунтям для управлінських рішень щодо оптимізації витрат, зміни систем преміювання, планування фонду оплати праці на майбутні періоди.

Таким чином, функції бухгалтера із заробітної плати виходять далеко за межі суто технічного нарахування заробітків (додаток А). Це - інформаційно-аналітична та контрольна діяльність, що безпосередньо впливає на фінансову стійкість підприємства та рівень мотивації його працівників.

Усі завдання бухгалтера із заробітної плати реалізуються у межах загальної облікової політики підприємства, яка визначає порядок організації бухгалтерського обліку, застосування методів оцінки, ведення облікових регістрів і складання звітності.

Саме облікова політика встановлює правила, за якими підприємство формує інформацію про розрахунки з оплати праці, відображає її у фінансовій і податковій звітності та забезпечує прозорість перед зовнішніми і внутрішніми користувачами.

В умовах діяльності Підприємства, де чисельність персоналу є відносно невеликою, але фонд оплати праці становить суттєву частину витрат, роль облікової політики особливо важлива.

Вона дозволяє систематизувати порядок нарахування та виплати заробітної плати, чітко розмежувати обов'язки між працівниками облікового відділу, а також забезпечити дотримання податкового та трудового законодавства.

В обліковій політиці Підприємства визначаються принципи та методи ведення бухгалтерського обліку, які безпосередньо стосуються організації розрахунків з оплати праці (додаток Б).

Оскільки фонд оплати праці становить одну з основних статей витрат підприємства, порядок його формування і відображення у бухгалтерському обліку має важливе значення для достовірності фінансової звітності та прийняття управлінських рішень (додаток В).

Зокрема, у положеннях облікової політики конкретизуються (табл. 2.1): рахунки обліку, на яких відображаються нарахування та виплати заробітної плати; порядок документального оформлення робочого часу та виплат працівникам; методика нарахування обов'язкових податкових платежів та зборів (ЄСВ, ПДФО, військовий збір); спосіб відображення витрат на оплату праці у складі собівартості продукції, адміністративних чи збутових витрат; регламент формування звітності до контролюючих органів.

Таблиця 2.1

**Відображення питань обліку заробітної плати в обліковій політиці
Підприємства**

Елемент облікової політики	Зміст та особливості застосування
Об'єкти обліку	Основна і додаткова заробітна плата, премії, відпускні, лікарняні, компенсації
Первинні документи	Табелі обліку робочого часу, накази про прийняття, звільнення, відпустку, лікарняні листки
Рахунки обліку	66 «Розрахунки за виплатами працівникам»; 65 «Розрахунки за страхуванням»; 23 «Виробництво»; 91, 92, 93 і т.д. за видами витрат діяльності
Методика відображення витрат	Заробітна плата виробничих працівників – у складі виробничої собівартості, адміністративного персоналу – на рахунку 92, допоміжних служб – на рахунку 91, 234
Податкові аспекти	Нарахування та перерахування ЄСВ, ПДФО, військового збору; формування звітності за додатком Д4
Відображення у звітності	Узагальнення інформації про витрати на оплату праці у Балансі (Звіті про фінансовий стан), Звіті про фінансові результати (Звіті про сукупний дохід), Звіті про рух грошових коштів, Примітках до звітності, статистичній звітності

Таким чином, облікова політика Підприємства визначає чіткий порядок організації обліку розрахунків із заробітної плати, що забезпечує прозорість та

контрольованість усіх операцій.

Систематизація методів відображення витрат на оплату праці дозволяє сформувати достовірну інформацію для фінансової та податкової звітності, а також створює основу для аналітичної оцінки ефективності використання трудових ресурсів підприємств.

2.2. Облік розрахунків з оплати праці та відображення інформації у звітності

Облік розрахунків з оплати праці є важливим елементом системи бухгалтерського обліку, оскільки забезпечує формування достовірної інформації про витрати на персонал, зобов'язання перед працівниками та результати використання трудових ресурсів.

Коректне відображення розрахунків з оплати праці у фінансовій та податковій звітності є необхідною умовою дотримання вимог законодавства, прозорості господарських операцій і прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

Облік використання робочого часу є важливою складовою організації праці та оплати праці на підприємстві, оскільки він забезпечує достовірну інформаційну базу для нарахування заробітної плати, контролю трудової дисципліни та аналізу ефективності використання трудових ресурсів.

Основним первинним документом для такого обліку є типова форма № П-5 «Табель обліку використання робочого часу», структура та порядок заповнення якої визначаються чинними нормативними вимогами (додаток Г). У табл. 2.2 наведено основні елементи цієї форми та їх функціональні особливості. Таким чином, типова форма № П-5 забезпечує систематизований облік фактично відпрацьованого та невідпрацьованого часу кожного працівника, створюючи підґрунтя для коректного нарахування заробітної плати й інших виплат.

**Структура та особливості заповнення типової форми № П-5 «Табель
обліку використання робочого часу»**

Типова форма № П-5	Особливості		
Титульний аркуш	Окрім даних роботодавця та місяця, за який складають табель, містить умовні позначення відпрацьованого часу		
Таблична частина	Рядки	На кожного працівника заповнюють один рядок. Виняток - внутрішні сумісники: треба формувати один рядок на працівника під кожний трудовий договір	
	Графи	У лівій частині обліковують робочий час кожного працівника за кожен день місяця	У правій частині наводять зведені підсумки щодо відпрацьованого та невідпрацьованого працівником робочого часу за видами

Чітке розмежування інформації за днями, видами робочого часу та категоріями працівників, зокрема внутрішніх сумісників, підвищує точність облікових даних і сприяє ефективному контролю за використанням робочого часу на підприємстві. Синтетичний облік розрахунків за виплатами працівникам на Підприємстві ведуть на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» (табл. 2.3). У системі бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці ключову роль відіграють субрахунки рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», які забезпечують деталізацію інформації про зобов'язання підприємства перед персоналом та контроль за їх погашенням.

Таким чином, застосування субрахунків 661, 662 і 663 у системі бухгалтерського обліку забезпечує повноту, аналітичність і прозорість відображення розрахунків з оплати праці, сприяє підвищенню рівня внутрішнього контролю та достовірності фінансової інформації про зобов'язання підприємства перед працівниками. Оскільки підприємство застосовує рахунки класу 9 «Витрати діяльності», витрати на оплату праці та нарахування обов'язкових зборів відображаються за дебетом відповідних рахунків залежно від функціонального призначення праці, зокрема: рахунку 23 «Виробництво» щодо працівників, безпосередньо зайнятих у виробничому процесі; рахунків 91 «Загальновиробничі витрати», 92 «Адміністративні витрати», 93 «Витрати на збут» та 94 «Інші витрати операційної діяльності».

**Субрахунки першого порядку до
рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»**

Рахунок	Субрахунок	Характеристика
66 «Розрахунки за виплатами працівникам»	661 «Розрахунки за заробітною платою»	Субрахунок призначений для узагальнення інформації про розрахунки з працівниками за нарахованою основною і додатковою заробітною платою, а також за іншими виплатами, що входять до фонду оплати праці відповідно до чинного законодавства. За кредитом цього субрахунку відображається нарахування заробітної плати, а за дебетом - її виплата, утримання або депонування. Сальдо субрахунку 661 характеризує заборгованість підприємства перед працівниками або, у разі переоплат, заборгованість працівників перед підприємством.
	662 «Розрахунки за депонентами»	Субрахунок використовується для обліку сум заробітної плати та інших виплат, які були нараховані, але не отримані працівниками у встановлені строки. Застосування цього субрахунку дає змогу відокремити фактично невикрачені суми від поточних розрахунків з персоналом та забезпечити контроль за строками і порядком їх подальшої виплати. За кредитом субрахунку 662 відображається депонування невикрачених сум, а за дебетом - їх подальша виплата працівникам або списання у випадках, передбачених законодавством.
	663 «Розрахунки за іншими виплатами»	Субрахунок призначений для обліку розрахунків за виплатами працівникам, що не включаються до фонду оплати праці. До таких виплат належать, зокрема, допомога по тимчасовій непрацездатності, допомога по частковому безробіттю та інші соціальні виплати, що здійснюються за рахунок коштів соціального страхування або інших джерел. Облік за цим субрахунком забезпечує чітке розмежування заробітної плати і соціальних виплат, що має важливе значення для правильного формування витрат підприємства, податкових зобов'язань і звітності.

Таким чином, організація первинного, аналітичного та синтетичного обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві здійснюється з дотриманням вимог чинного законодавства.

Аналітичний облік розрахунків з оплати праці на Підприємстві ведеться в розрізі кожного працівника, видів нарахувань і утримань у розрахунково-платіжних відомостях, що формуються з використанням автоматизованої облікової програми. Нарахована заробітна плата відображається у бухгалтерському обліку за відповідними рахунками витрат (23, 91, 92, 93

тощо), що забезпечує деталізацію інформації та контроль за витратами на персонал. Приклад нарахування зарплати: бухгалтерські проводки. Бухгалтер підприємства відпрацював у січні 2025 повністю 23 робочі дні (184 год). Оклад: 8000 грн, премія за інтенсивність роботи 30% окладу.

Таблиця 2.4

**Відображення в бухгалтерському обліку розрахунків з оплати праці
протягом місяця**

Господарська операція	Дт	Кт	Сума
виплата авансу			
виплачений аванс за січень ($= 0,5 \times 8000$)	661	311	4000,00
сплачений ПДФО при виплаті авансу ($= 4000 \times 0,18$)*	641	311	720,00
сплачений ВЗ при виплаті авансу ($= 4000 \times 0,05$)*	642	311	200,00
сплачений ЄСВ при виплаті авансу ($= 4000 \times 0,22$)*	651	311	880,00
розрахунки з оплати праці за січень 2025			
нарахована повна зарплата за січень ($= 8000 + 8000 \times 0,30$)	92	661	10400,00
нарахований ЄСВ на зарплату ($= 10400 \times 0,22$)	92	651	2288,00
утриманий ПДФО із зарплати ($= 10400 \times 0,18$)	661	641	1872,00
утриманий ВЗ за січень ($= 10400 \times 0,05$)	661	642	520,00
виплата зарплати за 2-гу половину січня 2025			
виплачена зарплата за 2-гу половину січня ($= 10400 - 4000 - 1872,00 - 520,00$)	661	311	4372,00
сплачений ПДФО за 2-гу половину січня ($= 1872,00 - 720,00$)	641	311	1152,00
сплачений ВЗ за 2-гу половину січня ($= 520,00 - 200,00$)	642	311	320,00
сплачений ЄСВ за 2-гу половину січня ($= 2288,00 - 880,00$)	651	311	1408,00
* щодо розрахунку ПДФО, ВЗ та ЄСВ при виплаті авансу законодавчих вимог немає, але сума виплат за першу та другу половину місяця мають зійтися з розрахунками за місяць. Розрахунок ПДФО, ВЗ та ЄСВ з авансу не впливає на суму сплачених за місяць податків, так як у Додаток 4ДФ Податкового розрахунку потрапляє загальна сума сплачених податків за місяць			

У практиці розрахунків з оплати праці можливі ситуації, коли працівники не мають можливості отримати нараховану заробітну плату у встановлений строк. У таких випадках касир не має права зберігати невикористані готівкові кошти понад установлені ліміти каси, у зв'язку з чим зазначені суми підлягають депонуванню. Це є одним із недоліків виплати заробітної плати готівкою, що зумовлює необхідність дотримання додаткових облікових процедур (табл. 2.5).

Депонована заробітна плата визначається як готівкові кошти, отримані суб'єктом господарювання для здійснення виплат, пов'язаних з оплатою праці,

але не виплачені окремим фізичним особам у встановлений строк, що відповідає положенням пункту 1.6 Положення про ведення касових операцій у національній валюті в Україні, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 29.12.2017 № 148.

Таблиця 2.5

Відображення в обліку депонованої заробітної плати

Господарська операція	Дт	Кт	Сума
Нараховано зарплату бухгалтеру за березень 2025 року	92	661	15000,00
Нараховано ЄСВ на суму зарплати (15000,00 x 22 %)	92	651	3300,00
Утримано із зарплати ПДФО	661	641	2700,00
Утримано із зарплати військовий збір	661	642	750,00
Перераховано до бюджету (с урахуванням авансу)			
ЄСВ	651	311	3300,00
ПДФО	641	311	2700,00
Військовий збір	642	311	750,00
Отримано в касу для виплати зарплати (15000,00 – 2700,00 – 750,00)	301	311	11550,00
Депонована зарплата	661	662	11550,00
Депонована зарплата внесено на поточний рахунок в банку	311	301	11550,00
Отримано депоновану зарплату за березень для виплати у травні 2025 р.	301	311	11550,00
Погашено заборгованість по зарплаті за березень	662	301	11550,00

Уся сукупність форм звітності, що містять інформацію про облік розрахунків за виплатами працівникам, може бути згрупована за трьома основними напрямками: фінансова звітність, податкова звітність та статистична звітність. Кожна з цих груп виконує окрему інформаційну функцію та забезпечує різні рівні узагальнення даних про оплату праці, податкові зобов'язання і соціальні відрахування.

У фінансовій звітності інформація про розрахунки з оплати праці та пов'язані з нею зобов'язання відображається у кількох формах. У формі № 1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)» у розділі III пасиву показуються поточні зобов'язання підприємства, зокрема заборгованість за розрахунками зі страхування (рядок 1625) та з оплати праці (рядок 1630). Ці показники формуються на підставі даних синтетичного обліку за рахунками 651 «За розрахунками зі страхування» та 661 «Розрахунки за заробітною платою» і відображають суму зобов'язань підприємства перед працівниками та фондами

соціального страхування на звітну дату.

У формі № 2 «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)» витрати на персонал відображаються у розділі II «Елементи операційних витрат», де у рядку 2505 показуються витрати на оплату праці, а у рядку 2510 - відрахування на соціальні заходи. Таким чином, ця форма звітності характеризує вплив оплати праці та пов'язаних з нею нарахувань на фінансові результати діяльності підприємства.

У податковій звітності інформація про оплату праці має деталізований характер і використовується для контролю правильності нарахування та сплати податків і зборів. Ключовою формою є Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, та сум утриманих з них податків (єдина звітність з ПДФО, ВЗ та ЄСВ). У цій звітності відображаються суми нарахованої заробітної плати, податку на доходи фізичних осіб, військового збору та єдиного соціального внеску в розрізі працівників і періодів, що забезпечує фіскальний контроль за дотриманням податкового законодавства.

Крім того, дані про оплату праці опосередковано впливають на показники декларації з податку на прибуток, оскільки витрати на оплату праці та нарахування ЄСВ включаються до складу витрат підприємства та зменшують об'єкт оподаткування.

У статистичній звітності оплата праці відображається з метою аналізу соціально-економічних показників та використання трудових ресурсів.

Таким чином, інформація про оплату праці інтегровано відображається у фінансовій, податковій і статистичній звітності підприємства, що забезпечує комплексне інформаційне забезпечення управління, державного контролю та аналізу фінансово-господарської діяльності.

Узгодженість показників між різними формами звітності є важливою передумовою достовірності облікових даних і прозорості розрахунків з працівниками.

2.3. Податкові аспекти обліку розрахунків з оплати праці

Податкове навантаження на заробітну плату в Україні формується через утримання з доходів працівників податку на доходи фізичних осіб і військового збору, а також нарахування роботодавцем єдиного соціального внеску. При цьому ПДФО та військовий збір утримуються із заробітної плати працівника, тоді як ЄСВ нараховується додатково та не зменшує суму доходу, що підлягає виплаті (додаток Д). Такий механізм є складовою державної системи регулювання доходів населення та поєднує фінансові й соціальні функції. Рациональна організація оплати праці передбачає чітке розмежування її структурних елементів, що забезпечує коректність нарахування заробітної плати, прозорість облікових процедур та дотримання вимог трудового законодавства. Структура заробітної плати складається з основної, додаткової та інших заохочувальних і компенсаційних виплат, кожна з яких виконує специфічні функції у формуванні доходу працівника. Узагальнення їх економічного змісту, умов нарахування та нормативного підґрунтя дає змогу систематизувати інформацію та забезпечити її ефективне використання у бухгалтерському обліку й управлінні персоналом (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Характеристика складових заробітної плати відповідно до чинного законодавства

Елемент заробітної плати	Сутність	Приклади виплат	Нормативне регулювання
1	2	3	4
Основна заробітна плата	Винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці: норм часу, виробітку, обслуговування та посадових обов'язків. Формується на основі тарифних ставок, посадових окладів чи відрядних розцінок.	Оклад, тарифна ставка, відрядна розцінка, оплата за нормо-години, базові виплати за фактично відпрацьований час.	Ст. 2 Закону України «Про оплату праці»; Інструкція № 5.

1	2	3	4
Додаткова заробітна плата	Винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи, ініціативність та роботу в особливих умовах. Включає доплати, надбавки, компенсаційні виплати та премії виробничого характеру.	Оплата надурочних робіт; доплата за нічний час; оплата роботи у вихідні; відпускні; компенсація за невикористану відпустку; індексаційні виплати; премії за виконання виробничих завдань.	Ст. 2 Закону України «Про оплату праці»; Інструкція № 5.
Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	Виплати, що не є обов'язковими за законодавством і встановлюються підприємством додатково з метою стимулювання та соціальної підтримки працівників. Здійснюються понад установлені норми.	Річні винагороди; премії за спеціальними системами; грантові виплати; разові матеріальні заохочення; додаткові компенсації, не передбачені законодавством	Інструкція № 5; внутрішні положення підприємства (колективний договір, положення про оплату праці).

Податок на доходи фізичних осіб є основним елементом оподаткування заробітної плати. База оподаткування ПДФО визначається як різниця між нарахованою заробітною платою та податковою соціальною пільгою за умов наявності права на її застосування. Зазначений підхід закріплено в Податковому кодексі України та спрямовано на зменшення податкового навантаження на соціально вразливі категорії працівників. Право на податкову соціальну пільгу регламентується статтею 169 Податкового кодексу України і поділяється на пільгу, що надається працівникові особисто, та пільгу, пов'язану з утриманням дітей. Особливістю ПСП на дітей є те, що граничний розмір доходу для її застосування збільшується пропорційно кількості дітей, що розширює коло платників податку, які можуть скористатися цією формою державної підтримки. У 2025 році базовий граничний розмір доходу для застосування ПСП залишається відносно низьким, однак для працівників із двома і більше дітьми можливості використання пільги є суттєво ширшими.

Застосування податкової соціальної пільги має чітко визначені

процедурні обмеження. ПСП застосовується виключно до доходів у вигляді заробітної плати, лише за одним місцем роботи та на підставі заяви працівника з підтвердними документами. Пільга не враховується під час виплати заробітної плати за першу половину місяця, оскільки податкові зобов'язання визначаються за результатами повного календарного місяця. Розмір ПСП не залежить від кількості відпрацьованого часу, тоді як військовий збір утримується з повної суми заробітної плати без будь-яких зменшень, а єдиний соціальний внесок нараховується роботодавцем за встановленою ставкою.

Заробітна плата працівника за червень 8000,00 грн. Також він користується правом на податкову соціальну пільгу «на дітей» як батько двох дітей віком до 18 років у розмірі 3028,00 грн. (1514,00 грн. $\times$ 2). У червні 2025 року працівник відпрацював усі робочі дні. ПДФО, утриманий із зарплати після застосування ПСП: $(8000,00 \text{ грн.} - 3028,00 \text{ грн.}) \times 18\% = 894,96 \text{ грн.}$ ВЗ, утриманий із зарплати: $8000,00 \text{ грн.} \times 5\% = 400,00 \text{ грн.}$

Застосування податкової соціальної пільги істотно впливає на розмір чистої заробітної плати працівника, що підтверджує її соціальну значущість. Вона виконує функцію адресної податкової підтримки та є ефективним інструментом зменшення податкового навантаження на окремі категорії найманих працівників за умови суворого дотримання правил її застосування.

Раціональна організація оплати праці також передбачає чітке розмежування її структурних складових: основної, додаткової та інших заохочувальних і компенсаційних виплат. Таке структурування забезпечує коректність нарахування заробітної плати, прозорість облікових процедур і дотримання державних гарантій, зокрема щодо мінімальної заробітної плати.

Мінімальна заробітна плата є ключовою державною гарантією у сфері оплати праці та визначає нижню межу оплати за виконану роботу. Її застосування здійснюється з урахуванням фактично відпрацьованого часу або виконаної норми праці, що забезпечує захист прав працівників за різних режимів зайнятості та створює єдині підходи до розрахунків заробітної плати на підприємствах. Працівник, який працює на умовах неповного робочого часу,

обіймає 0,75 штатної одиниці. Оклад - 6773,00 грн. Доплат, надбавок, премій немає. Червень він відпрацював повністю. Фактична зарплата: $6773,00 \text{ грн} \times 0,75 = 5079,75 \text{ грн}$. Мінімальна заробітна платна межу з урахуванням зайнятості: $8000,00 \text{ грн} \times 0,75 = 6000,00 \text{ грн}$. Доплата до МЗП: $6000,00 \text{ грн} - 5079,75 \text{ грн} = 920,25 \text{ грн}$.

Загальна зарплата за червень: $5079,75 \text{ грн} + 920,25 \text{ грн} = 6000,00 \text{ грн}$.

У частині заробітної плати податкова звітність підприємства охоплює форми, що забезпечують облік і контроль нарахування та сплати податку на доходи фізичних осіб, військового збору та єдиного соціального внеску. Основною формою є Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, та сум утриманих з них податків (єдина звітність з ПДФО, ВЗ та ЄСВ), у якому відображаються суми нарахованої заробітної плати, утриманих податків і нарахованого ЄСВ у розрізі платників та звітних періодів. Дані цієї звітності узагальнюють інформацію бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці та слугують підставою для податкового контролю і виконання фіскальних зобов'язань підприємства.

Податковий розрахунок у частині заробітної плати включає додатки Д1, 4ДФ і Д5, які забезпечують комплексне відображення нарахованої заробітної плати, єдиного соціального внеску, утриманих податку на доходи фізичних осіб і військового збору, а також інформації про трудові відносини застрахованих осіб (додаток Е).

Оподаткування заробітної плати в Україні поєднує фіскальні та соціальні інструменти державного регулювання, зокрема ПДФО, військовий збір і єдиний соціальний внесок, а податкова соціальна пільга виконує функцію зменшення податкового навантаження для окремих категорій працівників. Дотримання державних гарантій щодо мінімальної заробітної плати потребує коректного застосування податкових норм і забезпечує достовірне відображення розрахунків з оплати праці у бухгалтерському обліку та звітності підприємства.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

3.1. Фінансово-економічний стан суб'єкта господарювання

Фінансово-економічний стан підприємства є комплексною характеристикою його господарської діяльності, яка відображає рівень ефективності використання ресурсів, стабільність фінансових результатів та здатність своєчасно виконувати зобов'язання перед бюджетом, працівниками й контрагентами (додаток Ж). Оцінка цього стану дозволяє виявити сильні та слабкі сторони функціонування підприємства, визначити тенденції розвитку та обґрунтувати управлінські рішення щодо підвищення результативності діяльності.

У сучасних умовах господарювання аналіз фінансово-економічного стану особливо актуальний, оскільки дає можливість комплексно оцінити не лише обсяги доходів і витрат, а й ефективність використання активів, структуру капіталу, рівень платоспроможності та прибутковості. Для Підприємства така оцінка має практичне значення, адже підприємство працює у сфері аграрного виробництва, яка залежить від сезонності, кон'юнктури ринку та податково-правових змін, що потребує постійного моніторингу фінансових результатів та пошуку шляхів підвищення їх стабільності.

Для комплексної оцінки фінансово-економічного стану Підприємства важливим є аналіз структури доходів підприємства, адже саме вони формують основу для покриття витрат, виплати заробітної плати та отримання прибутку. Дослідження динаміки доходів дозволяє визначити ключові джерела їх формування, виявити тенденції зростання чи зниження та оцінити вплив зовнішніх і внутрішніх факторів на фінансові результати господарської діяльності.

З огляду на це у табл. 3.1 представлено структуру і динаміку доходів Підприємства за 2022 – 2024 рр., що дає змогу простежити зміни в обсягах

реалізації продукції та оцінити загальні фінансові тенденції розвитку підприємства.

Таблиця 3.1

Структура і динаміка доходів Підприємства за 2022 - 2024 рр.

Види доходів	2022 р.		2023 р.		2024 р.		Відхилення 2024 р. (+,-) до 2022 р.	
	сума, тис. грн	питома вага, %	сума, тис. грн	питома вага, %	сума, тис. грн	питома вага, %	абсо- лютне, тис. грн	відносне, %
Чистий дохід від основної операційної діяльності	26400	93,4	35579	93,7	40074	93,9	+13674	+51,8
Дохід від іншої операційної діяльності	1837	6,5	2351	6,2	2566	6,0	+729	+39,7
Дохід від інвестиційної діяльності	8	0,0	27	0,1	32	0,1	+24	У 4 р.
Усього	28275	100	37957	100	42672	100	+14397	+50,9

Аналіз структури та динаміки доходів Підприємства свідчить про позитивні тенденції у фінансових результатах підприємства. Загальний дохід у 2024 р. порівняно з 2022 р. зріс на 14 397 тис. грн, або на 50,9 %, що відображає стале зростання виробничо-реалізаційної діяльності.

Визначальним джерелом доходів залишається чистий дохід від основної операційної діяльності, частка якого коливається у межах 93,4 – 93,9 %. Його приріст за аналізований період склав 13674 тис. грн, або 51,8 %, що засвідчує ефективність базового напрямку виробництва – вирощування зернових та технічних культур. Дохід від іншої операційної діяльності має другорядне значення (6,0 – 6,5 % у структурі), але також демонструє приріст у 729 тис. грн (+ 39,7 %), що підтверджує диверсифікацію джерел надходжень.

Особливо динамічно зріс дохід від інвестиційної діяльності – у 4 рази, проте його питома вага у загальній структурі не перевищує 0,1 %, що свідчить про епізодичний характер цих надходжень.

Загалом структура доходів Підприємства характеризується стабільністю,

з домінуванням операційної діяльності. Позитивна динаміка свідчить про нарощування виробничих і збутових можливостей підприємства, однак незначна частка інвестиційних доходів вказує на потребу активізувати інвестиційну політику для формування додаткових джерел фінансової стійкості.

Важливою складовою фінансово-економічної характеристики підприємства є аналіз витрат і відрахувань, адже саме вони безпосередньо впливають на кінцевий фінансовий результат та визначають рівень рентабельності діяльності. Витрати формують собівартість продукції, а відрахування до бюджетів та позабюджетних фондів забезпечують виконання підприємством своїх соціально-економічних зобов'язань. Дослідження динаміки та структури витрат дозволяє виявити співвідношення між виробничими витратами, адміністративними витратами, витратами на збут та іншими напрямками використання коштів, а також оцінити їх вплив на прибутковість господарювання. Для більшої наочності у табл. 3.2 подано динаміку та структуру витрат і відрахувань Підприємства за 2022 – 2024 рр.

Таблиця 3.2

**Динаміка та структура витрат і відрахувань
Підприємства за 2022 - 2024 рр.**

Види витрат і відрахувань	2022 р.		2023 р.		2024 р.		Відхилення (+;-) 2024 р. до 2022 р.	
	сума, тис. грн	у % до під- сумку	сума, тис. грн	у % до під- сумку	сума, тис. грн	у % до під- сумку	суми, тис. грн	у %
Собівартість реалізації	22283	79,3	30201	79,9	30408	78,6	+8125	+36,5
Адміністративні витрати	3233	11,5	3236	8,6	3832	9,9	+599	+18,5
Витрати на збут	495	1,8	415	1,1	278	0,7	-217	-43,8
Інші операційні витрати	217	0,8	261	0,7	587	1,5	+370	У 2,7 р.
Втрати від фінансової діяльності	1852	6,6	3392	9,0	3570	9,2	+1718	+92,8
Інші витрати	-	-	318	0,8	12	0,0	+12	X
Втрати з податку на прибуток	30	0,1	-	-	-	-	-30	-100
Усього витрат	28110	100,0	37822	100,0	38687	100,0	+10577	+37,6

Аналіз витрат і відрахувань Підприємства показує загальне зростання їх обсягів: у 2024 році вони становили 38 687 тис. грн, що на 10577 тис. грн, або на 37,6 %, більше порівняно з 2022 роком. Найбільшу питому вагу традиційно займає собівартість реалізованої продукції – 78,6–79,9 %, яка у 2024 році зросла на 8 125 тис. грн (+ 36,5 %). Це свідчить про стабільність виробничого напрямку та високу залежність фінансових результатів від ефективності основної діяльності.

Адміністративні витрати зросли на 599 тис. грн (+ 18,5 %), однак їхня частка в загальних витратах залишається відносно помірною (8,6 – 9,9 %). Витрати на збут, навпаки, скоротилися на 217 тис. грн (– 43,8 %), що може бути наслідком оптимізації логістичних і маркетингових витрат, але водночас знижує інвестиції у розширення ринків збуту. Значне зростання відбулося за статтею «інші операційні витрати» (у 2,7 раза), а також за втратами від фінансової діяльності (+ 92,8 %), які у 2024 році становили 9,2 % усіх витрат. Це свідчить про збільшення ризиків, пов'язаних з кредитними та іншими фінансовими зобов'язаннями. Втрати від інвестиційної діяльності мають епізодичний характер і становлять незначну частку у загальній структурі.

Узагальнюючи, можна відзначити, що структура витрат Підприємства залишається відносно стабільною, з домінуванням виробничої складової, проте помітне зростання втрат від фінансової діяльності створює загрозу для прибутковості підприємства. Оптимізація адміністративних витрат і контроль за фінансовими ризиками можуть стати важливими напрямками підвищення ефективності діяльності та зміцнення фінансової стійкості підприємства.

Важливим напрямом оцінки фінансово-економічного стану підприємства є аналіз структури його майна, оскільки активи формують виробничий потенціал та визначають можливості для подальшого розвитку. Дослідження динаміки майна дозволяє встановити зміни у складі основних засобів, оборотних активів та інших ресурсів, а також оцінити раціональність їх використання.

Для Підприємства, яке здійснює багатoproфільну діяльність у сфері

рослинництва і тваринництва, особливого значення набуває оптимальне співвідношення між необоротними й оборотними активами, адже саме воно забезпечує стабільність виробництва, ліквідність і фінансову стійкість. З метою дослідження цих аспектів у табл. 3.3 подано динаміку та структуру майна підприємства за 2022 – 2024 рр.

Таблиця 3.3

**Динаміка та структура майна Підприємства за 2022 - 2024 рр.
(станом на кінець року)**

Види активів	2022 р.		2023 р.		2024 р.		Відхилення (+;-) 2024 р. до 2022 р	
	сума, тис. грн	у % до під- сумку	сума, тис. грн	у % до під- сумку	сума, тис. грн	у % до під- сумку	суми, тис. грн	у %
Майно – всього	51205	100,0	50949	100,0	48613	100,0	-2592	-5,1
1. Необоротні активи	20630	40,3	20034	39,3	20398	42,0	-232	-1,1
1.1. Основні засоби	20346	39,7	19853	39,0	20130	41,4	-216	-1,1
2. Оборотні активи	30575	59,7	30915	60,7	28215	58,0	-2360	-7,7
2.1. Запаси	23662	46,2	20632	40,5	18720	38,5	-4942	-20,9
2.1.1. Виробничі запаси	1227	2,4	666	1,3	846	1,7	-381	-31,1
2.1.2. Незавершене виробництво	1956	3,8	2525	5,0	2368	4,9	+412	+21,1
2.1.3. Готова продукція та товари	20479	40,0	17441	34,2	15506	31,9	-4973	-24,3
2.2. Поточні біологічні активи	39	0,1	34	0,1	5	0,0	-34	-87,2
2.3. Поточна дебіторська заборгованість	4148	8,1	3389	6,7	3207	6,6	-941	-22,7
2.4. Грошові кошти	1058	2,1	4834	9,5	4081	8,4	+3023	У 3,9 р.
2.5. Витрати майбутніх періодів	1494	2,9	1917	3,8	2050	4,2	+556	+37,2
2.6. Інші оборотні активи	174	0,3	109	0,2	152	0,3	-22	-12,6

Аналіз структури та динаміки майна Підприємства свідчить про зниження

загальної вартості активів на 2 592 тис. грн (–5,1 %) у 2024 р. порівняно з 2022 р. Така тенденція пояснюється скороченням оборотних активів (– 7,7 %), тоді як необоротні активи залишилися відносно стабільними і навіть збільшили свою питому вагу у структурі майна з 40,3 % до 42,0 %. Це вказує на посилення капіталоємності підприємства та концентрацію ресурсів у виробничих засобах.

Основну частку необоротних активів складають основні засоби (понад 39 %), їхня вартість за період майже не змінилася (– 1,1 %), що свідчить про відсутність суттєвих інвестицій у розширення або модернізацію виробничої бази. Натомість у складі оборотних активів спостерігається значне скорочення запасів – на 4 942 тис. грн (– 20,9 %), зокрема готової продукції (– 24,3 %) та виробничих запасів (– 31,1 %). Це може вказувати на більш інтенсивне використання складських ресурсів і спрямованість на реалізацію продукції. Незавершене виробництво зросло на 21,1 %, що є наслідком сезонних особливостей аграрного виробництва.

Варто звернути увагу на різке зменшення поточних біологічних активів (– 87,2 %) та дебіторської заборгованості (– 22,7 %), що в цілому позитивно впливає на структуру активів, оскільки свідчить про скорочення ризиків, пов'язаних з неповерненням коштів. Водночас значно зросли грошові кошти та поточні фінансові інвестиції – у 3,9 раза, а також витрати майбутніх періодів (+ 37,2 %), що підвищує рівень ліквідності підприємства та забезпечує можливість фінансування майбутніх витрат.

Отже, у динаміці майна Підприємства простежується тенденція до зменшення активів за рахунок скорочення запасів, однак водночас спостерігається покращення структури за рахунок зростання частки грошових коштів і фінансових інвестицій. Це створює передумови для підвищення платоспроможності, хоча збереження високої залежності від основних засобів вимагає оновлення виробничих потужностей у перспективі.

Важливим аспектом оцінки фінансово-економічного стану підприємства є аналіз дебіторської заборгованості, оскільки вона відображає рівень розрахунків із покупцями та іншими контрагентами і безпосередньо впливає на

ліквідність активів та платоспроможність господарюючого суб'єкта. Надмірна заборгованість створює ризики дефіциту обігових коштів, тоді як її скорочення свідчить про підвищення фінансової дисципліни.

Для Підприємства дослідження структури дебіторської заборгованості має особливе значення, адже підприємство активно реалізує продукцію на внутрішньому ринку та співпрацює з різними групами контрагентів. Динаміка дебіторської заборгованості дозволяє виявити тенденції у взаємовідносинах із партнерами, оцінити якість управління розрахунками та визначити потенційні фінансові ризики. З цією метою у табл. 3.4 подано дані щодо динаміки та структури дебіторської заборгованості Підприємства за 2022 – 2024 рр.

Таблиця 3.4

**Динаміка та структура дебіторської заборгованості
Підприємства за 2022 - 2024 рр. (станом на кінець року)**

Види дебіторської заборгованості	2022 р.		2023 р.		2024 р.		Відхилення (+;-) 2024 р. до 2022 р.	
	сума, тис. грн	у % до суми	сума, тис. грн	у % до суми	сума, тис. грн	у % до суми	суми, тис. грн	у %
Дебіторська заборгованість за продукцію	3580	86,3	2642	78,0	2924	91,2	-656	-18,3
Дебіторська заборгованість за розрахунками:								
З бюджетом	38	0,9	8	0,2	1	0,0	-37	-97,4
Інша поточна дебіторська заборгованість	530	12,8	739	21,8	282	8,8	-248	-46,8
Всього	4148	100	3389	100	3207	100	-941	-22,7

Аналіз дебіторської заборгованості Підприємства показує її загальне скорочення на 941 тис. грн (– 22,7 %) за період 2022 – 2024 рр., що свідчить про підвищення фінансової дисципліни та більш ефективне управління розрахунками з контрагентами.

Найбільшу частку у структурі становить дебіторська заборгованість за продукцію, яка у 2024 р. досягла 91,2 % проти 86,3 % у 2022 р. Попри абсолютне скорочення на 656 тис. грн (– 18,3 %), її питома вага зросла, що вказує на концентрацію заборгованості саме за реалізовану продукцію. Це є

типовим для підприємств аграрного сектору, які працюють із відстрочкою платежів від покупців.

Позитивним моментом є практично повна ліквідація заборгованості з бюджетом: з 38 тис. грн у 2022 р. вона скоротилася до 1 тис. грн у 2024 р. (–97,4 %), що свідчить про належне виконання податкових зобов'язань. Водночас найбільші зміни спостерігаються за статтею «інша поточна дебіторська заборгованість», яка у 2022 р. становила 530 тис. грн (12,8 %), зросла до 739 тис. грн у 2023 р., а у 2024 р. різко знизилася до 282 тис. грн (8,8 %). Це свідчить про активну роботу з контрагентами та скорочення ризикованих боргів.

Загалом структура дебіторської заборгованості підприємства характеризується зростанням її концентрації у сфері реалізації продукції та суттєвим зменшенням інших складових. Це підвищує прозорість фінансових потоків, але водночас вказує на залежність підприємства від своєчасності розрахунків покупців, що потребує подальшого контролю.

Ліквідність і платоспроможність є ключовими характеристиками фінансового стану підприємства, які визначають його здатність своєчасно виконувати короткострокові зобов'язання та підтримувати стабільність грошових потоків. Високий рівень ліквідності гарантує фінансову гнучкість, тоді як недостатній рівень може призвести до проблем із виконанням розрахунків та зниження довіри з боку партнерів і кредиторів.

Для Підприємства, яке функціонує у сфері аграрного виробництва з високою сезонністю надходжень, оцінка ліквідності має особливе значення. Аналіз показників ліквідності та платоспроможності дає змогу визначити реальний рівень фінансової стійкості підприємства, виявити тенденції у використанні оборотних активів та оцінити можливість своєчасного виконання фінансових зобов'язань.

У табл. 3.5 наведено динаміку відповідних показників за 2022 – 2024 рр., що дозволяє простежити зміни у фінансовій гнучкості та розрахункових можливостях підприємства.

**Показники оцінки ліквідності та платоспроможності
Підприємства за 2022 - 2024 рр.**

Показники	Норматив- не значення	Роки			Відхилення (+;-) 2024 р. до 2022 р.
		2022	2023	2024	
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	$>0,2$	0,055	0,250	0,313	+0,258
Проміжний коефіцієнт покриття	$>0,7$	0,279	0,430	0,571	+0,292
Загальний коефіцієнт покриття	$\geq 1,5$	1,585	1,597	2,164	+0,579
Коефіцієнт платоспроможності	$\geq 0,1$	0,055	0,250	0,313	+0,258
Коефіцієнт критичної ліквідності	$\geq 0,8$	1,418	1,430	1,917	+0,499

Аналіз ліквідності та платоспроможності Підприємства свідчить про поступове покращення фінансових можливостей підприємства упродовж 2022 – 2024 рр. Загальний коефіцієнт покриття зріс із 1,585 до 2,164, перевищивши нормативне значення 1,5, що свідчить про достатність оборотних активів для погашення поточних зобов'язань і зростання фінансової стійкості.

Коефіцієнт абсолютної ліквідності підвищився з 0,055 у 2022 р. до 0,313 у 2024 р., перевищивши нормативне значення ($> 0,2$). Це вказує на значне зростання частки грошових коштів у структурі оборотних активів і підвищення здатності підприємства оперативно розраховуватись із короткостроковими боргами. Подібна динаміка характерна і для коефіцієнта платоспроможності, який повторює тенденцію абсолютної ліквідності (+ 0,258).

Важливим є і проміжний коефіцієнт покриття, який за аналізований період зріс на 0,292 і у 2024 р. досяг рівня 0,571, хоча й залишився нижче нормативного значення ($> 0,7$). Це свідчить про певні обмеження у швидкому перетворенні частини оборотних активів у грошові кошти. Водночас коефіцієнт критичної ліквідності демонструє стійке зростання (з 1,418 до 1,917), перевищуючи нормативний рівень 0,8, що підтверджує надійність підприємства

у середньостроковій перспективі.

Отже, фінансовий стан Підприємства у частині ліквідності та платоспроможності характеризується позитивною динамікою. Підприємство поступово підвищує рівень забезпеченості ліквідними активами, що свідчить про зростання фінансової гнучкості. Однак певні проблеми залишаються у сфері проміжного коефіцієнта покриття, що вимагає більш активного управління дебіторською заборгованістю та запасами.

Аналіз структури джерел формування капіталу є важливим елементом оцінки фінансової стійкості підприємства, оскільки він дозволяє визначити співвідношення власних і позикових ресурсів та оцінити рівень фінансової незалежності суб'єкта господарювання. Рациональна структура капіталу забезпечує баланс між прибутковістю та ризиком, створює умови для залучення інвестицій і підвищує довіру з боку кредиторів та партнерів.

Для Підприємства, яке функціонує у капіталомісткій аграрній сфері, питання оптимізації джерел формування капіталу має особливе значення. Дослідження динаміки цих показників дозволяє визначити зміни у співвідношенні власних та залучених коштів, оцінити тенденції фінансової стійкості та виявити потенційні ризики у фінансуванні діяльності. З цією метою у табл. 3.6 наведено показники структури джерел формування капіталу підприємства за 2022 – 2024 рр.

Таблиця 3.6

**Показники структури джерел формування капіталу
Підприємства за 2022 - 2024 рр.**

Показники	Нормативне значення	2022 р.	2023 р.	2024 р.	Відхилення (+; -) 2024 р. до 2022 р.
Коефіцієнт автономії	>0,5	0,614	0,620	0,732	+0,118
Коефіцієнт концентрації позикового капіталу	<0,5	0,386	0,380	0,268	-0,118
Коефіцієнт фінансового ризику	<1	0,628	0,613	0,367	-0,261
Коефіцієнт фінансової стабільності	>1	1,592	1,632	2,728	+1,136

Аналіз структури джерел формування капіталу свідчить про зростання фінансової незалежності Підприємства упродовж 2022 – 2024 рр. Коефіцієнт автономії підвищився з 0,614 у 2022 р. до 0,732 у 2024 р., що перевищує нормативне значення ($>0,5$) і вказує на достатній рівень власного фінансування діяльності підприємства. Паралельно відбулося зниження коефіцієнта концентрації позикового капіталу з 0,386 до 0,268, що відображає скорочення залежності від кредиторів і підвищення фінансової стійкості.

Коефіцієнт фінансового ризику також продемонстрував позитивну динаміку – з 0,628 у 2022 р. до 0,367 у 2024 р., що істотно нижче за граничне нормативне значення (<1). Це означає, що підприємство значно зменшило ризики, пов'язані з надмірним залученням позикових коштів. Найбільш показовим є зростання коефіцієнта фінансової стабільності з 1,592 до 2,728, що свідчить про суттєве посилення можливостей підприємства покривати зобов'язання власним капіталом.

Загалом структура джерел формування капіталу Підприємства характеризується позитивними тенденціями: зростає частка власних коштів, знижується залежність від позикових ресурсів і мінімізуються фінансові ризики. Це створює передумови для підвищення інвестиційної привабливості підприємства, стабільності його діяльності та ефективного використання фонду оплати праці. Отже, аналіз фінансово-економічного стану Підприємства за 2022 – 2024 рр. показав позитивну динаміку доходів та поступове зміцнення фінансової стійкості підприємства. Незважаючи на зменшення загальної вартості активів і значні коливання у структурі запасів та дебіторської заборгованості, підприємство зберігає достатній рівень ліквідності та платоспроможності. Зростання коефіцієнтів автономії та фінансової стабільності свідчить про підвищення незалежності від зовнішніх джерел фінансування та зниження фінансових ризиків. У цілому Підприємство характеризується стабільним розвитком і має потенціал для подальшого зміцнення економічних позицій, що створює основу для вдосконалення системи оплати праці та підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

3.2. Аналіз використання трудових ресурсів та продуктивності праці

Ефективність функціонування будь-якого підприємства значною мірою залежить від раціонального використання трудових ресурсів та організації оплати праці. Аналіз розрахунків із заробітної плати виступає важливою складовою фінансово-економічного аналізу, оскільки дозволяє оцінити рівень трудових витрат, їх динаміку та співвідношення з результатами діяльності. З його допомогою можна не лише встановити обсяг фінансових ресурсів, спрямованих на оплату праці, а й визначити тенденції у розвитку трудових відносин та рівень мотивації персоналу. Роль аналізу розрахунків з оплати праці проявляється у кількох ключових аспектах:

- контроль витрат на заробітну плату, що забезпечує фінансову стабільність підприємства;
- оцінка ефективності праці, яка дозволяє визначити продуктивність персоналу та коригувати політику стимулювання;
- мотивація працівників через співвідношення рівня оплати з результатами праці;
- планування витрат, яке дає змогу збалансувати бюджет підприємства між доходами та витратами.

Мета аналізу розрахунків із заробітної плати ілюстративно відображена на рис. 3.1.

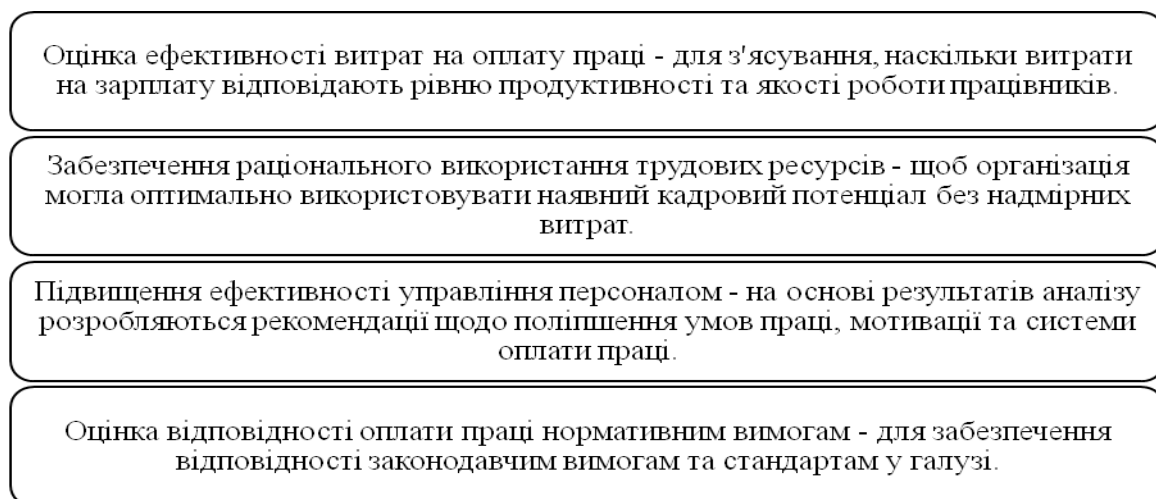


Рис. 3.1. Мета аналізу розрахунків з оплати праці

До основних завдань аналізу належать:

1. Оцінка структури витрат на оплату праці – аналіз їх загального рівня, визначення питомої ваги у складі витрат підприємства, розподіл за категоріями персоналу (основні, тимчасові, сезонні).

2. Дослідження динаміки зміни оплати праці – відстеження середнього рівня заробітної плати за різні періоди, виявлення тенденцій під впливом економічних факторів (інфляція, продуктивність).

3. Порівняння оплати праці з продуктивністю – оцінка співвідношення трудових витрат і результатів діяльності (виробіток, прибуток), визначення ефективності використання трудових ресурсів.

4. Аналіз виконання планових показників – зіставлення фактичних витрат із плановими, виявлення причин відхилень і вироблення заходів їх корекції.

5. Оцінка конкурентоспроможності оплати праці – порівняння з середньогалузевими рівнями заробітної плати для визначення привабливості підприємства як роботодавця.

6. Перевірка дотримання законодавчих вимог щодо розмірів оплати праці, податків і зборів.

7. Аналіз впливу зовнішніх факторів – вивчення впливу інфляційних процесів, податкової політики, соціальних програм на фонд оплати праці.

Таким чином, аналіз розрахунків із заробітної плати є не лише інструментом контролю витрат, а й важливим засобом оцінки ефективності використання трудового потенціалу. Його результати дозволяють підприємству адаптувати політику стимулювання персоналу до умов змінного економічного середовища, оптимізувати витрати та забезпечити підвищення продуктивності праці. Це створює основу для стабільного розвитку підприємства та формування конкурентних переваг у галузі.

Забезпеченість підприємства трудовими ресурсами є одним із ключових чинників ефективності його діяльності, адже саме від кількості та кваліфікації персоналу залежить результативність виробничих процесів і продуктивність праці. Для аграрних підприємств, де робота характеризується сезонністю та

високою трудомісткістю, особливо важливим є підтримання оптимальної чисельності працівників і раціональне використання їхнього робочого часу.

Аналіз динаміки забезпеченості трудовими ресурсами дозволяє оцінити кадровий потенціал підприємства, визначити тенденції у зміні чисельності персоналу, виявити проблеми плинності кадрів та дисбаланс між постійними й сезонними працівниками. Це, своєю чергою, дає можливість обґрунтувати напрями удосконалення системи управління персоналом та організації праці. У табл. 3.7 наведено дані щодо динаміки забезпеченості трудовими ресурсами Підприємства за 2022 – 2024 рр.

Таблиця 3.7

**Динаміка забезпеченості трудовими ресурсами Підприємства
у 2022 - 2024 рр.**

Показник	Роки			Відхилення (+,-) 2024 р. від 2022 р	
	2022	2023	2024	абсолютне	відносне, %
Середньооблікова кількість працівників, зайнятих у рослинництві, осіб	35	35	34	-1	-2,9
Площа сільськогосподарських угідь, га	1045,27	1045,9	1044,28	-0,99	-0,1
Середньорічна вартість основних виробничих засобів, тис. грн	31357	31793	33192,5	1835,5	5,9
Припадає в розрахунку на одного працюючого в рослинництві сільськогосподарських угідь, га	29,9	30,4	30,7	0,8	2,7
Припадає на середньорічного працівника основних засобів (фондоозброєність), тис. грн.	895,9	908,4	976,25	80,35	9,0

Аналіз показників забезпеченості трудовими ресурсами Підприємства свідчить про збереження стабільності кадрового потенціалу із незначними змінами упродовж досліджуваного періоду. Середньооблікова кількість працівників у рослинництві скоротилася з 35 осіб у 2022 р. до 34 осіб у 2024 р. (-2,9 %), що не створило суттєвого навантаження на виробничий процес, але водночас вимагає раціоналізації трудових ресурсів та оптимізації організації праці.

Площа сільськогосподарських угідь залишалася практично незмінною

(1045,27 га у 2022 р. проти 1044,28 га у 2024 р., відхилення – 0,1 %), що забезпечує стабільність земельного потенціалу підприємства. При цьому середньорічна вартість основних виробничих засобів зросла на 1 835,5 тис. грн (+ 5,9 %), що свідчить про часткове оновлення та підвищення вартості матеріально-технічної бази.

Позитивною тенденцією є зростання показників забезпеченості працівників виробничими ресурсами. Так, площа сільськогосподарських угідь у розрахунку на одного працюючого збільшилася на 0,8 га (+ 2,7 %), що вказує на підвищення навантаження, але водночас свідчить про можливе зростання ефективності використання землі. Фондоозброєність праці підвищилася з 895,9 тис. грн до 976,25 тис. грн (+ 9,0 %), що є свідченням покращення технічного оснащення одного працівника. Це створює передумови для зростання продуктивності праці та більш ефективного використання трудових ресурсів.

Узагальнюючи, можна зазначити, що Підприємство характеризується стабільним кадровим складом і позитивною динамікою у забезпеченості працівників виробничими ресурсами. Незначне скорочення чисельності персоналу компенсується підвищенням фондоозброєності, що свідчить про тенденцію до інтенсифікації виробництва та покращення умов праці.

Оцінка ефективності використання трудових ресурсів є ключовим елементом аналізу діяльності підприємства, оскільки від рівня продуктивності праці залежить конкурентоспроможність та фінансові результати господарювання. Для аграрних підприємств важливо враховувати не лише чисельність персоналу, а й обсяг виробленої продукції, фондоозброєність та показники виробітку, які відображають віддачу від використання робочої сили.

Дослідження динаміки показників використання трудових ресурсів дозволяє виявити тенденції у зміні продуктивності праці, ефективності залучення матеріально-технічних ресурсів та організації виробничих процесів. З цією метою у табл. 3.8 наведено основні показники використання трудових ресурсів підприємства за 2022 – 2024 рр., що дає змогу оцінити кадровий

потенціал та його вплив на результативність діяльності.

Таблиця 3.8

**Показники використання трудових ресурсів підприємства
за 2022 - 2024 рр.**

Показник	Роки			Відхилення (+,-) 2024 р. від 2022 р	
	2022	2023	2024	абсо- лютне	віднос- не, %
Продуктивність праці, тис. грн	728,77	745,82	821,69	+92,92	+12,8
Коефіцієнт приросту, пункти	х	1,023	1,102	х	х
Отримано на одного працівника, тис. грн:					
чистого доходу (виручки) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	754,29	1016,54	1178,65	+424,36	+56,3
прибутку операційної діяльності	57,40	109,06	221,62	+164,22	+2,9
Середня заробітна плата одного працівника, грн	13105,71	14287,62	15747,41	+2641,7	+20,2
Коефіцієнт приросту, пункти	х	1,090	1,102	х	х
Вироблено валової продукції на 1 грн витрат на оплату праці, грн	4,63	4,25	5,08	+0,45	+9,7

Аналіз показників використання трудових ресурсів свідчить про стійке зростання ефективності праці на підприємстві протягом 2022 – 2024 рр. Продуктивність праці збільшилася з 728,77 тис. грн у 2022 р. до 821,69 тис. грн у 2024 р., тобто на 92,92 тис. грн (+12,8 %). Це підтверджує поступове підвищення віддачі від одного працівника та позитивний вплив інтенсифікації виробничих процесів. Важливим є значне зростання доходу, отриманого на одного працівника: з 754,29 тис. грн у 2022 р. до 1178,65 тис. грн у 2024 р. (+56,3 %). Особливо показовим є приріст прибутку операційної діяльності у розрахунку на одного працівника – з 57,40 тис. грн до 221,62 тис. грн (+2,9 раза), що свідчить про якісні зміни в ефективності використання трудових ресурсів і раціональнішу організацію виробництва.

Середня заробітна плата одного працівника також зросла з 13105,71 грн у 2022 р. до 15747,41 грн у 2024 р. (+20,2 %). Така динаміка є позитивною, адже підвищення оплати праці сприяє зростанню мотивації персоналу, хоча темпи її приросту відстають від темпів зростання продуктивності праці. Це свідчить про більш ефективне співвідношення між результативністю праці та витратами на

оплату – рис. 3.2.

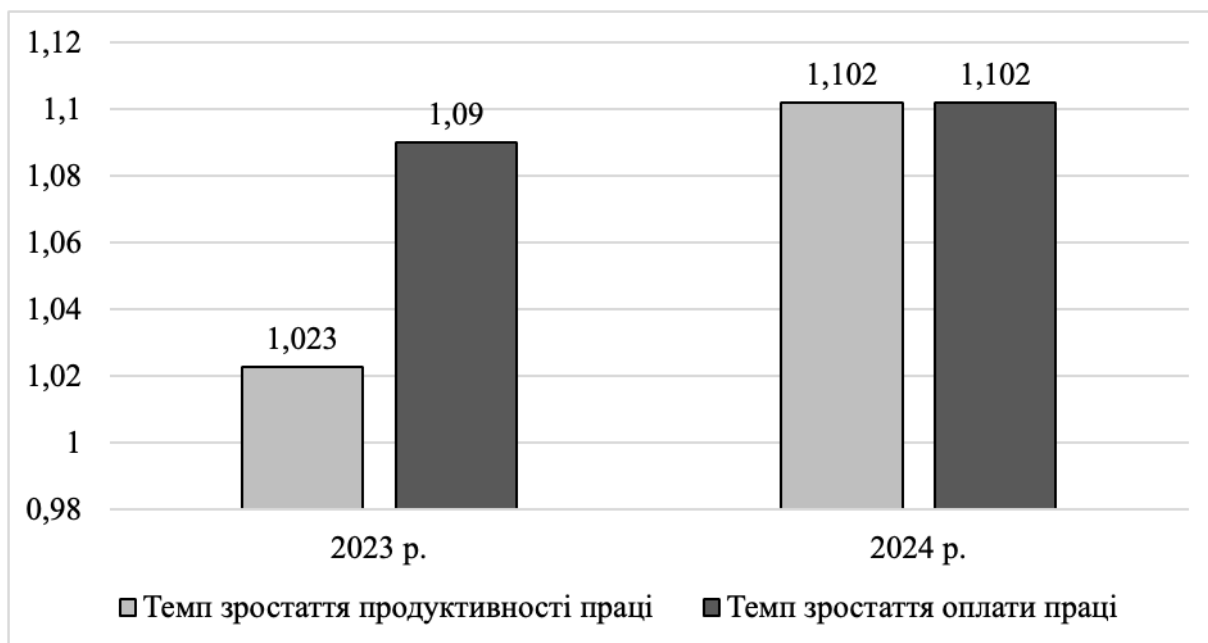


Рис. 3.2. Зіставлення темпів зростання продуктивності та оплати праці у досліджуваному підприємстві, пункти

Додатково варто відзначити покращення показника виробництва валової продукції на 1 грн витрат на оплату праці, який зріс з 4,63 грн у 2022 р. до 5,08 грн у 2024 р. (+9,7 %). Це вказує на підвищення ефективності використання фонду оплати праці та раціональне поєднання матеріального стимулювання з трудовою віддачею.

У цілому динаміка свідчить про позитивні тенденції: підвищення продуктивності праці випереджає темпи зростання заробітної плати, що створює можливості для подальшого зміцнення фінансового стану підприємства, посилення його конкурентних позицій та вдосконалення системи мотивації персоналу.

Узагальнюючи результати аналізу, слід відзначити, що трудові ресурси Підприємства використовуються достатньо ефективно, про що свідчить зростання продуктивності праці, збільшення доходу й прибутку у розрахунку на одного працівника та підвищення рівня фондоозброєності. Незначне скорочення чисельності персоналу компенсується покращенням технічного оснащення, що створює умови для інтенсифікації виробничих процесів.

Позитивною тенденцією є випереджальне зростання продуктивності праці порівняно з підвищенням середньої заробітної плати, що забезпечує раціональне використання фонду оплати праці та формує можливості для подальшого зміцнення фінансового стану підприємства. Водночас актуальним залишається завдання оптимізації системи мотивації, адже саме від рівня стимулювання працівників залежить збереження та розвиток кадрового потенціалу господарства.

3.3. Аналіз формування фонду оплати праці та вдосконалення системи оплати праці в підприємстві

Фонд оплати праці є одним із ключових елементів фінансово-економічної діяльності підприємства, оскільки він безпосередньо визначає рівень соціального забезпечення персоналу та впливає на кінцеві результати господарювання. Його формування здійснюється під впливом низки факторів: чисельності працівників, обсягів виробництва, продуктивності праці, фінансових результатів, а також чинної системи матеріального стимулювання. Для аграрних підприємств, зокрема Підприємства, ці питання мають особливу актуальність, оскільки заробітна плата виступає не лише економічним важелем, а й засобом забезпечення соціальної стабільності у сільських громадах.

Аналіз фонду оплати праці дозволяє визначити структуру витрат на заробітну плату, динаміку їх зміни, ефективність використання коштів на оплату праці та їх відповідність результатам діяльності підприємства. Особливої уваги потребує співвідношення між темпами зростання фонду оплати праці та показниками продуктивності праці, адже саме цей взаємозв'язок визначає економічну доцільність застосовуваної системи стимулювання.

Вдосконалення системи оплати праці в сучасних умовах має базуватися на принципах справедливості, прозорості та орієнтації на результат. Це

передбачає використання гнучких форм матеріального заохочення, розробку ефективних систем преміювання, застосування диференційованих підходів до оплати праці залежно від внеску кожного працівника у кінцевий результат. Таким чином, комплексне дослідження фонду оплати праці та системи його вдосконалення дає змогу забезпечити баланс між інтересами працівників і потребами підприємства у підвищенні ефективності діяльності.

Аналіз поточної кредиторської заборгованості має особливе значення для комплексної оцінки фінансового стану підприємства, оскільки саме вона відображає своєчасність розрахунків із контрагентами, державними установами та працівниками.

Для аграрних підприємств, зокрема досліджуваного Підприємства, ключовим елементом є розрахунки з оплати праці, адже затримка у виплаті заробітної плати не лише погіршує соціальний клімат у колективі, але й знижує мотивацію персоналу, що безпосередньо впливає на продуктивність праці та ефективність виробничого процесу.

Вивчення динаміки кредиторської заборгованості дозволяє визначити структуру та обсяг зобов'язань, простежити їх зміну у часі та оцінити рівень фінансової дисципліни підприємства.

Особливу увагу при цьому доцільно приділити зобов'язанням за розрахунками з персоналом, які відображають виконання соціальних функцій підприємства і визначають рівень його кадрової стабільності.

У таблиці 3.9 подано дані щодо динаміки та структури поточної кредиторської заборгованості Підприємства за 2022 – 2024 рр.

Загальний обсяг поточних зобов'язань Підприємства у 2024 р. становив 1781 тис. грн, що на 749 тис. грн (+72,6 %) більше, ніж у 2022 р. Це свідчить про зростання кредиторської заборгованості, яка може розглядатися як додаткове джерело фінансування оборотних потреб підприємства.

Найбільше зросли зобов'язання за товари, роботи та послуги (+88,0 %), а також за розрахунками з бюджетом, які збільшилися більш ніж у 3 рази. Це підвищує залежність підприємства від зовнішніх контрагентів і держави, що

може створювати ризики у разі затримки платежів.

Таблиця 3.9

**Динаміка та структура поточної кредиторської заборгованості
Підприємства за 2022 - 2024 рр. (станом на кінець року)**

Види заборгованості	2022 р.		2023 р.		2024 р.		Відхилення (+;-) 2024 р. до 2022 р.	
	сума, тис. грн	у % до суми	сума, тис. грн	у % до суми	сума, тис. грн	у % до суми	суми, тис. грн	у %
Поточні зобов'язання, в т.ч. за:	1032	100,0	797	100,0	1781	100,0	+749	+72,6
товари, роботи, послуги	549	53,2	154	19,4	1032	57,9	+483	+88,0
розрахунками з бюджетом	141	13,7	352	44,2	470	26,4	+329	У 3,3 р.
розрахунками зі страхування	67	6,5	54	6,8	59	3,3	-8	-11,9
розрахунками з оплати праці	275	26,6	237	29,7	220	12,4	-55	-20,0

Особливої уваги заслуговують зобов'язання з оплати праці, які зменшилися з 275 тис. грн у 2022 р. до 220 тис. грн у 2024 р. (– 20,0 %). Їхня питома вага у загальній структурі заборгованості також скоротилася - з 26,6 % до 12,4 % - рис. 3.3.

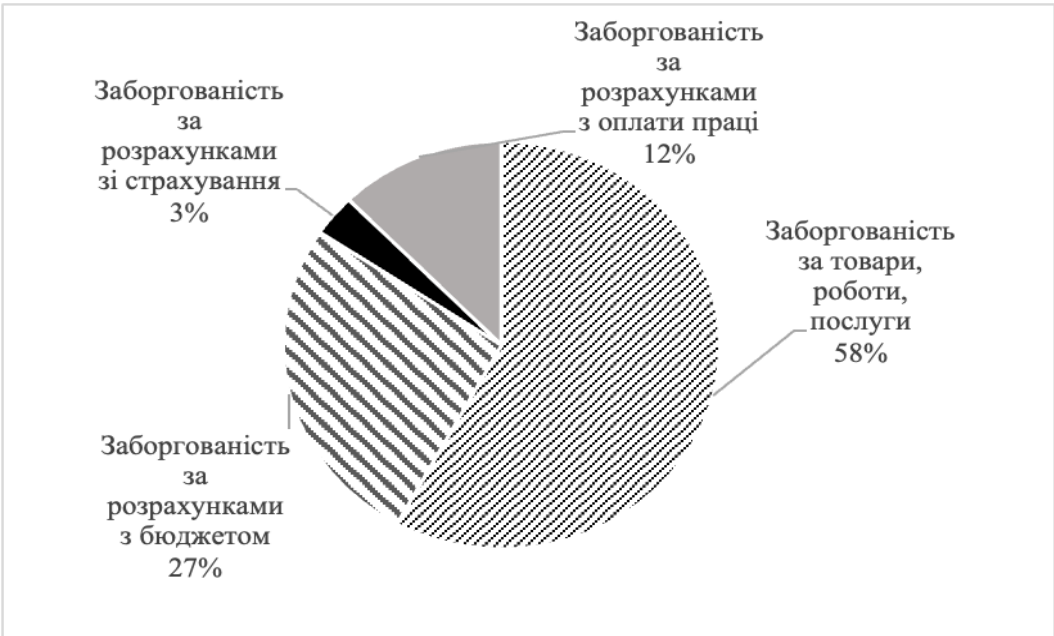


Рис. 3.3. Структура поточної кредиторської заборгованості Підприємства
станом на кінець 2024 р., %

Це є позитивною тенденцією, оскільки свідчить про підвищення фінансової дисципліни щодо розрахунків із персоналом і зменшення ризику виникнення соціальної напруги у колективі. Зниження заборгованості із заробітної плати свідчить про пріоритетність виконання підприємством своїх соціальних зобов'язань, що забезпечує стабільність кадрового складу та підвищує мотивацію працівників.

Таким чином, динаміка кредиторської заборгованості у Підприємства має двоїстий характер: з одного боку, зростання загального обсягу зобов'язань підвищує фінансове навантаження, а з іншого – скорочення боргів перед працівниками є позитивним чинником, який сприяє підвищенню ефективності трудових відносин і збереженню репутації підприємства як надійного роботодавця.

Формування витрат на оплату праці безпосередньо залежить від категорії персоналу, що працює на підприємстві. Так, оплата праці робітників здебільшого визначається обсягом випущеної продукції (у випадку відрядної форми) або кількістю відпрацьованого часу (за погодинної оплати). Водночас заробітна плата керівників і спеціалістів ґрунтується на встановлених посадових окладах і не має прямої залежності від обсягів виробництва.

Витрати на оплату праці формують важливу частину операційних витрат Підприємства. Вони систематизуються за двома напрямками: економічними елементами та статтями витрат. Групування за економічними елементами відображає економічно однорідні витрати у грошовій формі за їх видами, дозволяючи отримати відповідь на запитання: які ресурси та в якому обсязі були використані за певний період. У свою чергу, групування за статтями витрат застосовується для аналізу їх призначення, що забезпечує можливість здійснювати ретроспективний контроль та оцінювати економічну доцільність понесених витрат.

З огляду на це, особливого значення набуває аналіз динаміки та структури операційних витрат, який дозволяє визначити не лише загальну суму витрат, але й пропорції між їхніми окремими елементами. Для більшої

наочності використано дані «Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід)», на основі яких у табл. 3.10 подано склад, структуру та динаміку операційних витрат Підприємства за 2022 – 2024 рр.

Таблиця 3.10

**Динаміка та структура елементів операційних витрат Підприємства
за 2022 - 2024 рр.**

Елементи витрат	2022 р.		2023 р.		2024 р.		Зміни 2024 р. (+, -) до 2022 р.	
	сума, тис. грн	у % до під- сумку	сума, тис. грн	у % до під- сумку	сума, тис. грн	у % до під- сумку	суми, тис. грн	у %
1. Матеріальні затрати	12279	39,4	12660	39,4	12387	37,2	108	0,9
2. Витрати на оплату праці	7887	25,3	8373	26,1	8015	24,1	128	1,6
3. Відрахування ЄСВ	1625	5,2	1798	5,6	1674	5,0	49	3,0
4. Амортизація	2264	7,3	1408	4,4	1830	5,5	-434	-19,2
5. Інші операційні витрати	7094	22,8	7871	24,5	9356	28,1	2262	31,9
Разом	31149	100,0	32110	100,0	33262	100,0	2113	6,8

Аналіз динаміки операційних витрат Підприємства свідчить про їх зростання на 2 113 тис. грн (+ 6,8 %) у 2024 р. порівняно з 2022 р., що відображає тенденцію до підвищення собівартості виробництва. У структурі витрат найбільшу частку займають матеріальні затрати (37,2 – 39,4 %), які залишаються ключовим елементом формування виробничих витрат. Проте їхня питома вага у 2024 р. дещо знизилася до 37,2 % - рис. 3.4, що може свідчити про відносне зростання значущості інших елементів.

Витрати на оплату праці становлять вагому частку у структурі – близько чверті (24,1 – 26,1 %). У 2024 р. їхній обсяг зріс на 128 тис. грн (+ 1,6 %) порівняно з 2022 р., хоча питома вага знизилася до 24,1 %. Це свідчить про збереження відносної стабільності у фінансуванні заробітної плати та виконанні соціальних зобов'язань перед персоналом, але водночас акцентує увагу на необхідності вдосконалення системи стимулювання для підвищення продуктивності праці. Відрахування ЄСВ коливалися в межах 5,0 – 5,6 %,

зростаючи пропорційно динаміці зарплатних витрат.

Амортизаційні відрахування знизилися на 434 тис. грн (– 19,2 %), що може вказувати на недостатність інвестицій у відновлення основних засобів. Натомість найбільший приріст спостерігається за статтею «інші операційні витрати», які зросли на 2 262 тис. грн (+31,9 %), а їх частка у структурі витрат піднялася з 22,8 % до 28,1 %. Це свідчить про зростання ролі непрямих витрат, що потребує детального контролю та пошуку можливостей оптимізації.

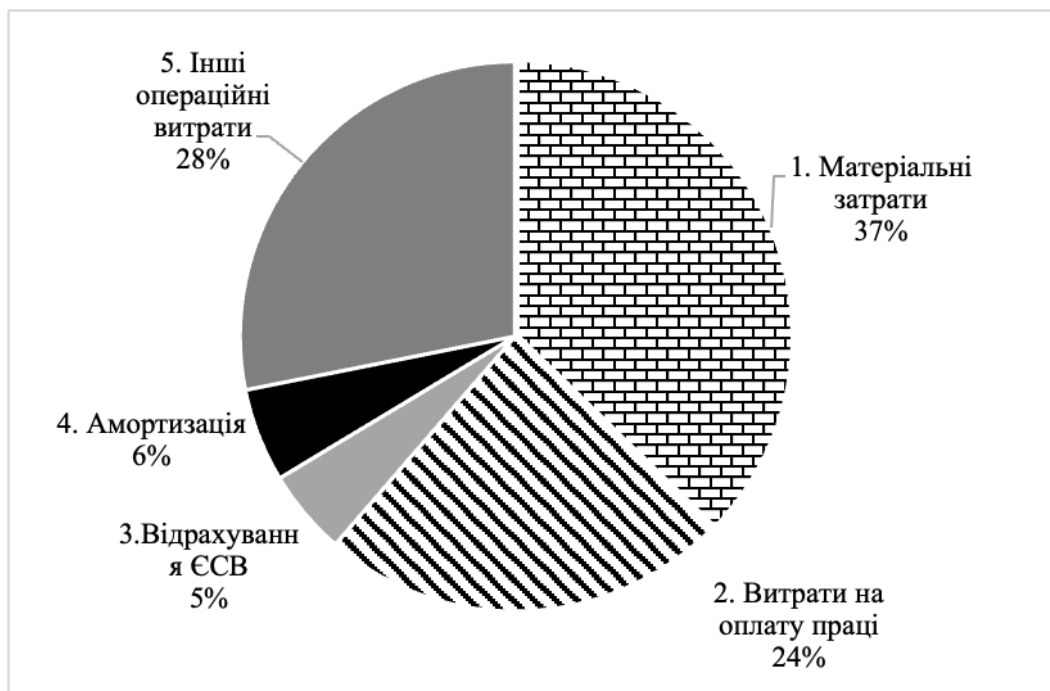


Рис. 3.4. Структура витрат за елементами підприємства за 2024 р., %

Узагальнюючи, можна зазначити, що підприємство зберігає відносно стабільну структуру витрат з домінуванням матеріальних і трудових ресурсів. Водночас зростання частки інших операційних витрат і скорочення амортизації формують ризики для оновлення виробничих потужностей. З огляду на це, вдосконалення системи управління витратами, зокрема у сфері заробітної плати, може стати важливим чинником підвищення ефективності господарської діяльності. Для оцінки ефективності використання ресурсів важливим є дослідження витрат, безпосередньо пов'язаних із виробничим процесом у рослинництві. Саме вони формують собівартість продукції, визначають рівень конкурентоспроможності та впливають на фінансові результати діяльності.

підприємства. Вивчення динаміки й структури виробничих витрат дозволяє встановити пріоритетні напрями використання ресурсів, оцінити їх економічну доцільність та виявити резерви оптимізації.

Особливу увагу при цьому слід приділити витратам на оплату праці, які поряд із матеріальними витратами є визначальним чинником формування собівартості сільськогосподарської продукції. Аналіз їх динаміки у поєднанні з іншими елементами витрат дає змогу визначити, наскільки раціонально підприємство використовує трудові ресурси та чи відповідає рівень оплати праці досягнутим результатам. З цією метою у табл. 3.11 наведено динаміку та структуру витрат на виробництво продукції рослинництва Підприємства за 2021–2023 рр.

Таблиця 3.11

Динаміка та структура витрат на виробництво продукції рослинництва підприємства за 2022 - 2024 рр.

Види витрат	2022 р.		2023 р.		2024 р.		Відхилення (+;-) 2024 р. до 2022 р.	
	сума, тис. грн	у % до суми	сума, тис. грн	у % до суми	сума, тис. грн	у % до суми	суми, тис. грн	у %
Прямі матеріальні витрати	11433,6	43,6	11615,4	43,7	12140	42,7	+706,4	+6,2
Прямі витрати на оплату праці	5504,4	21	6000,8	22,6	5503,4	19,3	-1	х
Інші прямі витрати	7641,7	29,2	7446,6	28	9252,3	32,5	+1610,6	+21,1
Загально-виробничі витрати	1618,8	6,2	1547,3	5,8	1554,3	5,5	-64,5	-4,0
Усього витрат	26198,5	100,0	26610,1	100,0	28450	100,0	+2251,5	+8,6

Аналіз витрат на виробництво продукції рослинництва Підприємства показує їх зростання на 2 251,5 тис. грн (+ 8,6 %) у 2024 р. порівняно з 2022 р., що свідчить про поступове підвищення собівартості продукції. Найбільшу частку традиційно становлять прямі матеріальні витрати (42,7 – 43,7 %), які у 2024 р. досягли 12 140 тис. грн і зросли на 6,2 % порівняно з базовим періодом. Це свідчить про стабільність використання матеріальних ресурсів у

виробничому процесі.

Прямі витрати на оплату праці залишилися майже незмінними - 5504,4 тис. грн у 2022 р. і 5 503,4 тис. грн у 2024 р., що означає фактичне збереження їх рівня (+0,0 %). Водночас їхня питома вага скоротилася з 21 % до 19,3 %, що може свідчити про відносне зменшення ролі трудових витрат у структурі собівартості на тлі зростання інших елементів. Така динаміка потребує додаткової уваги, адже стабільність фонду оплати праці при збільшенні загальних витрат може знижувати стимулюючу функцію заробітної плати.

Вагомо зросли інші прямі витрати – на 1 610,6 тис. грн (+21,1 %), їх частка у структурі збільшилася до 32,5 %. Це може бути пов'язано з підвищенням витрат на енергоносії, паливо, ремонт техніки та інші виробничі потреби. Загальновиробничі витрати, навпаки, скоротилися на 64,5 тис. грн (– 4,0 %), а їх частка знизилася до 5,5 %, що свідчить про певну оптимізацію накладних витрат.

Загалом структура витрат підприємства є стабільною, із домінуванням матеріальних ресурсів. Водночас зниження питомої ваги витрат на оплату праці потребує перегляду підходів до стимулювання персоналу, оскільки ефективність використання трудових ресурсів є ключовим чинником підвищення продуктивності у рослинництві.

Важливим аспектом аналізу розрахунків з оплати праці є дослідження факторів, що зумовлюють зміну фонду оплати праці. Для цього доцільно застосовувати детерміновані факторні моделі, які дозволяють виокремити вплив кількісних і якісних чинників на динаміку показника. Однією з найбільш поширених є двофакторна мультиплікативна модель:

$$\text{ФОП} = \text{ЧП} \times \text{ЗП} \times 12, \quad (3.1)$$

де ФОП – фонд оплати праці, тис. грн;

ЧП – середньооблікова кількість працівників, осіб;

ЗП – середньомісячна заробітна плата одного працівника, грн.

Розрахунки за допомогою способу абсолютних різниць мають таку

послідовність.

Загальна зміна (+,-) фонду оплати праці досліджуваного підприємства, тис. грн:

$$\Delta\text{ФОП} = \text{ФОП}_1 - \text{ФОП}_0, \quad (3.2)$$

у тому числі за рахунок факторів:

1) середньооблікової кількості працівників:

$$\Delta\text{ФОП}_{\text{ЧП}} = (\text{ЧП}_1 - \text{ЧП}_0) \times \text{ЗП}_0 \times 12; \quad (3.3)$$

2) середньомісячної заробітної плати одного працівника:

$$\Delta\text{ФОП}_{\text{ЗП}} = \text{ЧП}_1 \times (\text{ЗП}_1 - \text{ЗП}_0) \times 12. \quad (3.4)$$

Застосування цієї моделі дозволяє встановити, наскільки зміни у чисельності персоналу та рівні оплати праці вплинули на фонд оплати праці підприємства. Використовуючи дані форми № 50-сг, проведемо факторний аналіз фонду оплати праці у рослинництві Підприємства за 2022 та 2024 рр. (табл. 3.12).

Таблиця 3.12

**Факторний аналіз фонду оплати праці в рослинництві Підприємства
за 2022 та 2024 рр.**

Показник	Середньооблікова кількість працівників, осіб			Середньомісячна заробітна плата, грн		
	2022 р.	2024 р.	відхилення (+,-)	2022 р.	2024 р.	відхилення (+,-)
Рослинництво	35	34	-1	13105,71	15747,41	+2641,7

Продовж. табл. 3.12

Показник	Фонд оплати праці, тис. грн		Зміна (+,-) фонду оплати праці, тис. грн (2024 р. проти 2022 р.)		
	2022 р.	2024 р.	загальна	у т. ч. за рахунок факторів	
				кількості працівників	заробітної плати
Рослинництво	5504,4	6424,95	+ 920,54	-157,3	+1077,81

Аналіз зміни фонду оплати праці у рослинництві Підприємства за 2022 – 2024 рр. показав, що загальне його зростання склало 920,54 тис. грн, або близько 16,7 %. Розрахунки факторної моделі дають змогу деталізувати вплив

окремих чинників.

Зокрема, зменшення середньооблікової кількості працівників на одну особу призвело до скорочення фонду оплати праці на 157,3 тис. грн, що свідчить про певну оптимізацію чисельності персоналу. Водночас зростання середньомісячної заробітної плати на 2641,7 грн забезпечило приріст фонду на 1077,81 тис. грн, що значно перевищило негативний ефект від скорочення кадрів.

Таким чином, вирішальним фактором збільшення фонду оплати праці стало підвищення рівня заробітної плати, яке компенсувало зменшення чисельності працівників і забезпечило загальне зростання витрат на оплату праці. Це свідчить про орієнтацію підприємства на підвищення матеріальної зацікавленості персоналу, що може позитивно позначитися на мотивації та продуктивності праці в довгостроковій перспективі.

Отже, проведений факторний аналіз із використанням моделі впливу чисельності працівників та рівня заробітної плати дав змогу з'ясувати ключові чинники зміни фонду оплати праці в рослинництві. Проте для комплексної характеристики цього показника важливо враховувати не лише внутрішні фактори організаційного характеру, а й фінансово-економічні результати діяльності підприємства. Саме тому наступним етапом доцільно провести аналіз взаємозв'язку фонду оплати праці з обсягом чистого доходу від реалізації продукції та рівнем зарплатоємності. У цьому випадку використовується двофакторна мультиплікативна модель:

$$\text{ФОП} = \text{ЧД} \times \text{ЗЄ}, \quad (3.5)$$

де ФОП – фонд оплати праці, тис. грн;

ЧД – чистий дохід від реалізації продукції рослинництва, тис. грн;

ЗЄ – зарплатоємність (припадає фонду оплати праці у розрахунку на 1 грн чистого доходу), грн/грн.

Застосування даної моделі дозволяє простежити, наскільки зростання доходів підприємства супроводжується збільшенням або зменшенням частки витрат на оплату праці у структурі фінансових результатів. Розрахунки

здійснюються способом ланцюгових підстановок, що дає можливість послідовно виділити вплив кожного з факторів.

На основі статистичних даних форми № 50-сг проведемо факторний аналіз фонду оплати праці у рослинництві Підприємства за 2022 та 2024 рр., вихідні показники для якого наведено у табл. 3.13.

Таблиця 3.13

**Вихідна інформація для факторного аналізу фонду оплати праці в
рослинництві Підприємства за 2022 р., 2024 р.**

Показник	Умовне позна- чення	Роки		Відхилення 2024 р. (+,-) до 2022 р.	
		2022	2024	абсо- лютне	віднос- не, %
Чистий дохід від реалізації продукції рослинництва тис. грн	ЧД	26400	40074	+13674	+0,52
Фонд оплати праці, тис. грн	ФОП	5504,4	6424,95	+920,55	+16,7
Зарплатоємність, грн	ЗЄ	0,21	0,16	-0,05	-23,8

Розрахунок умовного показника фонду оплати праці досліджуваного підприємства, тис. грн:

$$\text{ФОП}_{\text{ум}} = \text{ЧД}_1 \times \text{ЗЄ}_0; \quad (3.6)$$

$$\text{ФОП}_{\text{ум}} = 40074 \times 0,21 = 8415,54.$$

Загальна зміна (+,-) фонду оплати праці досліджуваного підприємства, тис. грн:

$$\Delta \text{ФОП} = \text{ФОП}_1 - \text{ФОП}_0, \quad (3.7)$$

$$\Delta \text{ФОП} = 6424,9 - 5504,4 = + 920,5,$$

у тому числі за рахунок факторів:

1) чистого доходу від реалізації досліджуваного підприємства:

$$\Delta \text{ФОП}_{\text{чд}} = \text{ФОП}_{\text{ум}} - \text{ФОП}_0; \quad (3.8)$$

$$\Delta \text{ФОП}_{\text{чд}} = 920,5 - 5504,4 = -4583,9;$$

2) зарплатоємності:

$$\Delta \text{ФОП}_{\text{зє}} = \text{ФОП}_1 - \text{ФОП}_{\text{ум}}; \quad (3.9)$$

$$\Delta \text{ФОП}_{\text{зє}} = 6424,9 - 920,5 = +5504,4.$$

Проведений факторний аналіз за допомогою моделі взаємозв'язку фонду

оплати праці з чистим доходом та зарплатоємністю свідчить про неоднозначний вплив факторів на динаміку показника. Загальне зростання фонду оплати праці у 2024 р. порівняно з 2022 р. склало +920,5 тис. грн, або +16,7 %.

Водночас встановлено, що зростання чистого доходу від реалізації продукції мало негативний вплив на фонд оплати праці (–4583,9 тис. грн). Це пояснюється тим, що темпи приросту доходів значно випередили динаміку витрат на оплату праці, унаслідок чого відносна зарплатоємність знизилася. Натомість вирішальним позитивним чинником стало зменшення рівня зарплатоємності, завдяки чому фонд оплати праці зріс на +5504,4 тис. грн, що повністю компенсувало негативний вплив доходу та забезпечило загальне зростання показника.

Таким чином, ключовим фактором зміни фонду оплати праці є оптимізація зарплатоємності, що свідчить про підвищення ефективності використання трудових ресурсів у співвідношенні до обсягів реалізованої продукції. Це свідчить про прагнення підприємства раціонально регулювати витрати на оплату праці, забезпечуючи при цьому належний рівень матеріальної винагороди працівників.

Наступним етапом дослідження є оцінка взаємозв'язку між витратами на оплату праці та результативністю виробничої діяльності у рослинництві. Важливо не лише визначати динаміку фонду оплати праці, а й простежити, наскільки ефективно вкладені кошти трансформуються у приріст виробничих результатів. Для цього доцільно проаналізувати показники зарплатовіддачі, що відображають співвідношення між витратами на оплату праці та обсягами виробництва продукції.

Такий підхід дає можливість встановити, чи забезпечує збільшення витрат на оплату праці зростання виробництва, а також оцінити рівень економічної доцільності політики підприємства у сфері трудових відносин. З огляду на це у табл. 3.14 наведено вихідні та розрахункові показники для аналізу впливу витрат на оплату праці та зарплатовіддачі на обсяг виробництва

продукції рослинництва Підприємства.

Таблиця 3.14

Вихідні та розрахункові показники для аналізу впливу витрат на оплату праці та зарплатовіддачі на обсяг виробництва продукції рослинництва

Підприємства

Назва показника та умовне позначення	Рослинництво	
	2022 р.	2024 р.
1. Вартість виробленої продукції у діючих цінах, тис. грн (ВП)	25507,1	27924,0
2. Витрати на оплату праці, тис. грн (ВОП)	5504,4	6424,95
3 Зарплатовіддача, грн (ЗВ = ВП / ВОП)	4,63	4,35
4. Умовний показник виробництва продукції $ВП_{ум} = ВОП_1 \times ЗВ_0$	×	29747,52

$$\Delta ВП = ВП_1 - ВП_0 \quad (3.10)$$

$$\Delta ВП = ВП_1 - ВП_0 = 27924,0 - 25507,1 = + 2416,9,$$

у тому числі за рахунок:

1) зростання витрат на оплату праці:

$$\Delta ВП_{ВОП} = ВП_{ум} - ВП_0 \quad (3.11)$$

$$\Delta ВП_{ВОП} = 29747,52 - 25507,1 = + 4240,42,$$

2) зменшення зарплатовіддачі:

$$\Delta ВП_{ЗВ} = ВП_1 - ВП_{ум} \quad (3.12)$$

$$\Delta ВП_{ЗВ} = 27924,0 - 29747,52 = -1823,52.$$

Перевірка розрахунку:

$$\Delta ВП = \Delta ВП_{ВОП} + \Delta ВП_{ЗВ} \quad (3.13)$$

$$\Delta ВП = +4240,42 + (-1823,52) = + 2416,9.$$

Аналіз впливу витрат на оплату праці та зарплатовіддачі на обсяг виробництва продукції рослинництва на Підприємстві за 2022 – 2024 рр. показав, що вартість виробленої продукції зросла на 2416,9 тис. грн. Головним чинником цього зростання стало збільшення витрат на оплату праці (+4240,42 тис. грн), що свідчить про вагому роль трудових ресурсів у формуванні виробничих результатів підприємства.

Водночас негативний вплив мало зниження рівня зарплатовіддачі, яке зменшило обсяг виробництва на 1823,52 тис. грн. Це означає, що, незважаючи

на підвищення витрат на оплату праці, їх ефективність у співвідношенні до результатів виробництва знизилася. Отже, підвищення заробітної плати повинно супроводжуватися заходами щодо зростання продуктивності праці та оптимізації використання ресурсів, інакше ефект від зростання фонду оплати праці буде частково нівельований зниженням зарплатовіддачі.

Узагальнюючи проведений аналіз, слід зазначити, що фонд оплати праці на Підприємстві демонструє стійку динаміку зростання, проте його ефективність залежить від співвідношення між рівнем заробітної плати та продуктивністю праці. Встановлено, що підвищення витрат на оплату праці не завжди супроводжується пропорційним зростанням виробничих результатів, що знижує загальну зарплатовіддачу. Це вказує на необхідність удосконалення системи управління трудовими ресурсами та розробки інструментів оцінки ефективності рішень у сфері оплати праці.

З метою підвищення аналітичної обґрунтованості управлінських рішень доцільним є використання спеціальної аналітичної форми оцінки ефективності фонду оплати праці, яка дозволяє комплексно поєднати фінансові та трудові показники, що наведено у табл. 3.15.

Таблиця 3.15

**Аналітична форма оцінки ефективності управлінських рішень у сфері
оплати праці (приклад для Підприємства)**

Показник	Формула розрахунку	2022 р.	2023 р.	2024 р.	Відхилення (+/-)	Управлінський висновок
Рентабельність праці	Чистий прибуток / Фонд оплати праці					
Продуктивність праці	Обсяг реалізації / Середньооблікова чисельність					
Співвідношення темтів зростання зарплати і продуктивності	Тзп / Тпр					
Частка фонду оплати праці у витратах	ФОП / Витрати всього					
Ефективність управлінських рішень	Комплексна оцінка (за балами/індексом)					

Запропонована аналітична форма оцінки ефективності використання фонду оплати праці має важливе значення для управлінської практики, оскільки поєднує у собі фінансові (рентабельність, структура витрат) та трудові показники (продуктивність, співвідношення темпів зростання заробітної плати і продуктивності). Це дозволяє всебічно оцінювати доцільність управлінських рішень та визначати, наскільки зміни у системі оплати праці впливають на економічні результати діяльності підприємства.

Практична цінність форми полягає у можливості її використання для моніторингу, планування та вдосконалення системи стимулювання персоналу, що підвищує результативність управління трудовими ресурсами. Таким чином, застосування даного інструмента сприятиме оптимізації фонду оплати праці, зміцненню фінансової стабільності Підприємства та підвищенню конкурентоспроможності підприємства.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного теоретико-методичного дослідження встановлено, що оплата праці в сучасних умовах виступає складною економічною та соціальною категорією, яка поєднує інтереси працівників, роботодавців і держави. Функціонування системи оплати праці в Україні ґрунтується на дотриманні державних гарантій, що регламентують порядок нарахування і виплати заробітної плати, застосування мінімальних стандартів оплати, механізмів оподаткування та соціального страхування. Дотримання зазначених норм забезпечує соціальний захист працівників, стабільність їхніх доходів і створює нормативну основу для організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві.

Аналіз наукових праць вітчизняних учених засвідчив наявність значного теоретичного та практичного доробку з питань обліку оплати праці, який охоплює економічну сутність заробітної плати, організаційно-методичні підходи до її нарахування, облікового відображення та контролю. Водночас виявлено потребу в подальшому розвитку комплексних підходів до поєднання обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці з урахуванням галузевих особливостей діяльності підприємств і змін законодавчого середовища, що зумовлює актуальність подальших досліджень у цьому напрямі.

Організаційна структура Підприємства відзначається компактністю та гнучкістю, що зумовлено середньою чисельністю персоналу. Чіткий розподіл функцій між адміністративним, виробничим та допоміжним підрозділами забезпечує ефективне управління господарською діяльністю, зокрема у сфері вирощування зернових і технічних культур. У такій структурі важливе місце належить обліковому відділу, який відповідає за формування достовірної інформації для прийняття управлінських рішень, а також за своєчасне відображення розрахунків з оплати праці.

Облікові аспекти організації діяльності підприємства визначаються його

обліковою політикою, яка регламентує порядок ведення обліку витрат на оплату праці, застосування рахунків, методику нарахувань та податкових зобов'язань. Це дозволяє забезпечити прозорість і контрольованість усіх операцій, підвищити достовірність фінансової звітності та створити основу для проведення аналітичних досліджень. У комплексі організаційна структура та облікова політика формують надійну систему управління фінансово-господарськими процесами, сприяючи зміцненню економічної стабільності та підвищенню результативності діяльності Підприємства.

У ході проведеного аналізу фінансово-економічного стану та системи розрахунків з оплати праці в Підприємства встановлено низку важливих тенденцій. По-перше, підприємство демонструє позитивну динаміку доходів і прибутковості, що забезпечує основу для стабільного розвитку, хоча водночас спостерігається зростання витрат та певні коливання у структурі майна і джерел фінансування. По-друге, показники ліквідності та фінансової стійкості засвідчили поліпшення загального рівня платоспроможності, однак зберігається потреба у раціоналізації використання оборотних активів і дебіторської заборгованості.

Щодо трудових ресурсів, аналіз підтвердив зниження середньооблікової чисельності персоналу при одночасному підвищенні середньої заробітної плати. Це дозволило зміцнити матеріальну мотивацію працівників, проте не забезпечило пропорційного зростання продуктивності праці. Факторний аналіз засвідчив, що основним драйвером збільшення фонду оплати праці є саме підвищення рівня оплати, тоді як зниження зарплатовіддачі знижує ефективність використання трудових ресурсів.

Загалом результати дослідження показали, що система оплати праці в Підприємства виконує важливу стимулюючу функцію, але потребує вдосконалення в частині оптимізації співвідношення між зростанням витрат на оплату праці та результатами господарської діяльності. Для цього доцільно запроваджувати аналітичні інструменти оцінки ефективності управлінських рішень, які дозволять зміцнити фінансову стабільність і підвищити

результативність використання трудових ресурсів.

На підставі проведеного дослідження пропонується:

1. Запровадити аналітичну форму оцінки ефективності використання фонду оплати праці. Її застосування дозволить систематично відслідковувати взаємозв'язок між рівнем заробітної плати, продуктивністю праці та фінансовими результатами підприємства, що створює основу для ухвалення більш обґрунтованих управлінських рішень. Використання цієї форми сприятиме підвищенню прозорості та контрольованості витрат на оплату праці, своєчасному виявленню дисбалансів між витратами й результатами, а також удосконаленню системи стимулювання персоналу з урахуванням стратегічних цілей розвитку підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Афоніна О. МЗП, прожитковий мінімум і ліміти: Уряд затвердив Держбюджет – 2026. *Відеоблог*. URL: <https://7eminar.ua/events/5600/13099> (дата звернення: 10.10.2025).
2. Військовий збір з 1 січня 2025. Мінфін надав роз'яснення. *Фонд розвитку підприємництва*. 2024. URL: <https://salo.li/D5EAdD1> (дата звернення: 10.09.2025).
3. Виплата зарплати під час воєнного стану в Україні. URL: <https://dlf.ua/ua/viplata-zarplati-pid-chas-voyennogo-stanu-v-ukrayini/> (дата звернення: 10.10.2025).
4. Все про зарплату та кадри: трудові зміни, е-трудова, відпускні, переведення та зарплатна звітність на прикладах. *Вебінари та семінари*. URL: <https://7eminar.ua/events/2620/4268> (дата звернення: 10.08.2025).
5. Гончаренко О. М. Організаційно-методичні засади обліку розрахунків з оплати праці. *Облік і фінанси*. 2021. № 3. С. 95 - 102.
6. Григоревська О. О., Христос І. В., Шляхи удосконалення організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*. 2015. Випуск 2. С. 97 - 104. URL: <https://eztuir.ztu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/2618/10.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (дата звернення: 10.10.2025).
7. Гришанова Н. Оплата праці в умовах воєнного стану : що передбачено в законодавстві URL: https://jurliga.ligazakon.net/ru/news/210289_oplata-prats-v-umovakh-vonnogo-stanu-shcho-peredbacheno-v-zakonodavstv (дата звернення: 11.10.2025).
8. Гуріна Н., Бестюк А. Організація обліку оплати праці на підприємствах : проблеми та шляхи їх вирішення. *Економіка та суспільство*. 2022. № 23. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-23-13> (дата звернення: 11.10.2025).

9. Давидюк Т. В. Бухгалтерський облік : навч. посіб. Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». Харків : Гельветика, 2016. 391 с.
10. Дмитренко А. В., Ізмайло О. Р. Удосконалення обліку оплати праці та її оплати. *Економічні студії*. Львів, 2020 . Вип. 2 (28). С. 22 - 25.
11. Дорош О. Поняття, види, форми та облік заробітної плати. Збірник тез та доповідей V Міжнародної науково-практичної конференції «*Розвиток соціально-економічних систем в геоекономічному просторі*». 2025. С. 80 - 81. URL: <https://salo.li/d6C0D71> (дата звернення: 12.09.2025).
12. Дубініна М. В., Слободянюк І. А. Галузеві особливості обліку праці та її оплати. *Облік і аудит*. 2020. № 6. С. 53 - 59.
13. Дуганець Н., Андрусик В. Сучасний стан та шляхи вдосконалення обліку оплати праці. *Інститут бухгалтерського обліку' контроль та аналіз в умовах глобалізації* : Міжнар. збір. наук. пр. 2014. Випуск 2. С. 60 – 62. URL: <http://ibo.wunu.edu.ua/index.php/ibo/article/viewFile/94/94> (дата звернення: 10.10.2025).
14. Зелікман В. Д., Дудка В. В. Облік заробітної плати в удосконаленій системі аналітичних рахунків. *Економічне відродження України: проблеми, виклики, перспективи* : Зб. мат.-лів всеукр. наук.-практ. інтернет-конфер. 30 березня 2023 р. / УДУНТ. Дніпро. 2023. С. 154 - 156. URL: https://nmetau.edu.ua/file/zbirnyk_tez_30.03.2023.pdf#page=154 (дата звернення: 11.10.2025).
15. Інструкція зі статистики заробітної плати : Наказ; Держкомстат України № 5 від 13 січня 2004 р. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/z0114-04> (дата звернення: 10.10.2025).
16. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій : Наказ Міністерства фінансів України № 291 від 30 листопада 1999 р. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text>. (дата звернення: 12.10.2025).
17. Кодекс законів про працю України : Кодекс України № 322-VIII від

10 грудня 1971. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/322-08> (дата звернення: 10.09.2025).

18. Кравченко Т. В. Інноваційні технології в обліку праці та її оплати. *Економічний простір*. 2021. №1 74. С. 210 - 216.

19. Кравченко О., Агафонова Ю. Облік розрахунків з оплати праці під час воєнного стану в Україні. *Економіка і регіон Economics and Region*. 2024. № 1 (92). Рр. 232 - 236. URL: [https://doi.org/10.26906/EiR.2024.1\(92\).3334](https://doi.org/10.26906/EiR.2024.1(92).3334). (дата звернення: 10.09.2025).

20. Криворот О. Г., Мельянова Л. В. Проблеми обліку оплати праці в умовах воєнного стану *Innovations and prospects in modern science*. Proceedings of the 11th International scientific and practical conference. SSPG Publish. Stockholm, Sweden. 2023. Рр. 367 - 372. URL: <https://sciconf.com.ua/xi-mizhnarodna-naukovo-praktichna-konferentsiya-innovations-andprospects-in-modern-science-23-25-10-2023-stokgolm-shvetsiya-arhiv/>. (дата звернення: 11.10.2025).

21. Кузнецова С. О. Особливості обліку праці та її оплати на сучасному етапі розвитку економіки. *Економіка та суспільство*. 2022. № 45. С. 112 - 118.

22. Лещенко І. Економічний зміст обліку розрахунків з оплати праці та особливості виправлення помилок. *Сучасний стан і перспективи вдосконалення практичної підготовки здобувачів вищої освіти факультету обліку та фінансів : Збірник доповідей науково-практичних конференцій здобувачів вищої освіти за результатами проходження виробничих та технологічних практик*. 2025. Випуск 18. Полтава : ПДАУ, 2025. С. 43 - 45.

23. Лещенко І., Шостя К. Моделі фінансового аналізу для оцінки ефективності управлінських рішень. *Актуальні проблеми та перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю в соціально-орієнтованій системі управління підприємством : Матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції*. Частина 1. Полтавський державний аграрний університет (25 березня 2025 р.). Полтава, 2025. С. 189 - 192.

24. Максим'як А. Я. Особливості обліку розрахунків з оплати праці в

умовах воєнного стану. *Вісник студентського наукового товариства ДонНУ імені Василя Стуса*. 2024. № 16. Том 1. С. 90 – 94. URL: <https://jvestnik-sss.donnu.edu.ua/article/view/15801> (дата звернення: 15.10.2025).

25. Машевська А. А. Теоретичне підґрунтя організації оплати праці суб'єктів господарювання. *Ефективна економіка*. 2019. № 11. – URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7461> (дата звернення: 10.10.2025).

26. Медвідь В. В., Соломчук Л. М. Дослідження шляхів вдосконалення обліку, аналізу і аудиту розрахунків з персоналом. *Сучасні проблеми бухгалтерського обліку та фінансів* : Матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції, 16-17 листопада 2023 р. Київ : НУХТ, 2023. С. 84 - 86. URL: <https://dspace.nuft.edu.ua/server/api/core/bitstreams/dc6b50a9-97ba-4228-b709-b65df0c3030c/content#page=84> (дата звернення: 11.09.2025).

27. Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій : Рекомендації Міністерства праці та соціальної політики України від 29.01.2003 № 23. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/v0023203-03> (дата звернення: 12.09.2025).

28. Михайлова Л. І. Цифровізація обліку праці та заробітної плати: проблеми та перспективи. *Фінансово-кредитна діяльність : проблеми теорії і практики*. 2023. № 4. С. 207 - 214.

29. Морозова Є. П., Павленко К. А. Проблеми обліку та аудиту розрахунків з оплати праці та шляхи їх вирішення. *Економіка і суспільство*. 2016. Випуск 3. С. 522 - 526.

30. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» : Наказ Міністерства фінансів України № 73 від 07 лютого 2013 р. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/z0336-13> (д (дата звернення: 10.10.2025).

31. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 11 «Зобов'язання» : Наказ Міністерства фінансів України № 20 від 31 січня 2000 р. *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/z0085-00?utm_source=chatgpt.com. (дата звернення: 10.10.2025).

32. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати» : Наказ Міністерства фінансів України № 318 від 31 грудня 1999 р. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/z0027-00>. (дата звернення: 11.10.2025).

33. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» : Наказ Міністерства фінансів України № 601 від 25 жовтня 2003 р. *Верховна Рада України*. https://zakon.rada.gov.ua/go/z1025-03?utm_source=chatgpt.com. (дата звернення: 10.09.2025).

34. Обов'язкова індексація заробітної плати від «А» до «Я» у 2024 році. URL: https://buh.ligazakon.net/analytics/227087_obovyazkova-ndeksatsiya-zarobitno-plati-vd-a-do-ya-u-2024-rots (дата звернення: 11.10.2025).

35. Овсюк Н., Ковбасюк І. Облік розрахунків з оплати праці в контексті сучасних економічних та соціальних викликів. *Економіка та суспільство*. 2024. № 62. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-75> (дата звернення: 10.10.2025).

36. Олійник Н. П. Сучасні підходи до організації обліку заробітної плати на підприємствах. *Бізнес Інформ*. 2024. № 2. С. 182 - 188.

37. Онищенко В. Військовий збір 2025/2026 : зміни та нові ставки. *Бухгалтерія для бюджету та ОМС*. 2025. URL: <https://salolii/89a374c> (дата звернення: 11.10.2025).

38. Онищенко В. Мінімальна зарплата у 2026 році : цифри. *Бухгалтерія для бюджету та ОМС*. 2025. URL: <https://oblikbudget.com.ua/article/18676-minimalna-zarplata-u-2026-rotsi-tsyfry> (дата звернення: 10.10.2025).

39. Онищенко В. Відрахування із заробітної плати. 2024 URL: <https://oblikbudget.com.ua/article/16772-vidrakhuvannya-iz-zarobitnoi-plati-2024> (дата звернення: 11.10.2025).

40. Очеретько Л. М., Удовиченко Г. І. Удосконалення обліку заробітної плати на підприємстві. *Ефективна економіка*. 2020. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8436> (дата звернення: 11.10.2025).

41. Податкова соціальна пільга 2025 : таблиця, показники, пільги на дітей. *Онлайн-бухгалтерія SMARTFIN.UA: зарплата, kadри, звіти, облік ФОП*. 2025. URL: <https://salo.li/b9A9E0c> (дата звернення: 10.10.2025).

42. Податковий кодекс України № 2755-VI від 02 лютого 2010 р. *Верховна Рада України*. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>. (дата звернення: 11.10.2025).

43. Потриваєва Н. В. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці : теоретичний аспект. *Економічний форум*. 2015. № 1. С. 93 - 98.

44. Правдюк Н. Л. Соціальні аспекти бухгалтерського обліку. *Економіка, фінанси, менеджмент: актуальні питання науки і практики*. 2017. № 12. С. 91 - 101.

45. Про бухгалтерський облік і фінансову звітність України : Закон України № 996-XIV від 16 липня 1999 р. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14>. (дата звернення: 27.10.2025).

46. Про відпустки : Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text> (дата звернення: 27.10.2025).

47. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2464-17> (дата звернення: 27.10.2025).

48. Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 26 червня 1997 р. № 400/97-ВР. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/400/97-вр#Text> (дата звернення: 27.10.2025).

49. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/108/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 10.10.2025).

50. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/t222136?an=1> (дата звернення: 11.10.2025).

51. Продіус О., Афанасенко М., Лемешко М. Напрями удосконалення системи управління персоналом в умовах воєнного стану. *Економіка та суспільство*. 2024. № 61. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-61-100> (дата звернення: 10.10.2025).

52. Ріяко Є. Безпека бізнесу під час війни : ТОП-10 порад керівнику. URL: https://biz.ligazakon.net/analytcs/212816_bezpeka-bznesu-pd-chas-vyni-top-10-porad-kervniku (дата звернення: 11.10.2025).

53. Розрахунок заробітної плати у 2025 році: формули, нарахування, податки, приклади, «на руки» працівникам. SMARTFIN.UA. 2025. URL: Розрахунок заробітної плати у 2025 році (дата звернення: 12.10.2025).

54. Селіванова Н. М., Ветренюк Б. Б. Сучасні проблеми обліку оплати праці та шляхи їх вирішення. 2016. С. 95 - 97 URL: <https://economics.net.ua/files/science/ipreed/2016/95.pdf> (дата звернення: 10.10.2025).

55. Семенов А. Г., Закаблук Г. О. Удосконалення організації оплати праці в акціонерних товариствах. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2012. Вип. 22, ч. II. С. 50 - 57.

56. Склярук І., Поліщук М. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах. *Економіка та суспільство*. 2023. № 47. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-50> (дата звернення: 11.10.2025).

57. Скорнякова Ю., Лапшункова О. Організація обліку розрахунків з персоналом щодо оплати праці. *Економіка та суспільство*. 2023. № 56. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-56-25> (дата звернення: 10.10.2025).

58. Терещенко Н. О. Методичні засади обліку праці на підприємствах реального сектору. *Вісник економічної науки України*. 2023. № 1. С. 129 - 134.

59. Фур'яка Я., Мінакова А. Все про оплату праці під час війни: рекомендації роботодавцям. URL: https://biz.ligazakon.net/analytcs/210454_vse-pro-oplatu-prats-pd-chas-vyni-rekomendats-robotodavtsyam (дата звернення: 10.10.2025).

60. Харчук О., Тарновська І. Актуальні питання мотивації та системи оплати праці на підприємстві. *Економіка і управління*. 2019. Випуск 45. URL: <https://em.duit.in.ua/index.php/home/article/view/117> (дата звернення: 14.10.2025).

61. Шарий Т. Податкова соціальна пільга – 2025 : коли можна, скільки зекономить податків, кому надавати. *7eminar*. 2025. URL: <https://salol.li/4Cba6e5> (дата звернення: 15.10.2025).

62. Шарий Т. Аліменти із зарплати працівника: як утримати та відзвітувати. *7eminar*. 2025. URL <https://7eminar.ua/events/5813/13779> (дата звернення: 15.10.2025).

Додатки