

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

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття ступеня вищої освіти
магістр

на тему: «Методика обліку, контроль та аналіз праці та її оплати в
рослинництві»

Виконав: здобувач вищої освіти
за освітньо-професійною програмою
Облік і оподаткування
другого (магістерського) рівня вищої освіти
спеціальності 071 Облік і оподаткування
групи 1
Попов А. В.
Керівник: Сіренко О. В.
Рецензент: Чіп Л. О.

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

Попова Антона Володимировича

1. Тема кваліфікаційної роботи: «Методика обліку, контроль та аналіз праці та її оплати в рослинництві»

керівник роботи: кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри обліку і оподаткування Сіренко Олена Вікторівна

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 праці та її оплати в рослинництві

Розділ 2. Облік праці та її оплати в рослинництві

Розділ 3. Аналіз і контроль праці та її оплати в рослинництві

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. – 17.11.2025 р.	
8	Попередній захист роботи на кафедрі	18.11.2025 р. – 20.11.2025 р.	
9	Доопрацювання роботи з урахуванням зауважень і пропозицій	21.11.2025 р. – 27.11.2025 р.	
10	Нормо-контроль	28.11.2025 р. – 04.12.2025 р.	
11	Захист кваліфікаційної роботи	16.12.2025 р. - 18.12.2025 р.	

Здобувач вищої освіти

Антон ПОПОВ

Керівник роботи

Олена СІРЕНКО

ЗМІСТ

	ст.
ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТИ В РОСЛИННИЦТВІ.....	8
1.1. Економічний зміст обліку праці та її оплати в рослинництві.....	8
1.2. Стан дослідженості проблеми та наукові напрями її вирішення..	21
РОЗДІЛ 2. ОБЛІК ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТИ В РОСЛИННИЦТВІ.....	25
2.1. Організаційно-правові засади діяльності та облікова політика підприємства	25
2.2. Облік праці та її оплати в рослинництві та відображення інформації у звітності	33
2.3. Податкові аспекти обліку розрахунків з оплати праці.....	39
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ І КОНТРОЛЬ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТИ В РОСЛИННИЦТВІ.....	45
3.1. Фінансово-економічний стан суб'єкта господарювання	45
3.2. Аналітична оцінка використання праці та її оплати в рослинництві	55
3.3. Організація та методи контролю праці та її оплати в рослинництві	65
ВИСНОВКИ.....	72
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	75
ДОДАТКИ.....	85

ВСТУП

Актуальність теми. Раціональна організація праці та ефективна система її оплати відіграють ключову роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємств аграрного сектору. Для сільськогосподарських підприємств, зокрема у галузі рослинництва, важливо не лише оптимізувати трудові витрати, а й створити справедливую й стимулюючу систему оплати праці, що підвищує продуктивність та мотивацію працівників. В умовах нестабільності економіки України, трансформації податкової системи та зростання соціальної значущості сільськогосподарського виробництва дослідження питань обліку, аналізу та контролю праці є особливо актуальним.

Мета та завдання дослідження. Метою кваліфікаційної роботи є дослідження теоретичних, методичних та практичних аспектів обліку, аналізу й контролю праці та її оплати в рослинництві на прикладі Підприємства, а також розробка пропозицій щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів і вдосконалення системи їх оплати.

Завдання дослідження:

- 1) розкрити економічний зміст праці та її оплати в рослинництві;
- 2) проаналізувати стан дослідженості проблеми в науковій літературі;
- 3) охарактеризувати організаційно-правові засади діяльності Підприємства та його облікову політику;
- 4) дослідити особливості обліку праці та її оплати у рослинництві й відображення у фінансовій звітності;
- 5) визначити податкові аспекти обліку розрахунків з оплати праці;
- 6) провести аналіз використання праці та її оплати у рослинництві;
- 7) оцінити організацію та методи контролю праці й її оплати;
- 8) запропонувати напрями удосконалення обліку, аналізу та контролю праці й оплати праці на підприємстві.

Предмет та об'єкт дослідження. Предмет дослідження – методичні

підходи, інструменти та практичні механізми організації обліку, аналізу і контролю праці та її оплати на підприємстві. Об'єкт дослідження – процес обліку, аналізу та контролю праці та її оплати в рослинництві.

Методи дослідження. У роботі використано загальнонаукові та спеціальні методи: історичний та логічний – для з'ясування еволюції підходів до оплати праці; економіко-статистичні – для аналізу динаміки показників використання трудових ресурсів; порівняльний і факторний аналіз – для оцінки ефективності оплати праці; методи групувань та узагальнення – для виявлення тенденцій і закономірностей; графічний та табличний – для наочного представлення результатів; абстрактно-логічний – для формування висновків і пропозицій.

Наукова новизна дослідження полягає у тому, що в роботі запропоновано аналітичну відомість оцінки ефективності використання праці та її оплати в рослинництві, яка поєднує кількісні та якісні показники і дозволяє комплексно оцінити продуктивність праці, рівень заробітної плати та їхній вплив на собівартість продукції. Крім того, розроблено контрольну відомість дотримання дисципліни обліку та виплати праці, що інтегрує облікові, податкові й правові аспекти та дає змогу системно виявляти порушення, оцінювати їхні наслідки й формувати пропозиції щодо їх усунення. Удосконалено методичні підходи до поєднання обліку, аналізу та контролю праці та її оплати через впровадження внутрішніх форм, орієнтованих на потреби управління у сільськогосподарських підприємствах.

Практична цінність дослідження полягає у можливості використання результатів бухгалтерськими службами аграрних підприємств для підвищення достовірності облікових даних і зручності їх узагальнення. Запропоновані форми забезпечують оперативний контроль і аналітичну оцінку трудових ресурсів, сприяють раціоналізації витрат на оплату праці та зростанню продуктивності, знижують ризики фінансових і податкових порушень, підвищують прозорість внутрішньогосподарських процесів. Використання результатів дослідження на практиці Підприємства та інших аграрних

підприємств дозволить посилити обґрунтованість управлінських рішень і забезпечити зміцнення фінансової стійкості господарств.

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 III Всеукраїнській науково-практичній конференції «Трансформація менеджменту в умовах глобальної макроекономічної нестабільності» (м. Миколаїв, МНАУ, 19-21 березня 2025 р.).

Публікації. Основні положення дослідження викладено у працях, опублікованих за результатами науково-практичних конференцій (0,16 др. арк.).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТИ В РОСЛИННИЦТВІ

1.1. Економічний зміст обліку праці та її оплати в рослинництві

Економічний зміст обліку праці та її оплати полягає у формуванні достовірної, повної й своєчасної інформації про використання трудових ресурсів і нарахування винагороди за виконану роботу, що забезпечує ефективне управління трудовим потенціалом підприємства. Облік праці є не лише технічним процесом фіксації відпрацьованого часу чи обсягу виконаних робіт, а й важливим інструментом аналізу продуктивності, контролю за використанням фонду оплати праці, планування витрат та забезпечення соціальної справедливості у розподілі доходів. Через систему обліку праці здійснюється взаємозв'язок між виробничими результатами працівників та економічними показниками діяльності підприємства, що дозволяє оцінити ефективність використання людського капіталу як одного з ключових чинників економічного зростання [12].

Сутність обліку оплати праці полягає у відображенні економічних відносин між роботодавцем і працівником, які виникають у процесі праці. Він охоплює весь комплекс операцій, пов'язаних з нарахуванням заробітної плати, премій, доплат, утримань, відрахувань до фондів соціального страхування та виплат працівникам. Економічна значущість цього процесу виявляється в тому, що результати обліку праці та її оплати безпосередньо впливають на собівартість продукції, фінансові результати діяльності підприємства та рівень його податкових зобов'язань [27].

Заробітна плата є однією з ключових економічних категорій у системі трудових відносин, оскільки відображає вартісну оцінку праці працівників і водночас виступає основним джерелом їх доходів. Питання її сутності, складу

та порядку здійснення розрахунків з персоналом регулюються комплексом нормативно-правових актів, що формують правові, економічні та соціальні засади оплати праці в Україні [5]. Для забезпечення єдності підходів до трактування поняття «заробітна плата» та виявлення особливостей його законодавчого тлумачення у різних нормативних джерелах у табл. 1.1 узагальнено законодавчо закріплені визначення цього поняття.

Таблиця 1.1

Законодавчо закріплені визначення поняття «заробітна плата»

Джерело	Визначення заробітної плати
Закон України «Про оплату праці» [59]	це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.
КЗпП [23]	це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.
ПКУ [51]	це основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються платнику податку у зв'язку з відносинами трудового найму згідно із законом.

Порівняльний аналіз законодавчо закріплених визначень поняття «заробітна плата» свідчить про єдність підходів до її трактування як грошової винагороди за виконану роботу в межах трудових відносин. Водночас окремі нормативно-правові акти акцентують увагу на різних аспектах цієї економічної категорії: трудове законодавство зосереджується на правовій природі виплат, тоді як податкове - на їх структурі та оподаткуванні. Таке розмежування підходів обумовлює необхідність комплексного застосування норм чинного законодавства при організації обліку заробітної плати та здійсненні розрахунків з працівниками.

З точки зору управління, облік праці виконує аналітичну, контрольну й регулюючу функції. Аналітична функція полягає у забезпеченні керівництва інформацією для прийняття управлінських рішень щодо оптимізації чисельності персоналу, структури заробітної плати та ефективності стимулювання [13].

Контрольна функція спрямована на перевірку дотримання трудової дисципліни, правильності нарахування заробітної плати та законності здійснення утримань. Регулююча функція забезпечує вплив на поведінку працівників через систему матеріального стимулювання, преміювання та винагород, що безпосередньо формує трудову мотивацію (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Функції оплати праці та їх економічна характеристика

Функція оплати праці	Зміст функції	Економічна характеристика та значення
Відтворювальна	Забезпечує відновлення працездатності працівника через отримання доходу, достатнього для задоволення матеріальних і соціальних потреб.	Заробітна плата виступає засобом підтримання життєвого рівня працівників, забезпечує відтворення робочої сили та стабільність трудового потенціалу.
Стимулююча	Мотивує працівників до підвищення продуктивності, якості та результативності праці через матеріальне заохочення.	Оплата праці виступає економічним важелем управління трудовою активністю, сприяє зростанню ефективності виробництва та розвитку людського капіталу.
Регулююча	Спрямована на узгодження економічних інтересів працівника й роботодавця, формує пропорції між попитом і пропозицією робочої сили.	Через рівень заробітної плати визначається вартість праці на ринку, що впливає на міграційні процеси, зайнятість і рівень конкуренції між роботодавцями.
Соціальна	Відображає соціальну політику підприємства і держави щодо забезпечення справедливості в оплаті праці.	Заробітна плата є індикатором соціальної рівності, сприяє зменшенню диференціації доходів, забезпечує соціальну стабільність у колективі.
Вимірювальна (облікова)	Виконує роль економічного показника, що відображає кількість і якість затраченої праці.	Оплата праці слугує базою для розрахунку собівартості продукції, продуктивності праці та формування фінансових результатів підприємства.
Відтворювально-розподільча	Забезпечує справедливий розподіл створеного продукту між учасниками виробничого процесу.	Оплата праці виступає інструментом розподілу національного доходу, формує економічну зацікавленість працівників у кінцевих результатах діяльності.
Контрольна	Дозволяє оцінити раціональність використання трудових ресурсів і ефективність витрат на персонал.	Через систему оплати праці здійснюється контроль за дотриманням норм виробітку, трудової дисципліни та обґрунтованістю фонду оплати праці.

Організація оплати праці є одним із ключових елементів системи управління персоналом, адже саме заробітна плата виступає головним економічним стимулом трудової активності працівників [4]. Її структура визначається нормами трудового законодавства і відображає як обов'язкові, так і заохочувальні виплати, що формують сукупний дохід працівника (рис. 1.1).

Відповідно до статті 2 Закону України «Про оплату праці» № 108, у структурі заробітної плати виокремлюють три основні складові, кожна з яких має своє економічне призначення та правове обґрунтування.		
Основна заробітна плата - це базова частина винагороди працівника, що нараховується за фактично виконану роботу відповідно до встановлених норм праці, часу чи виробітку. Її розмір визначається тарифними ставками, посадовими окладами або відрядними розцінками, залежно від обраної форми оплати праці. До цієї категорії належать також виплати за дні службових відряджень, розраховані із середнього заробітку. На практиці саме основна заробітна плата становить найбільшу частку у структурі доходів працівників більшості підприємств.	Додаткова заробітна плата передбачає заохочення працівників за перевиконання норм, прояв ініціативи, творчий підхід чи роботу в особливих умовах. Вона включає доплати, надбавки, премії за трудові успіхи, оплату відпусток, індексацію заробітної плати та інші види стимулюючих виплат. Її призначення мотивувати підвищення продуктивності праці та якості виконання службових обов'язків.	Інші заохочувальні та компенсаційні виплати охоплюють матеріальні винагороди і допомоги, що здійснюються понад встановлені норми або не передбачені законодавством. Це можуть бути річні премії, премії до професійних свят чи ювілеїв, одноразові заохочення, допомога на оздоровлення тощо. Подібні виплати мають соціально-стимулюючий характер і сприяють підвищенню лояльності персоналу до роботодавця.
Таким чином, структура заробітної плати в Україні має комплексний характер і поєднує як обов'язкові, так і стимулюючі елементи, що забезпечують справедливу винагороду за працю та заохочення до ефективної діяльності.		

Рис. 1.1. Структура заробітної плати та її складові відповідно до чинного законодавства України

Побудова ефективної системи оплати праці вимагає чіткого розуміння структури заробітної плати та правильного віднесення кожного виду нарахувань до відповідної її складової [61]. Оскільки заробітна плата в Україні має комплексний характер і регулюється нормами трудового законодавства, бухгалтер повинен точно визначати, які виплати належать до основної, додаткової заробітної плати чи інших заохочувальних і компенсаційних виплат. Це забезпечує коректний розрахунок податків і ЄСВ, правильне формування фонду оплати праці та достовірне відображення інформації у бухгалтерському

обліку та звітності. Саме тому важливо мати систематизований перелік нарахувань за кожною складовою заробітної плати (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Складові заробітної плати та їх зміст

Перелік виплат за трьома складовими заробітної плати	
Складові зарплати	Що входить до складу заробітної плати
Основна зарплата	тарифна ставка, посадовий оклад; комісійні від реалізації продукції; гонорар, авторська винагорода штатним працівникам; оплата праці за час перебування у відрядженні (не плутати з добовими й компенсацією проїзду житла - вони в зарплату не входять); оплата за профнавчання інших працівників; вартість продукції, виданої працівникам при натуральній формі оплати праці; інші види нарахувань.
Додаткова зарплата	премії, відсоткові або комісійні винагороди; оплата роботи в надурочний час, святкові та неробочі дні оплата днів відпочинку; індексація зарплати; відпустка за поточний та наступний місяць, компенсація минулих відпусток; додаткові відпустки; суміщення професій, розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника; робота у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці; інтенсивність праці; робота в нічний час; висока професійна майстерність; класність водіям транспортних засобів; знання та використання в роботі іноземної мови; доплата за науковий ступінь, вчене звання; доплата до розміру мінімальної зарплати; інші надбавки та доплати, передбачені чинним законодавством.
Інші компенсаційні виплати та платежі	винагороди та заохочення, що мають одноразовий характер, наприклад річна премія чи премія за виконання певного важливого завдання; матеріальна допомога, що має систематичний характер, наприклад матеріальна допомога на оздоровлення при виході у відпустку у медпрацівників, педагогічних працівників, науково-педагогічних працівників і держслужбовців; виплати соціального характеру, наприклад оплата добровільного страхування працівників (особистого, майнового), дотації на харчування працівників у буфетах/їдальнях, вартість путівок; інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Вибір форми оплати праці є важливим елементом організації трудових відносин на підприємстві, оскільки від нього залежать порядок нарахування заробітної плати, рівень мотивації працівників та ефективність використання трудових ресурсів [19]. В Україні на законодавчому рівні закріплено застосування двох основних форм оплати праці - погодинної та відрядної, кожна з яких має специфічні умови використання, особливості обліку та документального оформлення. З метою наочного відображення сутності та відмінностей зазначених форм оплати праці на рис. 1.2 подано їх узагальнену характеристику.

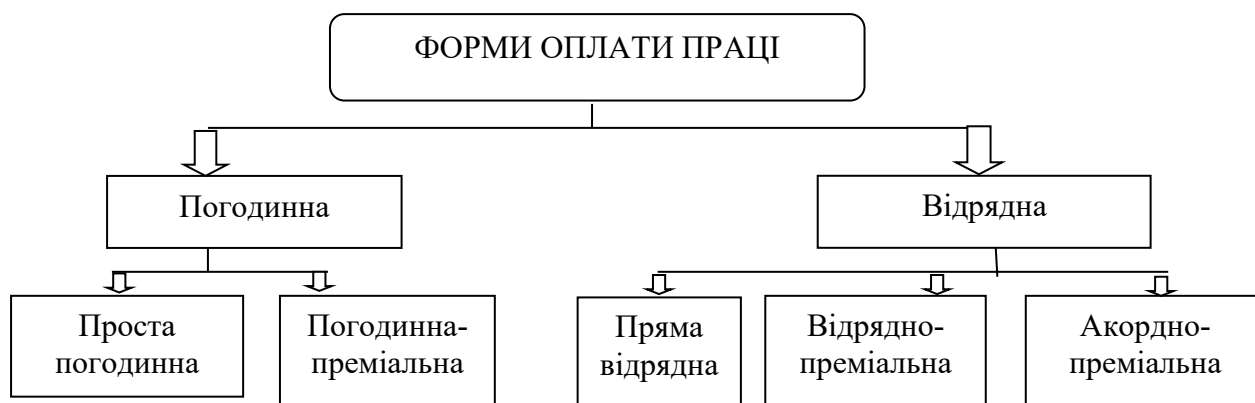


Рис. 1.2. Форми оплати праці

За погодинної форми оплати праці розмір заробітку працівника визначається пропорційно до кількості фактично відпрацьованих годин відповідно до встановленої тарифної ставки або посадового окладу. Така форма є найбільш поширеною у сферах, де важливо дотримання робочого часу та виконання посадових обов'язків. Для підтвердження відпрацьованого часу використовуються первинні документи, зокрема табель обліку використання робочого часу, штатний розпис та довідки про посадові оклади.

Відрядна форма оплати праці передбачає, що заробіток працівника безпосередньо залежить від обсягу виготовленої продукції, виконаних робіт або наданих послуг. Такий підхід стимулює підвищення продуктивності праці та ефективності використання робочого часу. Для документального

підтвердження обсягу виконаної роботи застосовуються маршрутні листи, акти виконаних робіт, відомості виробітку та наряди на відрядну роботу. Обидві форми оплати праці мають на меті забезпечити справедливую винагороду працівників, виходячи з кількісних і якісних показників їхньої трудової діяльності [3].

На безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, а також в окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути додержана встановлена для даної категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, допускається за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації запровадження підсумованого обліку робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин (статті 50 і 51) (табл. 1.4).

Таблиця 1.4

Види обліку робочого часу та особливості їх застосування

ОБЛІК РОБОЧОГО ЧАСУ			
по денний		щотижневий	
тривалість		підсумований	
Однакова	тривалість	Норма робочого часу	Норма робочого часу
робочого дня		дотримується за тиждень	дотримується за обліковий період

Підсумований облік робочого часу запроваджується на підприємстві роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації, а у разі його відсутності це питання відповідно до ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» може бути врегульовано колективним договором.

Обліковим періодом при підсумованому обліку робочого часу, як правило, є місяць. В окремих випадках застосовуються інші облікові періоди - декада, квартал, півріччя, рік тощо.

Приклад 1. Працівникові за звітний місяць нараховано такі виплати: посадовий оклад - 5 000 грн, оплата за роботу у вихідний день - 500 грн, оплата

за роботу в нічний час - 800 грн, оплата надурочних годин - 600 грн. Законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати становить 8000 грн. При визначенні доплати до мінімальної заробітної плати враховуються лише ті виплати, які включаються до її забезпечення. У цьому випадку базою для порівняння є посадовий оклад і оплата за роботу у вихідний день: $8\ 000 - (5000 + 500) = 2500$ грн. Отже, сума доплати до мінімальної заробітної плати становить 2500 грн.

Загальна сума нарахованої заробітної плати працівника за місяць дорівнює: $5\ 000 + 500 + 2\ 500 + 800 + 600 = 9400$ грн.

Приклад 2. Працівникові встановлено годинну тарифну ставку 40,00 грн. За звітний місяць він відпрацював 176 годин, у тому числі 56 годин у нічний час. Законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати відповідає годинній ставці 48,00 грн.

1. Розрахунок заробітної плати за фактично відпрацьований час: $40,00 \times 176 = 7040$ грн.

2. Визначення доплати до мінімальної заробітної плати: $48,00 \times 176 - 40,00 \times 176 = 8\ 448 - 7\ 040 = 1408$ грн.

3. Розрахунок доплати за роботу в нічний час (доплата становить 20 % тарифної ставки): $40,00 \times 20 \% \times 56 = 448$ грн.

4. Загальна сума нарахованої заробітної плати: $7040 + 1408 + 448 = 8896$ грн.

Преміювання є важливим елементом системи матеріального стимулювання працівників, що спрямований на підвищення результативності праці, заохочення до досягнення визначених показників та поліпшення кінцевих результатів діяльності підприємства [48].

Економічний зміст премії розкривається як у загальнотеоретичних трактуваннях, так і в нормативно-методичних документах, які регламентують організацію оплати праці. З метою узагальнення та порівняння підходів до тлумачення поняття «премія» у табл. 1.5 наведено основні визначення, закріплені в економічній літературі та чинних методичних рекомендаціях.

**Підходи до визначення поняття «премія» в економічній теорії та
нормативно-методичних документах**

Джерело визначення	Зміст визначення премії
Колот А. М.	премія розглядається як стимулююча складова додаткової заробітної плати, що встановлюється з метою заохочення працівників до досягнення визначених результатів праці, підвищення її продуктивності та якості, а також поліпшення кінцевих результатів діяльності підприємства. Преміальні виплати мають цільовий характер і здійснюються за заздалегідь визначеними показниками та умовами, закріпленими у внутрішніх нормативних документах роботодавця.
Визначення згідно з Методичними рекомендаціями № 186 (п. 3.2)	Премія - основний, найбільш ефективний стимулюючий виробничу, підприємницьку, торговельну або комерційну діяльність вид додаткової заробітної плати, що виплачується за поліпшення показників колективної та індивідуальної праці, а також кінцевих результатів діяльності підприємства.
Визначення згідно з Методичними рекомендаціями № 186 (п. 3.3)	Премія - основний вид додаткової, понад основну заробітну плату, винагороди, яка виплачується працівникам за результатами їх трудової діяльності та роботи підприємства загалом за показниками та умовами оцінки, визначеними у внутрішніх документах.

Для ефективного використання преміювання як інструменту управління працею важливим є не лише нормативне визначення премій, а й розуміння їх економічної ролі, напрямів застосування, умов установлення та документального забезпечення. Узагальнення цих характеристик дає змогу оцінити місце премій у структурі оплати праці, їх вплив на результати діяльності підприємства та обґрунтувати доцільність використання різних форм преміювання залежно від виробничих і фінансових умов.

З цією метою в табл. 1.6. наведено економічну характеристику премій як складової системи оплати праці. Практичне застосування преміювання потребує чіткого визначення його економічного призначення, напрямів використання та умов нарахування в системі оплати праці, особливо в галузі рослинництва, де результати праці мають сезонний характер і значною мірою залежать від природно-кліматичних умов та технологічних факторів. Узагальнення ключових характеристик премій дає змогу систематизувати підходи до їх установлення, документального оформлення та оцінки впливу на

результати діяльності підприємства з урахуванням специфіки сільськогосподарського виробництва.

Таблиця 1.6

Економічна характеристика премій як складової системи оплати праці

Елемент характеристики	Зміст та економічне трактування
Економічна сутність	Премія є складовою системи стимулювання праці, спрямованою на підвищення результативності трудової діяльності, зміцнення трудової дисципліни, раціональне використання ресурсів і підвищення ефективності виробництва. Вона виступає механізмом зв'язку між індивідуальними результатами працівників і загальними показниками ефективності підприємства.
Основні напрями преміювання	- підвищення технічного рівня та якості продукції, робіт чи послуг; - зростання продуктивності праці та обсягів реалізації; - зниження собівартості продукції та витрат; - ефективне використання обладнання, енергії та матеріальних ресурсів; - зміцнення трудової дисципліни, дотримання стандартів безпеки; - прояв ініціативності, професіоналізму, відповідальності у виконанні посадових обов'язків.
Де передбачити преміювання	У колективному договорі, положенні про оплату праці або окремому положенні про преміювання, затверджене наказом керівника. У документі мають бути визначені види премій, показники, умови, порядок і періодичність нарахування.
Документальне оформлення премії	Оформлюється наказом (розпорядженням) керівника підприємства або протоколом засідання комісії з преміювання. До наказу додаються розрахункові відомості, таблиці обліку робочого часу, звіти про виконання показників або пояснювальні записки керівників підрозділів.
Розміри премій	Встановлюються у відсотках до тарифної ставки (посадового окладу), середньомісячної заробітної плати або у фіксованій сумі - залежно від системи оплати праці, результатів діяльності та фінансових можливостей підприємства.
Обмеження та умови виплати	Премії не нараховуються у разі порушення трудової дисципліни, невиконання виробничих завдань, простоїв з вини працівника, порушення технологічної дисципліни або фінансової нестабільності підприємства. Розмір і періодичність можуть бути змінені лише на підставі наказу керівника.
Роль у системі оплати праці	Премія є динамічним інструментом управління, який забезпечує баланс між економічними інтересами підприємства і працівника, сприяє формуванню внутрішньої мотивації до продуктивної праці, розвитку ініціативності та підвищенню конкурентоспроможності трудових ресурсів.

Преміювання є однією з найгнучкіших форм матеріального стимулювання, що дозволяє поєднати принципи результативності, економічної

доцільності та соціальної справедливості [50]. Воно забезпечує зворотний зв'язок між якістю праці й її винагородою, стимулює працівників до творчого підходу, економного використання ресурсів і підвищення ефективності виробництва. Раціонально організована система преміювання перетворює оплату праці на стратегічний інструмент розвитку персоналу та досягнення довгострокових цілей підприємства.

Приклад 3. Розрахунок заробітної плати з урахуванням неповністю відпрацьованого місяця та щомісячної премії. Посадовий оклад працівника становить 9000 грн, щомісячна премія - 2500 грн. У лютому 2025 року за графіком передбачено 160 робочих годин (20 робочих днів). Працівник фактично відпрацював 152 години (19 робочих днів), оскільки один день перебував у відпустці без збереження заробітної плати. Розрахунок заробітної плати: Оплата праці за посадовим окладом (пропорційно відпрацьованому часу): $9000 \text{ грн} \div 160 \text{ год} \times 152 \text{ год} = 8550,00 \text{ грн}$. Нарахування щомісячної премії: премія має фіксований характер та нараховується у повному розмірі 2500,00 грн. Загальна сума нарахованої заробітної плати: $8550,00 + 2500,00 = 11050,00 \text{ грн}$.

Оплата праці здійснена пропорційно фактично відпрацьованому часу, а премія нарахована згідно з умовами положення про преміювання. Такі розрахунки відповідають вимогам ст. 97 Кодексу законів про працю України [23] та ст. 2 Закону України «Про оплату праці» № 108 [59], якими передбачено, що заробітна плата залежить від результатів праці, кваліфікації та відпрацьованого часу.

У 2025 році порядок обчислення допомоги по тимчасовій непрацездатності та відпускних в Україні залишається врегульованим нормами Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», Кодексу законів про працю України та Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України № 1266 від 26.09.2001 р. [72].

1. Розрахунок лікарняних: сума допомоги по тимчасовій непрацездатності

визначається за формулою:

$$\text{Лікарняні} = \text{Середньоденна заробітна плата} \times \text{Кількість календарних днів хвороби} \times \text{Коефіцієнт страхового стажу.}$$

Середньоденна заробітна плата для оплати часу відпустки визначається відповідно до Порядку № 100 шляхом ділення сумарного заробітку за розрахунковий період на відповідну кількість календарних днів розрахункового періоду. У період дії воєнного стану святкові та неробочі дні, передбачені ст. 73 КЗпП України, з розрахункового періоду не виключаються.

2. Коефіцієнт страхового стажу: розмір оплати лікарняних залежить від тривалості страхового стажу, який визначається за періодом сплати єдиного соціального внеску (ЄСВ): до 3 років - 50 % середньої зарплати (коефіцієнт 0,5); від 3 до 5 років - 60 % (коефіцієнт 0,6); від 5 до 8 років - 70 % (коефіцієнт 0,7); понад 8 років - 100 % (коефіцієнт 1,0).

3. Джерела фінансування допомоги: відповідно до чинного законодавства, перші п'ять днів тимчасової непрацездатності оплачуються за рахунок коштів підприємства, після чого фінансування здійснюється за рахунок коштів Пенсійного фонду України (замість ліквідованого Фонду соціального страхування). У бухгалтерському обліку це відображається такими проводками: за рахунок підприємства: Дт 23, 91, 92, 93 – Кт 66; за рахунок фонду: Дт 652 – Кт 66.

4. Розрахунок відпускних: сума відпускних визначається за формулою: Відпускні = Середньоденна заробітна плата × Кількість календарних днів відпустки.

Середньоденна заробітна плата обчислюється як сума нарахованого доходу за останні 12 місяців, що передують місяцю надання відпустки, поділена на кількість календарних днів року за вирахуванням святкових та неробочих днів, визначених статтею 73 Кодексу законів про працю України.

Нарахування відпускних здійснюється у повному обсязі перед початком відпустки. Отже, у 2025 році система компенсації тимчасової непрацездатності та відпускних в Україні базується на принципах страхової

справедливості, пропорційності трудового стажу та єдності соціальних стандартів, що забезпечує баланс між інтересами працівника та роботодавця в умовах воєнного стану та економічної нестабільності.

Особливості обліку праці та її оплати в рослинництві:

1. Сезонний характер використання праці. У рослинництві обсяги та інтенсивність праці суттєво змінюються протягом року залежно від технологічних етапів (сівба, догляд за посівами, збирання врожаю). Це зумовлює нерівномірне навантаження на працівників і потребує застосування гнучких режимів роботи та форм оплати праці.

2. Застосування підсумованого обліку робочого часу. Через тривалість виробничого циклу та залежність від погодних умов у рослинництві широко використовується підсумований облік робочого часу, за якого дотримання норми забезпечується за обліковий період (місяць, квартал, сезон).

3. Переважання відрядної та відрядно-преміальної форм оплати праці. Оплата праці часто встановлюється залежно від обсягу виконаних робіт (оброблені гектари, зібрані тонни врожаю), що дає змогу безпосередньо пов'язати заробіток працівників з результатами їх праці.

4. Диференціація оплати за видами робіт і умовами праці. Рівень оплати праці залежить від складності, напруженості та умов виконання робіт (нічні зміни, надурочні години, робота у складних природних умовах), що обумовлює нарахування відповідних доплат і надбавок.

5. Залежність результатів праці від природно-кліматичних факторів. Продуктивність праці в рослинництві значною мірою залежить від погодних умов, що ускладнює нормування праці та потребує використання систем преміювання за кінцеві результати (урожайність, якість продукції, дотримання строків робіт).

6. Специфіка документального оформлення праці. Для обліку праці використовуються галузеві первинні документи (табелі обліку робочого часу, облікові листи тракториста-машиніста, наряди на виконання робіт), які

забезпечують точний облік трудових витрат за культурами, ділянками та видами робіт.

7. Включення витрат на оплату праці до собівартості продукції. Витрати на оплату праці відносяться безпосередньо на об'єкти обліку витрат (культури, поля, технологічні операції), що має важливе значення для формування собівартості сільськогосподарської продукції [14].

Отже, облік праці та її оплати в рослинництві характеризується сезонністю, різноманітністю форм оплати праці та тісним зв'язком із технологічними й природними умовами виробництва. Урахування цих особливостей є необхідною умовою забезпечення достовірності облікових даних, справедливої оплати праці та ефективного управління витратами підприємства. Зазначені особливості обліку праці та її оплати в рослинництві зумовлюють підвищені вимоги до організації первинного обліку, нормування праці та системи матеріального стимулювання, що має враховувати як кількісні, так і якісні результати виробничої діяльності.

1.2. Стан дослідженості проблеми та наукові напрями її вирішення

Проблематика обліку праці та її оплати займає одне з провідних місць у системі економічних досліджень, оскільки заробітна плата виконує подвійне призначення: з одного боку, вона є основним джерелом доходів працівників і забезпечення їхнього соціального добробуту, а з іншого - вагомою статтею витрат підприємства, що безпосередньо впливає на його фінансові результати. Саме тому формування достовірної та прозорої системи обліку праці та її оплати є важливою передумовою ефективного управління персоналом, дотримання принципів соціальної справедливості та фінансової стабільності підприємства. Наукові дослідження у цій сфері зосереджені на питаннях методики нарахування заробітної плати, форм її стимулювання, організації

контролю за трудовими ресурсами, а також узгодження облікових процедур із чинними законодавчими та нормативними вимогами.

У працях Кузнецової С. О. та Гончаренко О. М. наголошується, що система обліку праці має бути не лише інструментом відображення господарських операцій, а й важливою складовою стратегічного управління персоналом. Авторки підкреслюють, що раціональна організація обліку заробітної плати забезпечує прозорість трудових відносин, сприяє дотриманню принципів рівності оплати за працю рівної цінності та підвищує рівень мотивації працівників. Крім того, науковці зазначають, що облік праці повинен охоплювати не лише фінансовий, а й соціальний аспект, тобто бути спрямованим на формування системи матеріального й морального стимулювання працівників, що є важливою умовою підвищення продуктивності праці [7].

Михайлова Л. І. та Олійник Н. П. у своїх дослідженнях акцентують увагу на необхідності інтеграції обліку праці та її оплати в єдину інформаційну систему управління підприємством. На їхню думку, у сучасних умовах цифровізації економіки ключового значення набуває автоматизація процесів розрахунку заробітної плати, обліку робочого часу та електронного документообігу. Такі інноваційні рішення забезпечують не лише оперативність і точність розрахунків, але й сприяють підвищенню рівня контролю за дотриманням законодавства про працю, скороченню витрат на ведення обліку, підвищенню рівня фінансової дисципліни та ефективності управлінських рішень. Водночас авторки підкреслюють важливість поєднання бухгалтерського, управлінського та аналітичного аспектів обліку, що дозволяє формувати повну інформаційну базу для оцінки ефективності використання трудових ресурсів [47].

Дубініна М. В. та Слободянюк І. А. у своїх працях наголошують на необхідності врахування галузевої специфіки при організації обліку праці та її оплати. Науковці відзначають, що в різних видах економічної діяльності структура заробітної плати, система преміювання та облікові процедури мають

свої особливості, які повинні бути відображені у внутрішній обліковій політиці підприємства. Вони пропонують удосконалення методики аналітичного обліку нарахунків та утримань із заробітної плати, розробку ефективних форм внутрішнього контролю, що дозволяють запобігти зловживанням і помилкам, а також підвищити рівень достовірності облікових даних [16].

Вагомий внесок у розвиток методології обліку праці зробили Кравченко Т. В., Терещенко Н. О. та Бережна Ю. С., які досліджують вплив цифрової трансформації на організацію розрахунків із персоналом. Вони обґрунтовують, що впровадження автоматизованих систем розрахунку заробітної плати, електронних табелів обліку робочого часу, онлайн-платформ для комунікації між бухгалтерією та працівниками сприяє не лише підвищенню ефективності облікового процесу, а й створенню прозорої системи трудових відносин. Це забезпечує належний рівень інформаційної безпеки, зменшує ризик помилок, сприяє контролю за виконанням трудових норм і підвищує довіру між працівниками та роботодавцем [71].

Узагальнюючи наукові дослідження, можна дійти висновку, що подальший розвиток теоретико-методичних основ обліку праці та її оплати має здійснюватися у кількох напрямках. По-перше, це вдосконалення методики відображення розрахунків з оплати праці у фінансовому та управлінському обліку з урахуванням галузевої специфіки підприємств. По-друге, гармонізація національної методики обліку праці з міжнародними стандартами бухгалтерського обліку, що сприятиме підвищенню рівня прозорості фінансової звітності. По-третє, активне впровадження цифрових інструментів автоматизації обліку заробітної плати та управління трудовими ресурсами, що забезпечить швидкість і точність розрахунків. Нарешті, важливим напрямом є формування ефективної системи внутрішнього контролю та аудиту розрахунків із персоналом, що гарантуватиме дотримання принципів достовірності, законності й справедливості при оплаті праці.

Окремої уваги в наукових дослідженнях потребує проблематика організації оплати праці в галузі рослинництва, яка характеризується

підвищеною складністю та багатофакторністю. Науковці відзначають, що сезонність виробництва, залежність результатів праці від природно-кліматичних умов, нерівномірність завантаження працівників протягом року та складність нормування праці ускладнюють формування стабільної та справедливої системи оплати праці. У практиці сільськогосподарських підприємств це часто призводить до дисбалансу між обсягом трудових витрат і рівнем матеріального стимулювання, зниження мотивації працівників у міжсезонний період та зростання ризиків порушення трудового законодавства [74].

Крім того, проблемним залишається питання поєднання відрядних і погодинних форм оплати праці з результатоорієнтованими системами преміювання, які мають враховувати як індивідуальний внесок працівників, так і кінцеві результати діяльності рослинницьких підрозділів. Недостатній рівень автоматизації обліку робочого часу, використання застарілих первинних документів і обмежені можливості аналітичного обліку витрат на оплату праці за культурами та технологічними операціями також знижують ефективність управління трудовими ресурсами в рослинництві.

Таким чином, сучасна наукова думка розглядає облік праці та її оплати не лише як технічний елемент бухгалтерського процесу, а як інтегрований механізм управління трудовими ресурсами, спрямований на підвищення ефективності господарської діяльності, забезпечення соціальної стабільності та формування стійкої системи економічного розвитку підприємства.

РОЗДІЛ 2

ОБЛІК ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТИ В РОСЛИННИЦТВІ

2.1. Організаційно-правові засади діяльності та облікова політика підприємства

Підприємство було створене 21 березня 2000 року та здійснює діяльність у статусі приватного підприємства. Юридична адреса підприємства: Полтавська область, Кременчуцький район. Управління підприємством наразі здійснює директор, який очолює його протягом останніх шести місяців. Засновником і кінцевим бенефіціарним власником виступає фізична особа. Підприємство працює на загальній системі оподаткування та зареєстроване платником податку на додану вартість станом на 16.09.2025.

Основний напрям діяльності Підприємства – вирощування зернових культур (крім рису), бобових і насіння олійних культур (КВЕД 01.11). Разом із цим господарство веде багатогалузеве виробництво, що включає тваринництво (утримання великої рогатої худоби молочних порід, свинарство, вівчарство та козівництво), а також інші види сільськогосподарських робіт. До додаткових сфер належать допоміжна діяльність у рослинництві, післяурожайні операції, виробництво м'яса, олії, жирів тваринного походження, продукції борошномельно-круп'яної промисловості. Підприємство займається оптовою торгівлею зерном, насінням і кормами, надає послуги з оренди техніки та нерухомості, здійснює вантажні перевезення, організовує громадське харчування та рекреаційні послуги, а також вирощує ягоди, плодові культури й горіхи.

Фінансові показники діяльності демонструють стале зростання доходів: з 26,4 млн грн у 2022 році до 35,6 млн грн у 2023 році та 40,1 млн грн у 2024 році. Чистий прибуток зріс із 135 тис. грн у 2022–2023 роках до 3,98 млн грн у 2024 році. Водночас у I кварталі 2025 року підприємство зафіксувало збиток у розмірі 536 тис. грн при доході 10,2 млн грн, що свідчить про певні ризики

фінансової 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, Підприємство є багатoproфільним 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 відповідає 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 складання фінансової та податкової звітності.

У виробничій сфері ключову роль відіграє рослинництво, яке є базовим напрямом діяльності підприємства. Агрономічна служба забезпечує планування сівозмін, підбір сортів і гібридів, контроль за технологіями вирощування зернових і технічних культур, що формують основну частку доходів. Для виконання польових робіт функціонує механізаторська група, яка здійснює обробіток ґрунту, посів, догляд за посівами та збирання врожаю. Значна увага приділяється технічному забезпеченню: діє ремонтно-технічний підрозділ, який займається обслуговуванням і ремонтом сільськогосподарської техніки. Саме рослинницька спеціалізація визначає економічний профіль Підприємства, забезпечує основу виробничого циклу й обумовлює потребу у вдосконаленні системи обліку, аналізу та контролю праці в цій галузі.

Для супроводу діяльності діє також адміністративно-управлінський персонал, який включає економіста, працівників кадрової служби 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 організацію обліку розрахунків з оплати праці. Водночас головний бухгалтер виконує функції внутрішнього контролера, здійснюючи перевірку дотримання фінансової дисципліни, аналізуючи ефективність витрат і забезпечуючи превентивний нагляд за можливими ризиками у сфері бухгалтерського та податкового обліку.

У підпорядкуванні головного бухгалтера працює його заступник, який координує роботу обліковців, перевіряє первинні документи, контролює правильність проведення у бухгалтерському обліку та частково відповідає за формування податкових розрахунків. Такий розподіл функцій дозволяє забезпечити безперервність діяльності облікового відділу та створює систему подвійного контролю за якістю бухгалтерської інформації.

Крім того, у складі відділу працює бухгалтер, який відповідає за поточне ведення обліку: здійснює відображення господарських операцій у журналах-ордерах та відомостях, веде облік розрахунків із заробітної плати та податкових платежів, контролює стан кредиторської й дебіторської заборгованості. Важливим напрямом його роботи є також облік основних засобів, матеріальних цінностей і витрат виробництва, що забезпечує комплексне відображення ресурсного потенціалу підприємства.

Така організація бухгалтерської служби дає змогу чітко розмежувати обов'язки між працівниками, уникнути дублювання функцій і водночас сформувати багаторівневу систему контролю за всіма ділянками обліку. Завдяки злагодженій роботі відділу підприємство отримує своєчасну та достовірну інформацію, необхідну як для складання фінансової звітності, так і для оперативного аналізу й прийняття управлінських рішень. При цьому головний бухгалтер виконує функції не лише керівника облікового процесу, а й внутрішнього контролера, що забезпечує додаткові гарантії фінансової дисципліни та підвищує якість управління на Підприємстві.

У структурі облікового відділу Підприємства вагоме місце посідає бухгалтер із заробітної плати, від роботи якого залежить соціальна стабільність у колективі, фінансова дисципліна підприємства та дотримання вимог чинного

законодавства. На ньому зосереджено ведення обліку робочого часу, розрахунків заробітної плати та контроль за своєчасним перерахуванням обов'язкових платежів. Обсяг завдань охоплює повний цикл: від отримання первинних документів (наказів, табелів, лікарняних листів, заяв на відпустку) до складання податкової й статистичної звітності.

Проте система обліку праці та її оплати у рослинництві не обмежується діяльністю лише бухгалтера із зарплати. У цьому процесі задіяні також інші працівники – табл. 2.1:

- табельники та обліковці праці – відповідають за ведення табелів обліку робочого часу, реєстрацію відпрацьованих годин, відображення простоїв і понаднормових робіт;

- обліковці продукції – здійснюють приймання та зважування зібраної продукції, ведуть відомості руху сільськогосподарської продукції, фіксують обсяги виробітку для подальших розрахунків заробітної плати відрядникам;

- бухгалтер-обліковець – узагальнює первинні дані, формує зведені документи, перевіряє правильність розрахунків та передає інформацію до бухгалтера із заробітної плати;

- головний бухгалтер – контролює організацію обліку розрахунків з оплати праці, відповідає за достовірність даних та виконує роль внутрішнього контролера, перевіряючи правильність відображення господарських операцій і дотримання законодавчих вимог.

Таким чином, функції працівників, пов'язаних з обліком праці та її оплати, утворюють єдину систему збору, перевірки, узагальнення та аналізу інформації, що має вирішальне значення для фінансової стійкості підприємства та рівня мотивації персоналу (додаток А).

Усі функції та завдання, що виконуються працівниками облікового відділу, реалізуються в межах загальної облікової політики Підприємства. Саме вона визначає порядок організації бухгалтерського обліку, застосування методів оцінки, ведення реєстрів, складання фінансової та податкової звітності й формування внутрішньої інформації для управління.

Таблиця 2.1

**Посади, пов'язані з обліком праці та її оплати в рослинництві
Підприємства**

Посада	Основні функції	Значення для обліку та контролю
Табельник / обліковець праці	Веде табелі, фіксує відпрацьований час, простої, понаднормові години	Забезпечує достовірність даних про трудовий час
Обліковець продукції	Приймає, зважає та реєструє зібрану продукцію, оформлює відомості виробітку	Формує основу для відрядної системи оплати праці
Бухгалтер-обліковець	Узагальнює первинні документи, перевіряє правильність розрахунків	Сприяє точності та повноті облікової інформації
Бухгалтер із заробітної плати	Розраховує зарплату, податки, формує звітність	Визначає фонд оплати праці та забезпечує соціальну стабільність
Головний бухгалтер	Організує облік, здійснює внутрішній контроль, забезпечує відповідність законодавству	Гарантує достовірність даних і фінансову дисципліну

У сфері праці та її оплати облікова політика виступає базовим інструментом, що регламентує правила збору та обробки первинних документів, порядок нарахування заробітної плати, здійснення утримань і відображення результатів у звітності.

З огляду на те, що чисельність персоналу на Підприємстві є відносно невеликою, але фонд оплати праці займає значну частку у структурі витрат, роль облікової політики набуває особливої ваги.

Вона забезпечує системність у нарахуванні та виплаті заробітної плати, дозволяє уникати подвійного обліку, чітко розмежовує обов'язки між бухгалтерами й обліковцями та гарантує дотримання норм трудового й податкового законодавства.

У положеннях облікової політики підприємства визначаються принципи, що стосуються вибору форми ведення обліку розрахунків з оплати праці (журнально-ордерна система), методики документування робочого часу й виробітку, розрахунку відрядної та погодинної заробітної плати, обліку відпусток, лікарняних і премій.

Крім того, у політиці регламентується порядок нарахування та сплати

єдиного соціального внеску, податку на доходи фізичних осіб і військового збору, що дозволяє забезпечити прозорість і контрольованість усіх розрахунків.

Таким чином, облікова політика Підприємства у сфері праці та її оплати виступає не лише формальним документом, а й дієвим регламентом, який формує основу для достовірності фінансової інформації, підвищує рівень внутрішнього контролю та створює умови для ефективного управління витратами на оплату праці в рослинництві (додаток Б).

Ефективність організації обліку праці та її оплати значною мірою залежить не лише від правильної облікової політики, а й від надійної системи контролю.

Саме контроль забезпечує своєчасність та достовірність відображення інформації, дозволяє виявляти порушення трудової дисципліни, уникати помилок у нарахуванні заробітної плати та запобігати фінансовим ризикам.

У сільськогосподарських підприємствах, де питома вага фонду оплати праці є значною, контроль відіграє особливу роль, оскільки пов'язує фінансові результати з мотивацією персоналу й ефективністю використання трудових ресурсів.

Система внутрішнього контролю на Підприємстві охоплює всі етапи: від перевірки правильності оформлення первинних документів (табелів обліку робочого часу, відомостей приймання продукції, наказів на відпустки) до контролю за правильністю проведених розрахунків і дотриманням вимог законодавства.

Вона покликана гарантувати, що заробітна плата нараховується відповідно до чинних нормативів, а податки та обов'язкові внески сплачуються вчасно.

Важливо, що контроль у сфері обліку праці має не лише фінансовий, а й соціальний аспект, адже забезпечує довіру колективу до керівництва та створює умови для стабільного функціонування підприємства.

У цьому контексті доцільним є узагальнення ключових функцій бухгалтерського обліку та внутрішнього контролю, які взаємодіють між собою

й забезпечують комплексний підхід до управління трудовими ресурсами. Саме це відображено у наступній таблиці, де показано роль обліку й контролю в організації та оплаті праці у сфері рослинництва.

Таблиця 2.2

Роль бухгалтерського обліку та внутрішнього контролю в обліку праці та її оплати в рослинництві

Напрямок	Роль бухгалтерського обліку	Роль внутрішнього контролю
Документування праці	Ведення табелів, відомостей виробітку, первинних документів	Перевірка повноти та достовірності оформлення документів
Нарахування заробітної плати	Розрахунок основної, додаткової зарплати, премій, відпускних, лікарняних	Контроль правильності нарахувань і дотримання норм законодавства
Облік податків та внесків	Відображення ПДФО, військового збору, ЄСВ у бухгалтерських регістрах	Забезпечення своєчасності й повноти сплати зобов'язань
Формування звітності	Складання фінансової та податкової звітності щодо фонду оплати праці	Перевірка відповідності даних, зниження ризиків штрафів
Аналіз фонду оплати праці	Узагальнення інформації про витрати на оплату праці та їх частку у собівартості	Оцінка економічної доцільності витрат, виявлення резервів економії
Соціальний аспект	Відображення виплат у розрізі працівників, забезпечення прозорості	Контроль справедливості й своєчасності виплат, підтримка мотивації персоналу

Таким чином, система бухгалтерського обліку та внутрішнього контролю на Підприємстві забезпечує повний цикл управління інформацією щодо праці та її оплати – від документування й нарахувань до формування звітності та аналітичної оцінки.

Поєднання облікових процедур із контрольними заходами гарантує достовірність даних, своєчасність розрахунків і дотримання законодавчих вимог, а також створює основу для прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

В умовах рослинницької спеціалізації підприємства, де фонд оплати праці є однією з провідних статей витрат, саме інтеграція обліку й контролю виступає ключовим фактором фінансової стійкості, ефективності використання трудових ресурсів і підвищення мотивації персоналу.

2.2. Облік праці та її оплати в рослинництві та відображення інформації у звітності

Облік праці та її оплати в рослинництві має важливе значення для забезпечення достовірності даних про витрати виробництва, правильного формування собівартості продукції та ефективного управління трудовими ресурсами. Праця є головним фактором виробництва, а її раціональне використання впливає на рівень урожайності, економічну ефективність та фінансову стабільність аграрного підприємства. У зв'язку з цим організація обліку праці в рослинництві повинна враховувати галузеві особливості, сезонність робіт, застосування різних систем оплати та необхідність розподілу заробітної плати між культурами і виробничими процесами.

Облік праці в рослинництві базується на системі первинних документів, які підтверджують факт виконання сільськогосподарських робіт, відпрацьований час і обсяг виробітку за окремими культурами та технологічними операціями. До таких документів на Підприємстві належать таблиці обліку використання робочого часу, облікові листи тракториста-машиніста, наряди на відрядні роботи, облікові листи виконаних робіт у рослинництві, шляхові листи сільськогосподарської техніки, а також розрахунково-платіжні відомості з нарахування заробітної плати. Зазначені документи забезпечують деталізацію трудових витрат за культурами, полями та видами робіт, що є необхідною умовою правильного формування собівартості продукції рослинництва та здійснення контролю за ефективністю використання трудових ресурсів.

Організація обліку розрахунків з працівниками щодо оплати праці потребує чіткого визначення облікових інструментів, за допомогою яких узагальнюється інформація про нарахування, утримання та виплату заробітної плати. Центральне місце в цій системі займає рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», який забезпечує відображення зобов'язань підприємства перед персоналом та формує відповідні показники фінансової

звітності. З метою систематизації основних характеристик рахунку 66 у таблиці наведено його економічний зміст і порядок відображення господарських операцій (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Характеристика рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»

Рахунок 66 є ключовим у системі обліку праці та її оплати, оскільки забезпечує узагальнення інформації про нарахування, утримання та виплату заробітної плати, а також формує показники фінансової звітності щодо зобов'язань підприємства перед працівниками.	
Ознака	Характеристика
Назва рахунку	66 «Розрахунки за виплатами працівникам»
Клас рахунку	Клас 6 «Поточні зобов'язання»
Економічний зміст	Призначений для узагальнення інформації про розрахунки підприємства з працівниками за всіма видами виплат, що належать до оплати праці та інших виплат персоналу
Характер рахунку	Пасивний
Сальдо	Кредитове - відображає заборгованість підприємства перед працівниками з оплати праці
Відображення за дебетом	Утримання із заробітної плати (ПДФО, військовий збір, аліменти тощо); виплата заробітної плати з каси або з поточного рахунку
Відображення за кредитом	Нарахування заробітної плати, премій, доплат, надбавок, відпускних, допомоги з тимчасової непрацездатності та інших виплат працівникам
Аналітичний облік	Ведеться за кожним працівником, структурним підрозділом, видами виплат та періодами нарахування

Нарахована заробітна плата працівників рослинництва включається до складу виробничих витрат. У бухгалтерському обліку вона відображається за дебетом рахунку 23 «Виробництво» з аналітичним обліком за культурами та видами робіт. На кінець звітного періоду ці витрати списуються на рахунок 231 «Рослинництво» для визначення собівартості вирощеної продукції. У випадках, коли працівники виконують адміністративні чи допоміжні функції, витрати на оплату праці обліковуються за дебетом рахунків 91 «Загальновиробничі витрати» або 92 «Адміністративні витрати».

Разом з тим, організація обліку праці та її оплати в рослинництві супроводжується низкою проблем, зумовлених сезонністю робіт, нерівномірністю завантаження працівників та складністю розподілу витрат між культурами. Це підвищує ризики викривлення собівартості продукції, потребує посилення аналітичного обліку та застосування внутрішнього контролю за

використанням фонду оплати праці.

З метою ілюстрації порядку бухгалтерського відображення нарахування та виплати заробітної плати, а також утримання і сплати обов'язкових податків і зборів розглянемо приклад обліку розрахунків з оплати праці адміністративного працівника підприємства (додаток В). У таблиці 2.4 наведено типові господарські операції, пов'язані з виплатою авансу, остаточним розрахунком заробітної плати за місяць і перерахуванням податку на доходи фізичних осіб, військового збору та єдиного соціального внеску.

Приклад. Бухгалтер підприємства відпрацював у січні 2025 повністю 23 робочі дні (184 год). Оклад: 8000 грн, премія за інтенсивність роботи 30 % окладу.

Таблиця 2.4

**Бухгалтерський облік нарахування та виплати заробітної плати і
обов'язкових нарахувань за січень 2025 року**

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 ($= 10400 - 4000 - 1872,00 - 156,00$)	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			

Резерв майбутніх відпусток створюють з метою рівномірного відображення витрат на оплату щорічних відпусток у складі витрат звітних

періодів відповідно до вимог НП(С)БО 11. Його розрахунок ґрунтується на визначенні середньоденної заробітної плати працівників та кількості днів невикористаної щорічної відпустки, що підлягають компенсації у майбутніх періодах. Сума резерву визначається шляхом множення середньоденної заробітної плати на кількість таких днів із одночасним урахуванням нарахувань єдиного соціального внеску. У бухгалтерському обліку створення резерву відображається у складі витрат діяльності з одночасним визнанням забезпечення, а використання резерву здійснюється під час нарахування відпускних, що забезпечує достовірність фінансової звітності та дотримання принципу нарахування (додаток Г).

У сільському господарстві, зокрема в галузі рослинництва, поряд із грошовою формою оплати праці може застосовуватися виплата заробітної плати у натуральній формі.

Така практика зумовлена специфікою аграрного виробництва та наявністю власної сільськогосподарської продукції.

Водночас законодавство встановлює чіткі обмеження й умови застосування натуральної оплати праці, дотримання яких є обов'язковим для роботодавця.

Таблиця 2.5

**Умови виплати заробітної плати у натуральній формі на
сільськогосподарських підприємствах**

Умова	Нормативне обґрунтування	Зміст вимоги
Передбачення у колективному договорі	ст. 23 Закону «Про оплату праці»	Можливість натуральної оплати має бути прямо закріплена у колективному договорі
Граничний розмір	ст. 23 Закону «Про оплату праці»	Частка натуроплати не перевищує 30 % нарахованої заробітної плати
Оцінка за собівартістю	ст. 23 Закону «Про оплату праці»	Вартість продукції не може перевищувати її собівартість
Добровільність	трудове законодавство	Натуроплата можлива лише за згодою працівника
Відсутність заборон	Перелік № 244	Продукція не повинна входити до переліку заборонених для виплати натурою

Працівнику виробничого підрозділу рослинництва нараховано заробітну плату за місяць у сумі 12000 грн. Колективним договором підприємства

передбачена можливість виплати частини заробітної плати у натуральній формі за умови дотримання вимог законодавства. Працівник подав письмову заяву з проханням отримати частину заробітної плати у вигляді сільськогосподарської продукції власного виробництва.

Максимальний розмір натуральної оплати становить 30 % від нарахованої заробітної плати, що відповідає 3600 грн ($12000 \times 30 \%$). Працівникові було передано продукцію рослинництва за цінами, що не перевищують її фактичну собівартість, на суму 3600 грн, а решта заробітної плати - 8400 грн виплачена у грошовій формі.

Такий порядок розрахунків відповідає вимогам ст. 23 Закону України «Про оплату праці» та не порушує прав працівника.

Як альтернативу, працівник може подати заяву з проханням реалізувати йому сільськогосподарську продукцію з утриманням її вартості із заробітної плати. У такому разі передача продукції не вважається виплатою заробітної плати натурою, а обмеження щодо 30 % та норм ст. 128 КЗпП не застосовуються. Водночас така операція є можливою виключно за ініціативою працівника.

Отже, виплата заробітної плати у натуральній формі в аграрних підприємствах допускається законодавством як виняток і потребує суворого дотримання встановлених умов.

Чітке документальне оформлення, добровільність та дотримання граничних розмірів забезпечують правомірність таких операцій і мінімізують ризики трудових та податкових спорів.

Порушення встановлених строків виплати заробітної плати або її виплата не в повному обсязі є грубим порушенням трудових прав працівників і тягне за собою відповідальність, передбачену чинним законодавством.

Відповідно до статті 265 Кодексу законів про працю України, за затримку виплати заробітної плати більш ніж на один місяць або за виплату її не в повному обсязі до роботодавця застосовується фінансова санкція у

трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством на момент виявлення порушення.

Крім фінансових санкцій, відповідно до статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення, посадові особи можуть бути оштрафовані на 510 - 1700 грн за перше порушення та на 1700 - 5100 грн - за повторне або у разі порушення прав соціально вразливих працівників.

Інформація про оплату праці є складовою фінансової звітності підприємства та відображає витрати на персонал, зобов'язання перед працівниками і рух грошових коштів, пов'язаний із виплатою заробітної плати. Узагальнення основних напрямів відображення цих показників у формах фінансової звітності залежно від функціонального призначення працівників наведено в табл. 2.6.

Таблиця 2.6

Відображення інформації про оплату праці у фінансовій звітності підприємства

Форма фінансової звітності	Стаття (розділ) звітності	Зміст інформації щодо оплати праці
Баланс (Звіт про фінансовий стан)	Поточні зобов'язання	Відображається заборгованість підприємства з розрахунків за заробітною платою та іншими виплатами працівникам на звітну дату
Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)	Собівартість реалізованої продукції	Включаються витрати на оплату праці працівників рослинництва, безпосередньо зайнятих у виробництві продукції
	Адміністративні витрати	Відображаються витрати на оплату праці управлінського персоналу та працівників адміністративних підрозділів
	Витрати на збут	Включаються витрати на оплату праці працівників, зайнятих у процесі реалізації продукції
Звіт про рух грошових коштів	Операційна діяльність	Показуються виплати заробітної плати та інших виплат працівникам як грошові потоки від операційної діяльності
Примітки до фінансової звітності	Фонд оплати праці та соціальні відрахування	Наводиться деталізація витрат на оплату праці, нарахованих премій, доплат, відрахувань на соціальні заходи та інших виплат персоналу

Таким чином, інформація про оплату праці у фінансовій звітності забезпечує користувачів повними та достовірними даними щодо рівня витрат на персонал, структури фонду оплати праці та грошових потоків, пов'язаних із розрахунками з працівниками, що має важливе значення для аналізу

ефективності діяльності підприємства.

Отже, організація обліку праці та її оплати в рослинництві має комплексний характер і виконує подвійну функцію: забезпечує достовірне відображення витрат на оплату праці та водночас виступає інструментом контролю за ефективністю використання трудових ресурсів.

2.3. Податкові аспекти обліку розрахунків з оплати праці

Податкові аспекти обліку розрахунків з оплати праці є важливою складовою системи фінансового управління підприємством, оскільки саме від правильності нарахувань, утримань і відображення у звітності залежить своєчасне та повне виконання податкових зобов'язань перед державним бюджетом. У сфері рослинництва, як і в інших галузях, оплата праці працівників супроводжується обов'язковими нарахуваннями і утриманнями, передбаченими Податковим кодексом України та Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

В Україні оподаткування заробітної плати здійснюється у два етапи:

- перший етап: утримання із заробітної плати, коли із доходу кожного працівника віднімаються обов'язкові податки і збори, унаслідок чого працівник отримує «чисту» суму меншу за нараховану;
- другий етап: нарахування на фонд оплати праці, які сплачує роботодавець за власний рахунок у складі витрат підприємства. Усі ці платежі здійснює податковий агент, тобто підприємство, що виплачує заробітну плату.

Згідно з чинним законодавством, із заробітної плати утримуються: військовий збір; податок на доходи фізичних осіб (ПДФО).

Військовий збір було запроваджено з 3 серпня 2014 року на підставі Закону України №1621-VII. Його ставка становить 5 % від суми доходу, включаючи заробітну плату, без зменшення на суму єдиного соціального внеску та ПДФО. Платниками збору є всі фізичні особи - як резиденти, так і

нерезиденти, а також податкові агенти.

Податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) регулюється розділом IV Податкового кодексу України (додаток Д). Приклад. У разі нарахування заробітної плати працівнику, зайнятому у сфері рослинництва, в розмірі 12000 грн із зазначеної суми здійснюються обов'язкові податкові утримання. Зокрема, податок на доходи фізичних осіб справляється за ставкою 18 % і становить 2160 грн.

Військовий збір нараховується за ставкою 5 % від тієї самої бази оподаткування, що відповідає сумі 600 грн. Таким чином, загальний обсяг податкових відрахувань із заробітної плати становить 2760 грн, а сума чистого доходу, що підлягає виплаті працівникові, дорівнює 940 грн.

Система оподаткування доходів фізичних осіб ґрунтується на чіткому визначенні об'єктів оподаткування, оскільки саме вони формують базу для виникнення податкових зобов'язань платників податків. Залежно від джерел отримання доходів, характеру економічних операцій та правового статусу платника, законодавством передбачено різні підходи до їх оподаткування, що зумовлює необхідність їх узагальнення та систематизації (рис. 2.1).

ДОХОДИ В ПОДАТКОВОМУ КОДЕКСИ УКРАЇНИ	
Оподатковувані	Неоподатковувані
Ст. 164 ПКУ Зарплата. Додаткові блага	Ст. 165 ПКУ Допомоги. Подарунки. Путівки
Грошові	Негрошові
П. 164.6 ПКУ (в тому числі безповоротні фінансові допомоги, прощення позик)	П. 164.5 ПКУ (з коефіцієнтом) (в тому числі оподатковувана вартість подарунку, путівки)
ДОДАТКОВЕ БЛАГО П. 164.2.17 ПКУ	
Негрошова виплата (з коефіцієнтом)	Грошова виплата (без коефіцієнту)
З метою розрахунку ПДФО негрошові доходи оподатковуються за п. 164.5 ПКУ: ВАРТІСТЬ доходу помножується на коефіцієнт (1,2195) і після визначення бази оподаткування результат помножується на ставку податку 18 %, визначається сума податку	В звичайному порядку
Не оподатковане додаткове благо	

Рис. 2.1. Об'єкти оподаткування податком на доходи фізичних осіб

Отже, об'єкти оподаткування податком на доходи фізичних осіб охоплюють широкий спектр доходів, отриманих платниками як з території України, так і з іноземних джерел.

Їх чітка ідентифікація забезпечує правильне визначення бази оподаткування, дотримання принципів справедливості та рівності оподаткування, а також сприяє підвищенню прозорості податкових розрахунків і зниженню ризиків податкових порушень.

Дотримання встановлених законодавством строків сплати податку на доходи фізичних осіб є важливою складовою податкової дисципліни роботодавця та умовою уникнення фінансових санкцій.

Отже, строки сплати податку на доходи фізичних осіб безпосередньо пов'язані з моментом фактичної виплати заробітної плати або її нарахування. Своєчасне перерахування ПДФО під час виплати доходу, а у разі його затримки - у визначені законодавством граничні терміни, забезпечує дотримання вимог податкового законодавства, знижує ризики застосування штрафних санкцій та сприяє підвищенню рівня податкової відповідальності роботодавця. Розглянемо основні господарські операції, що виникають у процесі обліку податку на доходи фізичних осіб у ПАФ «Урожай», які узагальнено в табл. 2.7.

Таблиця 2.7

**Відображення на рахунках бухгалтерського обліку
утримань з заробітної плати працівників**

Зміст операцій	Кореспонденція рахунків		Сума, грн
	Дебет	Кредит	
1. Утримано із зарплати працівників сума ПДФО	661	641	15575,4
2. Утримано із заробітної плати воєнного збору	661	642	1297,95
3. Видано заробітну плату працівникам	661	311	86530,0
4. Сплата до бюджету суми ПДФО	641	311	15575,4

Окремо роботодавець нараховує єдиний соціальний внесок у розмірі 22 % на суму нарахованої заробітної плати. У наведеному прикладі ЄСВ складе 2640 грн ($12000 \times 22\%$). Ця сума не утримується із заробітної плати працівника, а сплачується підприємством додатково за рахунок власних коштів.

Таким чином, система оподаткування заробітної плати в Україні передбачає поєднання особистих утримань працівників та нарахувань роботодавця, що забезпечує надходження коштів до державного бюджету і фондів соціального страхування.

У 2025 році система оподаткування доходів фізичних осіб в Україні передбачає застосування податкової соціальної пільги (ПСП) як інструменту соціального захисту працівників із невисокими доходами. Відповідно до пункту 169.1.1 Податкового кодексу України, податкова соціальна пільга дорівнює 50 % розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи, встановленого на 1 січня звітного податкового року.

Згідно із Законом України «Про Державний бюджет України на 2025 рік», прожитковий мінімум для працездатних осіб становить 3028 грн. Відповідно, розмір податкової соціальної пільги у 2025 році складає: $\text{ПСП} = 3028 \times 0,5 = 1514$ грн.

Право на застосування податкової соціальної пільги надається, якщо місячний дохід платника податку у вигляді заробітної плати не перевищує 1,4 розміру прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на 1 січня року, округленого до найближчих 10 гривень.

Отже, у 2025 році гранична сума доходу для застосування ПСП становить: $3028 \times 1,4 = 4240$ грн.

Таким чином, пільга застосовується лише до тих працівників, чий місячний заробіток не перевищує 4240 грн, що дозволяє зменшити суму оподатковуваного доходу та, відповідно, розмір податку на доходи фізичних осіб (ПДФО).

Приклад. Працівник виробничого підрозділу рослинництва, посадові обов'язки якого пов'язані з виконанням технологічних операцій з вирощування сільськогосподарських культур, у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю перебував на лікарняному з 20 січня по 4 лютого 2025 року, що становить 16 календарних днів.

Нарахування допомоги по тимчасовій непрацездатності було здійснено

роботодавцем у лютому 2025 року, при цьому сума лікарняних за дні непрацездатності у січні становила 2000 грн, а за дні непрацездатності у лютому - 1000 грн. Виплату лікарняних проведено у квітні 2025 року.

Заробітна плата працівника за січень 2025 року становила 3000 грн, що зумовлено особливостями міжсезонного періоду у галузі рослинництва, а за лютий - 7000 грн.

Оскільки нарахована заробітна плата за січень була меншою за встановлений розмір мінімальної заробітної плати у 2025 році (8000 грн), підприємством здійснено доплату до мінімальної заробітної плати у сумі 5000 грн (8000 - 3000).

З метою наочного відображення порядку включення доходів працівника виробничого підрозділу рослинництва до податкової звітності та дотримання принципу відображення доходів за датою їх фактичної виплати, у таблиці подано приклад заповнення форми № 4 ДФ за відповідні звітні періоди. Табл. 2.8 ілюструє особливості відображення заробітної плати та допомоги по тимчасовій непрацездатності, а також нарахування і сплати податку на доходи фізичних осіб та військового збору.

Таблиця 2.8

Відображення доходів працівника виробничого підрозділу рослинництва у формі № 4ДФ

№	Реєстраційний №	За (нараховано, грн)	З (виплачено, грн)	4а (ПДФО 18 %)	4 (ПДФО сплачено, грн)	5а (ВЗ 5 %)	5 (ВЗ сплачено, грн)	Ознака доходу
Форма 4ДФ за березень (І квартал 2025 р.)								
1	1111111111	7000	7000	1260	1260	350	350	101
Форма № 4ДФ за березень 2025 р. (І квартал)								
1	1111111111	11000	11000	1980	1980	550	550	101
Форма 4ДФ за квітень (ІІ квартал 2025 р.)								
1	1111111111	11000	11000	1980	1980	550	550	101
Лікарняні (виплачені у квітні)								
1	1111111111	3000	3000	540	540	150	150	101

Суми податків і зборів підлягають перерахуванню до бюджету не пізніше банківського дня, наступного за днем виплати заробітної плати. ПДФО та військовий збір сплачуються до бюджету у строки, встановлені Податковим

кодексом України, з урахуванням фактичної виплати (надання) оподаткованого доходу. ЄСВ сплачується під час кожної виплати заробітної плати (доходу), на суми якої він нарахований, а в разі невиплати нарахованого доходу - у строки, встановлені законодавством. Результати нарахувань відображаються у податковій звітності. Підприємство подає об'єднану звітність з ЄСВ, ПДФО та військового збору, яка містить відомості про кожного працівника, суми нарахувань, утримань і перерахувань. Такі дані є підставою для обліку страхового стажу працівників і контролю податкової дисципліни роботодавців.

Отже, податкові аспекти обліку розрахунків з оплати праці спрямовані на забезпечення законності та прозорості взаємовідносин між роботодавцем, працівником і державою. Вони передбачають обов'язкове виконання функцій податкового агента, правильне визначення бази оподаткування, своєчасне утримання і сплату податків, а також достовірне відображення відповідних операцій у бухгалтерському та податковому обліку. Реалії аграрного сектору потребують чіткого дотримання цих вимог, адже саме від цього залежить не лише фінансова стабільність підприємства, а й соціальний захист працівників та формування доходів державного бюджету.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ І КОНТРОЛЬ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТИ В РОСЛИННИЦТВІ

3.1. Фінансово-економічний стан суб'єкта господарювання

Фінансово-економічний стан підприємства є інтегральною характеристикою його господарської діяльності, що відображає рівень ефективності використання ресурсів, стабільність отриманих результатів і спроможність своєчасно виконувати зобов'язання перед державою, працівниками та партнерами (додаток Е). Його оцінка дає змогу виявити сильні та проблемні сторони функціонування господарства, визначити основні тенденції розвитку й обґрунтувати управлінські рішення щодо підвищення результативності діяльності.

В умовах сучасного ринку особлива увага приділяється аналізу фінансово-економічного стану, адже він дозволяє оцінити не лише динаміку доходів і витрат, а й ефективність використання майнових ресурсів, структуру капіталу, рівень ліквідності та прибутковості. Для Підприємства така оцінка має важливе прикладне значення, оскільки аграрне виробництво залежить від сезонних коливань, ринкової кон'юнктури та змін у податково-правовому середовищі. Це зумовлює необхідність постійного моніторингу фінансових результатів і пошуку шляхів їх стабілізації.

З метою комплексної характеристики фінансово-економічного стану доцільним є аналіз структури доходів, оскільки саме вони забезпечують покриття витрат, формування фонду оплати праці та отримання прибутку. Вивчення динаміки доходів дає можливість визначити ключові джерела їх формування, простежити тенденції зростання чи зменшення, а також оцінити вплив зовнішніх і внутрішніх факторів на результати діяльності підприємства. У зв'язку з цим у табл. 3.1 подано структуру та динаміку доходів Підприємства за 2022 – 2024 рр., що дозволяє виявити зміни в обсягах реалізації продукції та оцінити загальні фінансові тенденції розвитку господарства.

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 й динаміки доходів Підприємства підтверджує позитивні тенденції у фінансових результатах діяльності. Загальний обсяг доходу у 2024 р. зріс на 14 397 тис. грн, або на 50,9 % порівняно з 2022 р., що свідчить про стабільне розширення виробничо-збутових можливостей підприємства.

Ключовим джерелом надходжень залишається чистий дохід від основної операційної діяльності, частка якого у структурі коливається в межах 93,4 – 93,9 %. Його приріст за аналізований період становив 13 674 тис. грн (51,8 %), що підтверджує ефективність базового напрямку господарювання – вирощування зернових та технічних культур. Дохід від іншої операційної діяльності залишається допоміжним (6,0 – 6,5 %), проте також зріс на 729 тис. грн (+ 39,7 %), що вказує на поступове розширення диверсифікації. Особливо стрімко збільшилися надходження від інвестиційної діяльності – у чотири рази, однак їхня питома вага не перевищує 0,1 %, що свідчить про несистемний характер інвестиційних доходів.

У підсумку структура доходів підприємства відзначається стабільністю, з чітким домінуванням операційної діяльності. Позитивна динаміка демонструє

зростання виробничого потенціалу та ринкової активності, проте незначна частка інвестиційних надходжень акцентує увагу на потребі активізації інвестиційної політики з метою диверсифікації джерел фінансової стійкості.

Водночас для повної характеристики фінансово-економічного стану підприємства важливим є аналіз витрат і відрахувань, оскільки саме вони формують собівартість продукції, впливають на кінцевий фінансовий результат і визначають рівень рентабельності господарювання. Витрати відображають ефективність використання ресурсів, а обов'язкові відрахування забезпечують виконання соціально-економічних функцій підприємства.

Дослідження їхньої динаміки й структури дозволяє встановити співвідношення між виробничими, адміністративними, збутовими та іншими витратами, а також оцінити їхній вплив на прибутковість діяльності. Для ілюстрації цих процесів у табл. 3.2 наведено структуру та динаміку 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 засвідчує їх поступове зростання: у 2024 році загальна сума досягла 38687 тис. грн, що на 10577 тис. грн, або на 37,6 % більше, ніж у 2022 році. Домінуючою статтею залишається собівартість реалізованої продукції (78,6 – 79,9 %), яка за досліджуваний період зросла на 8 125 тис. грн (+ 36,5 %). Це свідчить про стабільність виробничого напрямку, проте водночас підкреслює високу залежність фінансових результатів від ефективності основної діяльності.

Адміністративні витрати збільшилися на 599 тис. грн (+ 18,5 %), хоча їхня частка у структурі загальних витрат залишається відносно помірною (8,6 – 9,9 %). Витрати на збут, навпаки, зменшилися на 217 тис. грн (– 4 3,8 %), що може свідчити про оптимізацію логістичних і маркетингових процесів, але водночас знижує рівень інвестицій у розширення ринків збуту. Найбільшу увагу привертає стрімке зростання інших операційних витрат (у 2,7 раза) та витрат від фінансової діяльності (+ 92,8 %), які у 2024 році сформували вже 9,2 % загального обсягу витрат. Це підкреслює зростання ризиків, пов'язаних з кредитними ресурсами та іншими фінансовими зобов'язаннями. Втрати від інвестиційної діяльності, хоча й демонструють коливання, залишаються епізодичними й не мають істотного впливу на загальну структуру витрат.

Узагальнено можна зазначити, що витратна структура підприємства зберігає відносну стабільність із чітким домінуванням виробничої складової, однак посилення фінансових ризиків через зростання витрат від фінансової діяльності створює потенційну загрозу рентабельності. Оптимізація адміністративних витрат, посилення контролю за фінансовими ризиками та формування більш збалансованої політики управління витратами визначаються як важливі напрями підвищення ефективності діяльності й зміцнення фінансової стійкості господарства.

Водночас значну роль у комплексній оцінці фінансово-економічного стану відіграє аналіз майнової структури підприємства. Активи формують виробничий потенціал, визначають масштаби господарювання та можливості для подальшого розвитку. Для Підприємства, яке поєднує рослинницьку і

тваринницьку спеціалізації, ключовим є забезпечення оптимального співвідношення між необоротними й оборотними активами, адже саме воно визначає стійкість виробничих процесів, рівень ліквідності та загальну фінансову стабільність. З цією метою у табл. 3.3 відображено 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 активів Підприємства показує їхнє

зменшення на 2 592 тис. грн (– 5,1 %) у 2024 р. порівняно з 2022 р. Основною причиною стало скорочення оборотних активів (– 7,7 %), тоді як необоротні залишилися відносно стабільними і навіть збільшили свою частку у структурі майна з 40,3 % до 42,0 %. Це свідчить про зростання капіталоємності та концентрацію ресурсів у виробничій сфері.

У складі необоротних активів переважають основні засоби (понад 39 %), обсяги яких практично не змінилися (– 1,1 %), що вказує на відсутність масштабних інвестицій у модернізацію виробничої бази. Серед оборотних активів найбільше скорочення спостерігається за запасами (– 20,9 %), у тому числі готової продукції (– 24,3 %) і виробничих ресурсів (– 31,1 %). Це відображає більш інтенсивне використання складських запасів і переорієнтацію на реалізацію продукції. Водночас зростання незавершеного виробництва (+ 21,1 %) пов'язане з сезонними особливостями аграрного циклу.

Звертає на себе увагу зменшення поточних біологічних активів (– 87,2 %) і дебіторської заборгованості (– 22,7 %), що знижує ризики неповернення коштів та покращує структуру оборотних ресурсів. Паралельно істотно збільшилися грошові кошти та поточні фінансові інвестиції (у 3,9 раза), а також витрати майбутніх періодів (+ 37,2 %), що підвищує ліквідність та створює додаткові можливості для фінансування.

У цілому, незважаючи на зменшення вартості активів, відзначається тенденція до їх якісного перерозподілу: зниження обсягів запасів поєднується зі зростанням грошових ресурсів і фінансових інвестицій. Це сприяє зміцненню платоспроможності підприємства, проте водночас збереження високої залежності від основних засобів актуалізує потребу в оновленні виробничих потужностей у середньостроковій перспективі.

Важливою складовою оцінки фінансово-економічного стану підприємства виступає аналіз дебіторської заборгованості, оскільки її обсяги та структура відображають рівень розрахунків із покупцями та іншими контрагентами, а також безпосередньо впливають на ліквідність активів і загальну платоспроможність господарюючого суб'єкта. Надмірні залишки

заборгованості можуть призвести до браку обігових коштів і уповільнення фінансового обороту, тоді як її зменшення свідчить про підвищення фінансової дисципліни та ефективності управління розрахунками.

Для Підприємства дослідження дебіторської заборгованості має особливу вагу, адже підприємство активно працює на внутрішньому ринку сільськогосподарської продукції та взаємодіє з широким колом партнерів. Динаміка цього показника дозволяє виявити тенденції у взаємовідносинах із покупцями, оцінити якість управління дебіторськими рахунками й визначити потенційні ризики, пов'язані з несвоєчасними розрахунками. Для ілюстрації цих процесів у табл. 3.4 наведено дані про структуру та динаміку 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	100,0	3389	100,0	3207	100,0	-941	-22,7

Аналіз динаміки дебіторської заборгованості Підприємства свідчить про її зменшення на 941 тис. грн (– 22,7 %) у 2022 – 2024 рр., що є позитивним сигналом щодо посилення фінансової дисципліни та більш раціонального управління розрахунками з контрагентами.

Провідною складовою у структурі дебіторської заборгованості залишається заборгованість за відвантажену продукцію, яка у 2024 р. становила 91,2 % проти 86,3 % у 2022 р. Незважаючи на абсолютне скорочення на 656 тис.

грн (– 18,3 %), її питома вага зросла, що є характерним для аграрних підприємств, які реалізують продукцію з відстрочкою платежів.

Позитивним фактором є фактичне погашення боргу перед бюджетом: з 38 тис. грн у 2022 р. ця заборгованість скоротилася до 1 тис. грн у 2024 р. (– 97,4 %), що підтверджує належне виконання податкових зобов'язань. Найбільші зміни зафіксовано за статтею «інша поточна дебіторська заборгованість»: якщо у 2022 р. вона становила 530 тис. грн (12,8 %), то у 2023 р. збільшилася до 739 тис. грн, а в 2024 р. різко скоротилася до 282 тис. грн (8,8 %). Це відображає активізацію роботи з контрагентами та зниження ризикованих боргів.

Узагальнено можна констатувати, що структура дебіторської заборгованості Підприємства характеризується концентрацією боргів у сфері реалізації продукції та суттєвим зменшенням інших складових. Така тенденція підвищує прозорість фінансових потоків, але водночас посилює залежність підприємства від своєчасності платежів з боку покупців, що потребує постійного контролю та управлінської уваги.

Ліквідність та платоспроможність є визначальними показниками фінансового стану підприємства, оскільки вони характеризують його здатність своєчасно погашати поточні зобов'язання та забезпечувати стабільність руху грошових потоків. Висока ліквідність свідчить про фінансову гнучкість та надійність у взаємовідносинах із контрагентами, тоді як її дефіцит може стати причиною труднощів у розрахунках і зниження довіри з боку партнерів і кредитних установ.

Для Підприємства, діяльність якого тісно пов'язана з аграрним виробництвом і залежить від сезонних коливань доходів, аналіз ліквідності набуває особливого значення. Дослідження відповідних коефіцієнтів дозволяє оцінити реальний рівень фінансової стійкості, простежити ефективність використання оборотних активів та визначити спроможність підприємства виконувати свої фінансові зобов'язання в необхідні строки. У табл. 3.5 подано динаміку показників ліквідності та платоспроможності Підприємства за

2022 – 2024 рр., що дає можливість виявити тенденції у зміні фінансової гнучкості та розрахункових можливостей господарства.

Таблиця 3.5

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 показує поступове зміцнення фінансової позиції підприємства у 2022 – 2024 рр. Загальний коефіцієнт покриття зріс з 1,585 до 2,164, перевищивши нормативний орієнтир 1,5. Це свідчить про достатній обсяг оборотних активів для покриття короткострокових зобов'язань і зростання рівня фінансової стійкості господарства.

Коефіцієнт абсолютної ліквідності збільшився з 0,055 до 0,313, що вище нормативного значення ($> 0,2$). Така динаміка свідчить про істотне підвищення частки грошових коштів у складі оборотних активів і посилення здатності підприємства своєчасно виконувати поточні фінансові зобов'язання. Аналогічна тенденція простежується у зміні коефіцієнта платоспроможності, який зріс на 0,258.

Разом із цим проміжний коефіцієнт покриття, хоча й підвищився на 0,292 і у 2024 р. досяг 0,571, залишається нижчим за нормативний рівень ($> 0,7$). Це свідчить про обмежені можливості швидкого перетворення частини оборотних активів у ліквідні кошти. Водночас коефіцієнт критичної ліквідності

з 1,418 у 2022 р. зріс до 1,917 у 2024 р., що значно перевищує норматив 0,8 і підтверджує надійність підприємства у середньостроковій перспективі.

Загалом ліквідність і платоспроможність Підприємства характеризуються позитивною динамікою. Підприємство нарощує рівень забезпеченості ліквідними активами та підвищує фінансову гнучкість. Водночас наявність відставання у проміжному коефіцієнті покриття вказує на потребу більш ефективного управління запасами та дебіторською заборгованістю, що дозволить посилити стійкість підприємства в короткостроковій перспективі.

Аналіз структури джерел формування капіталу є ключовим елементом оцінки фінансової стійкості підприємства, оскільки він відображає співвідношення між власними та позиковими ресурсами і дає змогу оцінити рівень його фінансової незалежності.

Збалансована структура капіталу сприяє підтриманню оптимального співвідношення між ризиком і прибутковістю, забезпечує можливість залучення інвестицій та формує довіру з боку кредиторів і ділових партнерів. Для Підприємства, яке здійснює діяльність у капіталомісткому аграрному секторі, питання ефективного управління джерелами формування капіталу має особливу актуальність. Дослідження їхньої динаміки дозволяє виявити зміни у співвідношенні власних та залучених коштів. З цією метою у табл. 3.6 подано 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 фінансування засвідчує поступове зміцнення фінансової незалежності Підприємства у 2022 – 2024 рр. Зростання коефіцієнта автономії з 0,614 до 0,732, що перевищує нормативне значення ($> 0,5$), свідчить про достатню частку власного капіталу у фінансуванні діяльності. Одночасно спостерігається скорочення коефіцієнта концентрації позикового капіталу з 0,386 до 0,268, що вказує на зменшення залежності від кредиторів і підвищення фінансової стійкості підприємства.

Позитивним є й зниження коефіцієнта фінансового ризику з 0,628 до 0,367, що значно нижче граничного рівня (< 1) і свідчить про мінімізацію ризиків, пов'язаних із надмірним використанням позикових ресурсів. Найбільш показовим виступає зростання коефіцієнта фінансової стабільності з 1,592 до 2,728, що підтверджує зростання спроможності підприємства покривати зобов'язання власним капіталом та підтримувати довгострокову фінансову стійкість.

У цілому структура капіталу Підприємства характеризується сприятливими тенденціями: посилюється роль власних коштів, знижується залежність від зовнішніх джерел та зменшуються фінансові ризики. Це підвищує інвестиційну привабливість підприємства, зміцнює його позиції на ринку та створює передумови для вдосконалення системи оплати праці й більш ефективного використання трудового потенціалу.

3.2. Аналітична оцінка використання праці та її оплати в рослинництві

Аналітична оцінка праці й її оплати в рослинництві є ключовою ланкою системи управління Підприємства, оскільки саме трудові ресурси визначають здатність підприємства виконувати виробничу програму в умовах сезонності, природно-кліматичних ризиків та коливань ринкової кон'юнктури. Її практична важливість полягає у вимірюванні продуктивності праці, трудомісткості

технологічних операцій (на 1 га, 1 т продукції), структурі та динаміці фонду оплати праці, а також у зіставленні темпів зростання заробітної плати з темпами приросту виробітку й виручки. Мета цього підрозділу – на основі систематизованих облікових даних і спеціально розробленої Аналітичної відомості оцінки ефективності використання праці та її оплати встановити причинно-наслідкові зв'язки між використанням робочого часу, організацією праці, мотиваційною політикою та фінансовими результатами рослинництва, визначити резерви зниження собівартості й підвищення рентабельності.

Для досягнення мети розв'язуються такі завдання: проаналізувати кадровий потенціал і структуру зайнятості (постійні/сезонні, відрядна/погодинна оплата), оцінити використання фонду робочого часу (простої, понаднормові, невиходи), провести факторний аналіз фонду оплати праці (вплив чисельності, відпрацьованого часу, середньої годинної/денної ставки, преміювання), зіставити динаміку середньої зарплати з виробітком та часткою зарплати в собівартості, виявити інтенсивність структурних зрушень і їх вплив на фінансову стійкість підприємства.

Результати аналітики дають подвійний ефект:

- економічний – через оптимізацію трудових витрат, підвищення продуктивності, зменшення питомої зарплатної складової у собівартості, скорочення непродуктивних витрат робочого часу; та

- управлінський – через обґрунтування системи преміювання «за результат», балансування відрядних і погодинних форм, планування фонду оплати праці в розрізі культур і технологічних карт, ув'язку КРІ підрозділів із бюджетом витрат.

Інформація цього розділу є цінною для власників і керівництва (ухвалення інвестиційних та організаційних рішень), головного бухгалтера та бухгалтерів-обліковців (точність нарахувань, план-факт аналіз ФОП, розкриття у звітності), агрономічної та механізаторської служб (нормативи трудомісткості, графіки робіт, завантаженість техніки), кадрової служби (планування чисельності, сезонний підбір), внутрішнього контролера/аудитора

(ризика помилок і порушень, відповідність гарантіям оплати), а також для зовнішніх стейкхолдерів – банків, інвесторів і контролюючих органів (прозорість витрат на працю, дотримання мінімальних гарантій).

Узагальнені результати аналітичної оцінки використання праці та її оплати потребують кількісного підтвердження на основі систематизованих статистичних і облікових даних.

Одним із ключових напрямів дослідження є аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами, адже саме кадровий потенціал визначає рівень продуктивності, ритмічність виконання технологічних процесів у рослинництві та формування фонду оплати праці.

Вивчення чисельності працівників, їхнього складу та динаміки дозволяє оцінити стабільність трудових колективів, своєчасність виконання виробничих завдань і виявити можливі проблеми із залученням персоналу у пікові періоди польових робіт. Для відображення цих аспектів у табл. 3.7 наведено динаміку 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 забезпеченості трудовими ресурсами у рослинництві Підприємства свідчить про збереження відносно стабільної чисельності

працівників протягом 2022–2024 рр. (зменшення лише на 1 особу, або 2,9 %). За умов майже незмінної площі сільськогосподарських угідь (1045 га) це означає, що навантаження на одного працівника зросло з 29,9 га у 2022 р. до 30,7 га у 2024 р., що вказує на підвищення інтенсивності використання робочої сили.

Середньорічна вартість основних виробничих засобів за аналізований період зросла на 1835,5 тис. грн (+ 5,9 %), а фондоозброєність праці збільшилася з 895,9 тис. грн до 976,3 тис. грн на одного працівника (+ 9,0 %). Це свідчить про зміцнення матеріально-технічної бази та підвищення рівня технічної оснащеності праці в рослинництві.

У цілому результати вказують на позитивну тенденцію до підвищення продуктивності праці за рахунок інтенсивнішого використання трудових ресурсів та поліпшення умов їх технічного забезпечення. Для системи оплати праці це означає можливість більш тісного зв'язку заробітку з результативністю, що створює передумови для посилення мотивації персоналу та зниження питомих витрат на оплату праці у собівартості продукції.

Поглиблена оцінка ефективності використання трудових ресурсів потребує аналізу не лише їх чисельності та забезпеченості технічними засобами, а й показників результативності праці. Особливе значення у рослинництві має продуктивність праці, яка відображає взаємозв'язок між витраченим робочим часом і отриманими виробничими результатами, а також фонд оплати праці, що формує мотиваційну складову трудової діяльності. Динаміка цих показників дозволяє встановити тенденції зміни ефективності праці, виявити резерви підвищення результативності та оцінити економічні наслідки для підприємства.

З метою дослідження цих аспектів у табл. 3.8 наведено показники використання трудових ресурсів Підприємства за 2021 – 2023 рр. Аналіз показників використання трудових ресурсів Підприємства у 2022 – 2024 рр. свідчить про поступове підвищення ефективності праці та зростання рівня її оплати. Продуктивність праці зросла на 92,92 тис. грн (+ 12,8 %), що супроводжувалося підвищенням середньої заробітної плати одного працівника

з 13 105,71 грн до 15 747,41 грн (+ 20,2 %).

Таблиця 3.8

Показники використання трудових ресурсів підприємства за 2022-2024 рр.

Показник	Роки			Відхилення (+,-) 2024 р. від 2022 р	
	2022	2023	2024	абсолютне	відносне, %
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

Важливо, що темпи зростання заробітної плати перевищили динаміку продуктивності праці, що може створювати додаткове навантаження на фонд оплати праці, але водночас підвищує соціальну привабливість підприємства як роботодавця.

Позитивним є суттєве зростання обсягів чистого доходу на одного працівника – з 754,29 тис. грн у 2022 р. до 1 178,65 тис. грн у 2024 р. (+ 56,3 %), що перевищує динаміку зростання фонду оплати праці та свідчить про збереження фінансового балансу між доходами та витратами на персонал. Особливо показовим є майже чотириразове зростання прибутку операційної діяльності на одного працівника (+ 164,22 тис. грн), що демонструє результативність поєднання трудових і фінансових ресурсів.

Водночас показник виробництва валової продукції на 1 грн витрат на оплату праці зріс на 9,7 %, досягнувши 5,08 грн, що свідчить про підвищення віддачі заробітної плати та більш ефективне використання трудових ресурсів. Таким чином, зростання оплати праці в рослинництві Підприємства супроводжується реальним підвищенням результативності праці та фінансових показників, що підтверджує доцільність інвестування у розвиток системи

мотивації персоналу.

Рівень оплати праці в аграрному виробництві безпосередньо пов'язаний не лише з продуктивністю праці та результативністю діяльності працівників, а й зі структурою витрат на виробництво. Заробітна плата у рослинництві виступає одним із ключових елементів собівартості продукції, формуючи значну частку поточних витрат і водночас визначаючи рівень соціальної захищеності персоналу. Тому аналіз витрат на оплату праці слід проводити у тісному зв'язку з оцінкою загальної структури витрат, адже саме зіставлення цих показників дозволяє оцінити економічну доцільність діючої системи стимулювання, виявити резерви зниження собівартості та забезпечити баланс між фінансовими можливостями підприємства й інтересами працівників. З цією метою у табл. 3.9 наведено динаміку та структуру витрат на виробництво продукції рослинництва Підприємства за 2022 – 2024 рр.

Таблиця 3.9

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 2251,5 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 12140 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 5503,4 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 1610,6 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.

Таким чином, проведений аналіз структури витрат підтверджує, що оплата праці у рослинництві виступає не лише значною складовою собівартості продукції, а й одним із ключових чинників формування її конкурентоспроможності. Подальше удосконалення системи оплати повинно ґрунтуватися на посиленні її стимулюючої ролі, коли розмір заробітку безпосередньо пов'язується з результатами праці та кінцевими фінансовими показниками підприємства. У той же час необхідним є жорсткий контроль за витратами, щоб досягти балансу між інтересами працівників і завданнями підвищення ефективності виробництва.

Для комплексної оцінки фонду оплати праці та ефективності його використання у рослинництві Підприємства у табл. 3.10 наведено узагальнені результати факторного аналізу за 2022 – 2024 рр.

Комплексний аналіз фонду оплати праці у рослинництві Підприємства за

2022 – 2024 рр. свідчить про багатовекторні тенденції у динаміці трудових витрат та їх ефективності. За досліджуваний період середньооблікова чисельність працівників скоротилася з 35 до 34 осіб, що відображає певне зменшення кадрового потенціалу, однак середньомісячна заробітна плата зросла на 2641,7 грн (+ 20,2 %). Це означає, що підприємство намагається утримати стабільність колективу шляхом поступового підвищення рівня матеріального стимулювання.

Таблиця 3.10

**Комплексний аналіз фонду оплати праці та його ефективності у
рослинництві Підприємства за 2022–2024 рр.**

Показник	2022 р.	2024 р.	Відхилення (+,-)	Додаткові розрахунки
1. Середньооблікова чисельність працівників, осіб	35	34	-1	
2. Середньомісячна заробітна плата, грн	13 105,71	15 747,41	+2 641,7 (+20,2 %)	
3. Фонд оплати праці, тис. грн	5 504,4	6 424,95	+920,6 (+16,7 %)	У т.ч. за рахунок: – 157,3 (кількості працівників); +1 077,8 (зарплати)
4. Чистий дохід від реалізації продукції рослинництва, тис. грн	26 400	40 074	+13 674 (+51,8 %)	
5. Зарплатоємність (ФОП / Дохід), грн	0,21	0,16	-0,05 (-23,8 %)	зниження витрат на оплату праці в розрахунок на 1 грн доходу
6. Вартість виробленої продукції, тис. грн (ВП)	25 507,1	27 924,0	+2 416,9	
7. Витрати на оплату праці, тис. грн (ВОП)	5 504,4	6 424,95	+920,6	
8. Зарплатовіддача (ВП / ВОП), грн	4,63	4,35	-0,28 (-6,1 %)	Умовний показник виробництва: 29 747,52 тис. грн

Фонд оплати праці збільшився з 5504,4 тис. грн у 2022 р. до 6424,95 тис.

грн у 2024 р. (+ 16,7 %). Факторний аналіз показав, що загальне зростання відбулося завдяки підвищенню середньої заробітної плати (+ 1077,81 тис. грн), тоді як скорочення чисельності працівників мало протилежний вплив (– 157,3 тис. грн). Така динаміка підтверджує, що головним драйвером формування фонду виступає саме підвищення заробітків, а не збільшення кількості зайнятих.

Важливим результатом стало значне зростання чистого доходу від реалізації продукції рослинництва – з 26400 тис. грн до 40 074 тис. грн (+ 51,8 %). Це сприяло зниженню зарплатоємності (частки витрат на оплату праці в доході) з 0,21 до 0,16 (– 23,8 %). Такий результат вказує на підвищення економічної віддачі витрат на оплату праці: при зростанні ФОП темпи приросту доходів виявилися набагато вищими.

Разом із цим аналіз зарплатовіддачі свідчить про певне зниження ефективності: з 4,63 грн у 2022 р. до 4,35 грн у 2024 р. (– 6,1 %). Це означає, що на кожную гривню заробітної плати у 2024 р. вироблялося трохи менше валової продукції, ніж у 2022 р. Причинами цього можуть бути сезонні коливання врожайності, підвищення собівартості виробництва або зростання непродуктивних витрат. Водночас умовний показник виробництва (29747,52 тис. грн) свідчить про наявність резервів підвищення результативності використання трудових витрат.

Узагальнюючи, можна зазначити, що система оплати праці в рослинництві Підприємства розвивається у напрямі посилення стимулюючої функції та підвищення соціальної привабливості підприємства. Зростання заробітної плати й фонду оплати праці супроводжується збільшенням доходів і скороченням зарплатоємності, що позитивно впливає на фінансову стійкість. Разом із тим зниження зарплатовіддачі вимагає додаткової уваги до підвищення продуктивності праці, оптимізації трудових процесів і раціонального використання фонду робочого часу. Подальші напрями вдосконалення мають поєднувати гнучку мотиваційну систему з жорстким контролем витрат, що дозволить підвищити ефективність використання трудових ресурсів та

забезпечити зростання рентабельності рослинницької галузі.

Для забезпечення комплексності дослідження доцільно застосувати спеціалізовану аналітичну форму – табл. 3.11, яка дозволяє систематизувати ключові показники ефективності використання праці та її оплати. Вона дає можливість відстежити зміни чисельності працівників, фонду оплати праці, рівня заробітної плати та виробітку в динаміці, а також оцінити їхній вплив на собівартість продукції. Такий підхід дозволяє не лише виявити сильні та слабкі сторони системи мотивації персоналу, а й встановити взаємозв'язок між трудовими витратами та кінцевими результатами господарської діяльності.

Таблиця 3.11

**Аналітична відомість оцінки ефективності використання праці та її оплати
в рослинництві**

Показник	2022 р.	2023 р.	2024 р.	Абсолютне відхилення (+/-)	Темп росту, %	Частка у загальному фонді, %	Примітка (вплив факторів)
Середньооблікова чисельність працівників, осіб							
Відпрацьовано людино-днів							
Фонд оплати праці, тис. грн							
Середньомісячна зарплата, грн							
Виробіток на 1 працівника, тис. грн							
Питома вага зарплати у собівартості, %							

Застосування цієї аналітичної відомості є важливим інструментом як для внутрішнього контролю, так і для стратегічного управління. Вона надає цінну інформацію керівникам підприємства для прийняття рішень щодо оптимізації фонду оплати праці, підвищення продуктивності та вдосконалення мотиваційних механізмів.

Для бухгалтерських працівників і аналітиків форма слугує базою для контролю витрат і забезпечення прозорості фінансової інформації. У підсумку

такий інструмент сприяє підвищенню ефективності використання трудового потенціалу, зниженню витрат на виробництво та зміцненню фінансової стійкості підприємства.

3.3. Організація та методи контролю праці та її оплати в рослинництві

Контроль праці та її оплати є невід'ємним елементом системи управління аграрним підприємством, що забезпечує законність, достовірність і ефективність використання трудових ресурсів. Йдеться не лише про перевірку правильності нарахувань і дотримання мінімальних гарантій оплати праці, а про цілісну систему превентивних, поточних і наступних заходів, яка охоплює документування робочого часу, підтвердження виробітку, коректність розрахунків, своєчасність виплат і відображення операцій у звітності. Такий контроль мінімізує ризики фінансових втрат і порушень трудового та податкового законодавства, гарантує справедливу винагороду працівникам і підвищує довіру з боку власників, партнерів та контролюючих органів.

Особлива вагомість контролю проявляється саме в рослинництві, де виробничий цикл визначається сезонністю, погодними умовами та піковими навантаженнями у посівні та збиральні періоди. У цей час різко зростає обсяг первинних документів (табелі, наряди, відомості приймання продукції, путівні листи), залучаються сезонні працівники, збільшується частка ручних і напівмеханізованих операцій. Висока інтенсивність робіт і розосередженість польових ділянок створюють підвищені ризики помилок і зловживань: завищення чи дублювання годин, некоректне віднесення робіт на культури/поля, неконтрольовані простої, неточності у зважуванні та прийманні продукції, що безпосередньо впливають на розмір відрядної оплати і собівартість.

З огляду на значну питому вагу витрат на оплату праці у собівартості

рослинницької продукції контроль виконує ще й функцію економічного регулятора. Він дає можливість зіставляти темпи зростання фонду оплати праці з динамікою продуктивності (виробіток на працівника, трудомісткість операцій на 1 га/1 т), часткою зарплати в собівартості та маржинальним доходом у розрізі культур і технологічних карт. Такий підхід дозволяє вчасно виявляти дисбаланси (наприклад, коли заробітна плата зростає швидше за продуктивність) і приймати рішення щодо корекції норм, графіків робіт, преміальних показників (KPI) та структури зайнятості (постійні/сезонні).

Контроль має і соціальний вимір. Прозорість нарахувань, своєчасність виплат, коректність утримань і перерахувань ПДФО/ЄСВ формують довіру працівників до роботодавця, знижують текучість кадрів і підсилюють мотивацію в пікові періоди польових робіт. Справедлива, зрозуміла та перевірена система оплати праці зменшує конфліктність у колективі, а також полегшує залучення сезонних працівників у дефіцитні періоди.

З управлінської точки зору контроль у рослинництві виконує роль зворотного зв'язку між планом і фактом: від табелювання – до розрахунку зарплати і далі – до аналізу зарплатоємності та зарплатовіддачі. Він дає можливість швидко локалізувати відхилення (перевитрати часу, простої, непродуктивні витрати), визначити їх причини (організаційні, технологічні, погодні) та зафіксувати відповідальність. У цьому сенсі контроль – не лише «каральна» функція, а інструмент підвищення ефективності, який спрямовує мотивацію і ресурси туди, де їх віддача найвища.

Нарешті, контроль праці та її оплати інтегрує облік, аналіз і бюджетування. На рівні первинних документів він забезпечує повноту й точність даних; на рівні аналітики – перетворює їх на показники продуктивності й собівартості; на рівні управління – підкріплює рішення щодо нормування, преміювання, структури персоналу й завантаження техніки. Для підприємства з рослинницькою спеціалізацією це означає здатність оперативно реагувати на сезонні ризики, утримувати витрати під контролем і водночас підтримувати стимулюючу функцію заробітної плати, що прямо впливає на

врожайність, якість продукції та фінансовий результат.

Організація контролю праці та її оплати в рослинництві Підприємства здійснюється у багаторівневій системі, яка починається з первинного обліку на місцях і завершується аналітичним узагальненням даних у бухгалтерії та поданням управлінської й фінансової звітності. Важливо, щоб контроль був безперервним і відбувався на кожному етапі: від фіксації робочого часу та виконаних обсягів робіт – до зведення показників у відомостях і формування фінансових результатів.

Первинний контроль здійснюють бригадири, обліковці або агрономи, які відповідають за заповнення табелів, нарядів і актів виконаних робіт. На основі цих документів бухгалтерія формує зведені відомості про використання робочого часу, виробіток та розрахунки з оплати праці. Для наочності цю систему можна подати у табличній формі – табл. 3.12.

Таблиця 3.12

Система контролю праці та її оплати в рослинництві

Рівень контролю	Суб'єкт контролю	Основні документи	Завдання контролю	Результат
Первинний	Бригадир, обліковець, агроном	Табелі обліку робочого часу, наряди, акти виконаних робіт	Фіксація фактично відпрацьованого часу та виконаних обсягів робіт	Запобігання завищенню або дублюванню показників
Поточний	Бухгалтер з обліку праці та заробітної плати	Зведені відомості, розрахункові листки, реєстри бухгалтерського обліку	Перевірка правильності нарахувань, утримань і відповідності законодавству	Своєчасне та коректне формування фонду оплати праці
Узагальнюючий	Головний бухгалтер	Фінансова й податкова звітність, внутрішні звіти	Контроль відповідності між первинними і зведеними даними, аналіз зарплатоємності	Забезпечення достовірності звітності та контролюючих даних
Стратегічний	Керівник підприємства	Управлінська інформація, аналітичні довідки	Оцінка співвідношення витрат на працю та результатів виробництва	Прийняття рішень щодо оптимізації чисельності, преміювання, ефективності витрат

Наступний рівень контролю забезпечує головний бухгалтер, який перевіряє правильність проведення операцій, відповідність даних законодавчим нормам і своєчасність відображення у звітності.

Завершальний рівень - керівник підприємства, який контролює раціональність використання трудових ресурсів, рівень фонду оплати праці та його співвідношення з результатами діяльності.

Побудована система контролю праці та її оплати в рослинництві неможлива без застосування різних методів перевірки – табл. 3.13, які доповнюють один одного та дозволяють оцінювати процеси як з формальної, так і зі змістовної сторони.

Таблиця 3.13

Методи контролю праці та її оплати в рослинництві Підприємства

Метод контролю	Суть методу	Приклади застосування	Очікуваний результат
Адміністративні	Перевірка організаційно-правових документів і відповідності кадрової політики	Накази про прийом і звільнення, табелі, трудові договори	Законність оформлення трудових відносин, запобігання «тіньовій» зайнятості
Документальні	Аналіз і зустрічна перевірка первинних документів та облікових регістрів	Звірка табелів із нарядами, інвентаризація трудових витрат, аудит розрахунків	Виявлення арифметичних і змістовних помилок, забезпечення достовірності даних
Аналітичні	Порівняння витрат на працю з виробничими показниками	Розрахунок зарплатовіддачі, аналіз продуктивності, коефіцієнтів ефективності	Визначення резервів зростання продуктивності, оптимізація фонду оплати праці
Внутрішній аудит та вибіркові перевірки	Незалежна внутрішня оцінка облікових і контрольних процедур	Вибірковий перегляд документів, перевірка виплат, аудит окремих підрозділів	Підвищення довіри до системи контролю, запобігання зловживанням

Адміністративні методи передбачають перевірку відповідності наказів, табелів та трудових договорів фактичному складу працівників і умовам їхньої роботи.

Документальні методи ґрунтуються на аналізі та зустрічній перевірці

первинних документів, інвентаризації трудових витрат та аудиті розрахунків. Аналітичні методи орієнтовані на співставлення фонду оплати праці з виробничими результатами, визначення зарплатовіддачі, коефіцієнтів продуктивності й ефективності використання трудових ресурсів.

Додаткову гарантію достовірності забезпечує внутрішній аудит і вибіркові перевірки, які дозволяють виявити порушення та запобігти нецільовому використанню коштів.

Аналіз застосування різних методів контролю праці та її оплати в рослинництві свідчить, що їх комплексне поєднання забезпечує найбільший ефект.

Адміністративні перевірки дозволяють підтримувати дисципліну та законність оформлення трудових відносин, документальні методи гарантують достовірність і повноту облікових даних, аналітичні підходи дають змогу оцінити ефективність використання трудових ресурсів, а внутрішній аудит підвищує прозорість і надійність системи управління.

Такий багаторівневий контроль не лише запобігає порушенням і зловживанням, а й створює основу для підвищення продуктивності праці, оптимізації витрат на оплату та зміцнення фінансової стійкості підприємства.

Для узагальнення результатів контролю важливо показати його практичні ефекти для підприємства – табл. 3.14. Насамперед він забезпечує прозорість та достовірність облікових даних, що є основою для формування реальної фінансової картини.

Одночасно контроль дозволяє знизити ризики завищення витрат, зловживань або помилок при нарахуванні заробітної плати.

Важливою перевагою є створення бази для обґрунтованої системи мотивації працівників, яка спирається на перевірені дані щодо їхньої праці та результатів діяльності.

Окрім цього, контроль забезпечує належне виконання вимог податкового та трудового законодавства, що сприяє уникненню штрафів і конфліктних ситуацій із контролюючими органами.

**Ефекти впровадження системи контролю праці та її оплати в
рослинництві**

Напрямок ефекту	Характеристика результату
Прозорість обліку	Формування достовірної інформації щодо витрат на оплату праці
Зниження ризиків	Запобігання завищенню витрат, шахрайству та зловживанням
Мотивація персоналу	Створення обґрунтованої системи преміювання та стимулювання
Дотримання законодавства	Виконання трудових і податкових вимог, уникнення санкцій

Такий підхід показує, що контроль виконує не лише захисну функцію, а й стає інструментом стратегічного розвитку підприємства.

Для забезпечення належного контролю за трудовою дисципліною та своєчасністю розрахунків із працівниками доцільно впроваджувати спеціальні внутрішні форми, які дозволяють систематизувати перевірку та своєчасно виявляти можливі відхилення. Однією з таких форм є Контрольна відомість дотримання дисципліни обліку та виплати праці – табл. 3.15, що охоплює ключові аспекти: правильність ведення табелів, своєчасність нарахування й виплати заробітної плати, дотримання мінімальних гарантій, коректність нарахування податків та внесків, а також виплату відпускних і лікарняних.

Таблиця 3.15

Контрольна відомість дотримання дисципліни обліку та виплати праці

Об'єкт контролю	Джерело перевірки	Виявлені відхилення	Нормативне обґрунтування	Наслідки порушень	Пропозиції щодо усунення	Відповідальна особа
Ведення табелів обліку робочого часу	Табель, накази					
Своєчасність нарахування зарплати	Розрахункові відомості					
Своєчасність виплати зарплати	Каса, банківські виписки					
Дотримання мінімальних гарантій	Розрахунки, штатний розпис					
Правильність нарахування податків і внесків	Облікові реєстри, звітність					
Виплата відпускних, лікарняних	Первинні документи					

Запровадження такої форми є важливим кроком для підвищення прозорості й достовірності внутрішнього контролю. Вона дозволяє не лише фіксувати фактично виявлені відхилення, а й обґрунтовувати їх з позицій чинного законодавства, визначати наслідки порушень та надавати конкретні пропозиції щодо їх усунення. Це забезпечує цілісний підхід до управління трудовими ресурсами, підвищує відповідальність посадових осіб і сприяє своєчасному прийняттю управлінських рішень.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження підтверджує, що облік праці та її оплати, особливо в галузі рослинництва, є складним багатофункціональним елементом системи управління підприємством, який поєднує економічні, соціальні та управлінські аспекти. Теоретичний аналіз економічного змісту заробітної плати та узагальнення наукових підходів до організації її обліку свідчать, що ефективна система розрахунків з персоналом має ґрунтуватися на чіткому нормативно-правовому регулюванні, урахуванні галузевої специфіки, прозорості облікових процедур і використанні сучасних інформаційних технологій. Урахування сезонності виробництва, диференціації трудових витрат за культурами та результатоорієнтованого преміювання створює передумови для підвищення мотивації працівників і достовірного формування собівартості продукції.

Проведений аналіз організації обліку праці, її оплати та податкових аспектів розрахунків із персоналом на Підприємстві свідчить про наявність на підприємстві сформованої системи бухгалтерського й податкового обліку, що функціонує відповідно до вимог чинного законодавства України та з урахуванням галузевої специфіки рослинництва. Використання регламентованих первинних документів, застосування рахунку 66 для узагальнення розрахунків з працівниками, віднесення витрат на оплату праці до відповідних об'єктів обліку та відображення податкових утримань і нарахувань забезпечують коректність формування показників фінансової звітності й собівартості продукції.

У ході дослідження встановлено, що організація обліку праці та її оплати на Підприємстві ґрунтується на чіткому розмежуванні функцій між працівниками облікового апарату, що сприяє своєчасному збору інформації про використання трудових ресурсів, точності нарахування заробітної плати та дотриманню податкової дисципліни. Облікова політика підприємства відіграє ключову роль у регламентації процедур документування, нарахування та

виплати заробітної плати, забезпечуючи системність і узгодженість облікових процесів.

Визначено, що облікова політика підприємства виступає основою для організації процесів документування, нарахування і виплати заробітної плати. Вона регламентує порядок роботи обліковців, забезпечує системність у формуванні фінансової інформації та узгодженість облікових процедур із вимогами законодавства. Поєднання бухгалтерського обліку та внутрішнього контролю у сфері праці та її оплати створює підґрунтя для обґрунтованого управління витратами, прозорості у відносинах з працівниками та підвищення ефективності використання трудових ресурсів у рослинництві.

Проведений аналіз фінансово-економічного стану Підприємства за 2022–2024 рр. показав позитивну динаміку основних показників, що свідчить про поступове зміцнення фінансової стійкості та підвищення рівня незалежності від позикових ресурсів. Попри зменшення загальної вартості активів і певні коливання у структурі запасів та дебіторської заборгованості, підприємство зберігає достатній рівень ліквідності, платоспроможності та фінансової гнучкості. Зростання коефіцієнтів автономії та фінансової стабільності підтверджує потенціал для подальшого розвитку та створює підґрунтя для вдосконалення системи обліку й оплати праці у рослинництві.

Аналіз фонду оплати праці та його ефективності у рослинництві Підприємства показав, що підприємство поступово підвищує рівень заробітної плати та зберігає достатню фінансову дисципліну у використанні трудових ресурсів. Зростання фонду оплати праці супроводжувалося випереджальним приростом доходів, що забезпечило зниження зарплатоємності й посилило фінансову стійкість господарства. Разом із тим деяке зниження зарплатовіддачі вказує на потребу подальшого підвищення продуктивності праці та раціоналізації витрат. У цілому підприємство демонструє позитивні тенденції у сфері оплати праці, що створює основу для посилення мотиваційної функції заробітної плати та підвищення ефективності використання трудового потенціалу.

Система контролю праці та її оплати на Підприємстві функціонує на задовільному рівні, охоплюючи як адміністративні, так і документальні та аналітичні процедури. Це забезпечує належне ведення облікової документації, своєчасність нарахувань і виплат заробітної плати, а також дотримання трудових і податкових вимог. Разом із тим результати аналізу свідчать, що існуюча система контролю сприяє підвищенню прозорості фінансових процесів і стабільності господарської діяльності, водночас залишаючи простір для її подальшого вдосконалення з метою посилення мотиваційної функції оплати праці та підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

На підставі проведеного дослідження рекомендовано:

1. Впровадження аналітичної відомості оцінки ефективності використання праці та її оплати в рослинництві – для систематизації ключових показників, забезпечення прозорості у формуванні фонду оплати праці та виявлення резервів підвищення продуктивності.

2. Застосування контрольної відомості дотримання дисципліни обліку та виплати праці – для посилення внутрішнього контролю, своєчасного виявлення відхилень, дотримання трудових і податкових вимог та мінімізації ризиків зловживань.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бережна Ю. С. Актуальні аспекти автоматизації обліку праці та розрахунків з персоналом. *Економіка і регіон*. 2024. № 2. С. 145 - 150.
2. Брік С. В., Дегтяр Д. В. Шляхи вдосконалення організації обліку оплати праці на підприємстві. *Вісник НТУ «ХПІ»*. 2015. № 60 (1169). С. 94 - 97.
3. Бурлан С. А., Каткова Н. В. Бухгалтерський облік (загальна теорія) : навч. посіб. Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2018. 272 с.
4. Ваганова І. М. Управлінські аспекти організації праці. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. 2021. № 49. С. 117 - 120.
5. Виплата зарплати під час воєнного стану в Україні. URL: <https://dlf.ua/ua/viplata-zarplati-pid-chas-voyennogo-stanu-v-ukrayini/> (дата звернення: 27.10.2024).
6. Годнюк І. В., Семенишена Н. В. Соціальний облік та звітність, як інструменти соціальної відповідальності. *Подільський вісник : сільське господарство, техніка, економіка*. 2017. № 2(26). С. 131 - 140. URL: <http://pb.pdatu.edu.ua/article/view/119032> (дата звернення: 27.10.2025).
7. Гончаренко О. М. Організаційно-методичні засади обліку розрахунків з оплати праці. *Облік і фінанси*. 2021. № 3. С. 95 - 102.
8. 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: 27.10.2025).
9. Гриценко О. О., Попов А. В. Цифрові інструменти в управлінні кадрами: оптимізація через технології. *Трансформація менеджменту в умовах глобальної макроекономічної нестабільності* : матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти та молодих учених,

м. Миколаїв; 19 - 21 березня 2025 р. Миколаїв : МНАУ, 2025. С. 48 - 50.

10. 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: 27.10.2024).

11. Грідін О., Заїка С., Заїка О. Актуальні аспекти та перспективні напрями удосконалення систем мотивації персоналу. *Економіка та суспільство*. 2022. № 42. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-42-37> (дата звернення: 27.10.2025).

12. 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: 27.10.2025).

13. Гуцаленко Л. В., Ніколенко М. С., Назаренко К. О. Реалізація контрольної функції обліку розрахунків за виплатами працівникам. *Ефективна економіка*. 2021. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=9734> (дата звернення: 27.10.2025).

14. Давидюк Т. В. Бухгалтерський облік : навч. посіб. Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». Харків : Гельветика, 2016. 391 с.

15. Дмитренко А. В., Ізмайло О. Р. Удосконалення обліку оплати праці та її оплати. *Економічні студії*. Львів, 2020 . Вип. 2 (28). С. 22 - 25.

16. Дубініна М. В., Слободянюк І. А. Галузеві особливості обліку праці та її оплати. *Облік і аудит*. 2020. № 6. С. 53 - 59.

17. 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: 27.10.2025).

18. З 1 квітня 2024 р. збільшиться мінімальна зарплата. URL: <https://medoc.ua/blog/z-1-kvitnja-2024-r-zbilshitsja-minimalna-zarplata-> (дата

звернення: 27.10.2025).

19. 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: 27.10.2025).

20. 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: 27.10.2025).

21. 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: 27.10.2025).

22. Каткова Н. В., Маслова К. В. Особливості обліку оплати праці в сучасних умовах та шляхи його вдосконалення. *Економіка і суспільство*. 2017. Випуск 8. С. 762 - 767 URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/8_ukr/126.pdf (дата звернення: 27.10.2025).

23. 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: 27.10.2025).

24. Колесніченко А. С., Монастирська Є. Є. Упорядкування обліку трудових ресурсів та аудит розрахунків з оплати праці. *Бізнес Інформ*. 2023. № 3 (542). С. 96 - 102.

25. Колот А. М. Оплата праці : організація та мотивація : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2002. 337 с.

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

27. 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).

28. 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: 27.10.2025).

29. Кріль Я., Бандура, З., Москаль Н. Передумови впровадження бухгалтерського обліку соціальної відповідальності: ключові аспекти та виклики для підприємств. *Економіка та суспільство*. 2024. № 62. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-35> (дата звернення: 27.10.2025).

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

31. Левицька С. О., Осадча О. О. Управлінський облік соціального забезпечення працівників на підприємстві. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*. 2017. № 2-3(35). С. 214 - 227. URL: [https://doi.org/10.26642/pbo-2016-2-3\(35\)-214-227](https://doi.org/10.26642/pbo-2016-2-3(35)-214-227) (дата звернення: 27.10.2025).

32. Лишиленко О. Бухгалтерський облік розрахунків за виплатами працівникам. *Бухгалтерський облік та аудит*. 2014. 254 с.

33. Лишко В. Податкова соціальна пільга: особливості застосування. *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*. 2024. Випуск 17. Полтава : ПДАУ, 2024. С. 29 - 30.

34. 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: 27.10.2025).

35. 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: 27.10.2025).

36. 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: 27.10.2025).

37. Методичні рекомендації щодо оплати праці працівників малих підприємств : рекомендації Міністерства праці та соціальної політики України від 13.08.2004 № 186. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0186203-04#Text> (дата звернення: 27.10.2025).

38. Мінфін: Щомісячний 5 % військовий збір - це важливий внесок кожного незалежно від рівня заробітної плати. URL: https://mof.gov.ua/uk/news/minfin_shchomisiachnii_5_viiskovii_zbir_-_tse_vazhliivii_vnesok_kozhnogo_nezalezchno_vid_rivnia_zarobitnoi_plati-4710 (дата звернення: 27.10.2025).

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

40. 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.

41. 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?utm_source=chatgpt.com (дата звернення:

27.10.2025).

42. 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> (дата звернення: 27.10.2025).

43. 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: 27.10.2025).

44. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» : Наказ Міністерства фінансів України № 601 від 28 жовтня 2003 р. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/z1025-03> (дата звернення: 27.10.2025).

45. Обов'язкова індексація заробітної плати від «А» до «Я» у 2025 році. URL: https://buh.ligazakon.net/analitycs/227087_obovyazkova-ndeksatsya-zarobitno-plati-vd-a-do-ya-u-2025-rots (дата звернення: 27.10.2025).

46. 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: 27.10.2025).

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

48. Онищенко В. Відрахування із заробітної плати. 2024 URL: <https://oblikbudget.com.ua/article/16772-vidrakhuvannya-iz-zarobitnoi-plati-2024> (дата звернення: 27.10.2025).

49. Оплата праці в умовах воєнного стану. URL: <https://legaid.gov.ua/publikatsiyi/oplata-praczi-v-umovah-voyennogo-stanu/> (дата звернення: 27.10.2025).

50. 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: 27.10.2025).

51. 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: 27.10.2025).

52. Попов А. Облік праці та її оплати : теоретико-методичні засади та практичні аспекти. *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. 59 - 60.

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

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

55. 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).

56. 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).

57. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 02 березня 2000 р. № 1533-III. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text> (дата звернення: 27.10.2025).

58. 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).

59. 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: 27.10.2025).

60. 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: 27.10.2025).

61. 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: 27.10.2025).

62. Проект Закону про внесення змін до Податкового кодексу України щодо особливостей оподаткування у період дії воєнного стану. URL : <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/44809> (дата звернення: 27.10.2025).

63. Ріяко Є. Безпека бізнесу під час війни : ТОП-10 порад керівнику. URL: https://biz.ligazakon.net/analytics/212816_bezpeka-bznesu-pd-chas-vyni-top-10-porad-kervniku (дата звернення: 27.10.2025).

64. Розрахунок заробітної плати у 2025 році: формули, нарахування, податки, приклади, «на руки» працівникам. URL: <https://smartfin.ua/page/rozrakhunok-zarobitnoyi-platy-u-2025-rotsi> (дата звернення: 27.10.2025).

65. Руденко О. В., Кондратюк О. М., Горєва А. С. Соціальна відповідальність бізнесу: сутність, обліковий аспект та нефінансова звітність. *Ефективна економіка*. 2020. № 11. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=838> (дата звернення: 27.10.2025).

66. Салова Н. Права працівників під час воєнного стану. URL: https://buh.ligazakon.net/aktualno/12044_prava-pratsvnikv-pd-chas-vonnogo-stanu (дата звернення: 27.10.2025).

67. 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: 27.10.2025).

68. 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.

69. Склярчук 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: 27.10.2025).

70. 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: 27.10.2025).

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

72. Фур'яка Я., Мінакова А. Все про оплату праці під час війни: рекомендації роботодавцям. URL: https://biz.ligazakon.net/analitycs/210454_vse-pro-oplatu-prats-pd-chas-vyni-rekomendats-robotodavtsyam (дата звернення: 27.10.2025).

73. 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: 27.10.2025).

74. Шепель І. В. Шляхи удосконалення організації обліку оплати праці на сільськогосподарських підприємствах. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2014. Випуск 8. Частина 4. С. 211 - 215 URL: http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_08/212.pdf (дата звернення: 27.10.2025).

75. Як зміниться нарахування зарплати у 2024 році. URL: <https://kadrovik.isu.net.ua/news/570042-yak-zminytsya-narakhuvannya-zarplaty-u-2024-rots> (дата звернення: 27.10.2025).

Додатки