

Міністерство освіти і науки України
Університет митної справи та фінансів

Фінансовий факультет
Кафедра обліку, аудиту, аналізу і оподаткування

Кваліфікаційна робота магістра

на тему: Облік, аналіз і оподаткування заробітної плати в контексті цілей сталого розвитку (за матеріалами ТОВ «Фаворит Комплект»)

Виконав: студент групи ЕО 24-1м
спеціальності 071 «Облік і оподаткування»

Джрагацпанян А.Г.

(прізвище та ініціали)

Керівник д.е.н., професор Фесенко В. В.
(наук. ступінь, вчене звання, прізвище та ініціали)

Рецензент

Університет митної справи та фінансів
(місце роботи)

декан фінансового факультету
(посада)

к.е.н., доцент Архирейська Н. В.
(наук. ступінь, вчене звання, прізвище та ініціали)

Дніпро – 2026

АНОТАЦІЯ

Джрагацпанян А. Г. Облік, аналіз і оподаткування заробітної плати в контексті цілей сталого розвитку (за матеріалами ТОВ «Фаворит Комплект»). Кваліфікаційна робота магістра. Спеціальність «Облік і оподаткування». Університет митної справи та фінансів. Дніпро, 2026.

Ключові слова: облік, аналіз, оподаткування, заробітна плата, цілі сталого розвитку, фінансова стійкість, фонди оплати праці, витрати на персонал.

Мета кваліфікаційної роботи магістра полягає в дослідженні теоретичних засад, організаційних аспектів та методики обліку, аналізу і оподаткування заробітної плати в контексті реалізації цілей сталого розвитку.

Для досягнення поставленої мети передбачено виконання таких завдань дослідження: розкрити економічну сутність заробітної плати та її роль у системі соціально-економічних відносин і сталого розвитку; проаналізувати нормативно-правове забезпечення обліку трудових виплат в Україні; надати організаційно-економічну характеристику ТОВ «Фаворит Комплект»; оцінити стан організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві, дослідити існуючу систему документування, порядок нарахування та виплати заробітної плати; проаналізувати склад, динаміку і структуру фонду оплати праці; визначити проблеми, недоліки та потенційні ризики у діючій системі обліку трудових виплат, а також сформулювати практичні пропозиції щодо її вдосконалення.

Об'єктом дослідження є система обліку, аналізу та оподаткування заробітної плати на підприємстві.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних та практичних аспектів організації обліку, аналізу і оподаткування заробітної плати в контексті досягнення цілей сталого розвитку підприємства.

Кваліфікаційна робота містить 77 сторінок, 12 таблиць, 3 додатки. Список використаних джерел складається з 65 найменувань.

ANNOTATION

Dzhrhatspanian Arman. Accounting, Analysis, and Taxation of Wages in the Context of the Sustainable Development Goals (Based on the Materials of LLC “Favorit Komplekt”). Master’s thesis. Specialty “Accounting and Taxation”. University of customs and finance. Dnipro, 2026.

Key words: accounting, analysis, taxation, wages, Sustainable Development Goals (SDGs), financial sustainability, payroll funds, personnel costs.

The purpose of the master’s qualification thesis is to examine the theoretical foundations, organizational aspects, and methodology of accounting, analysis, and taxation of wages in the context of implementing the Sustainable Development Goals.

To achieve the stated purpose, the study addresses the following research objectives: to reveal the economic essence of wages and their role in the system of socio-economic relations and sustainable development; to analyze the regulatory and legal framework governing the accounting of labor-related payments in Ukraine; to provide an organizational and economic characterization of LLC “Favorit Komplekt”; to assess the organization of payroll accounting at LLC “Favorit Komplekt”, including the existing documentation system and the procedures for wage accrual and payment; to analyze the composition, dynamics, and structure of the payroll fund of the enterprise; to identify problems, deficiencies, and potential risks in the existing labor payment accounting system and to formulate practical proposals for its improvement.

The object of the study is the system of accounting, analysis, and taxation of wages at the enterprise.

The subject of the study is the set of theoretical, methodological, and practical aspects of organizing accounting, analysis, and taxation of wages in the context of achieving the enterprise’s Sustainable Development Goals.

The thesis contains 77 pages, 12 tables. The list of references includes 65 sources, 3 appendices.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТА НОРМАТИВНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В КОНТЕКСТІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ	9
1.1. Економічна сутність заробітної плати у контексті цілей сталого розвитку	9
1.2. Системи, форми оплати праці та методика її нарахування і оподаткування в умовах ринкової економіки	15
1.3. Нормативно-правове регулювання обліку розрахунків з оплати праці в Україні	22
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ОБЛІКУ, ОПОДАТКУВАННЯ ТА АНАЛІЗУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ».....	30
2.1. Організаційно-економічна характеристика ТОВ «Фаворит Комплект»	30
2.2. Первинний облік розрахунків з оплати праці на підприємстві	32
2.3. Облік і оподаткування заробітної плати на ТОВ «Фаворит комплект».....	36
2.4. Аналіз складу, динаміки та структури фонду оплати праці на підприємстві ..	48
2.5. Контроль за правильністю ведення обліку розрахунків з оплати праці	55
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ФАКТОРА ПІДВИЩЕННЯ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	61
3.1. Проблеми та недоліки організації обліку розрахунків з оплати праці в діяльності підприємств	61
3.2. Шляхи вдосконалення обліку, контролю та аналізу розрахунків з оплати праці для забезпечення фінансової стійкості ТОВ «Фаворит Комплект»	66
ВИСНОВКИ.....	75
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	78
ДОДАТКИ	83

ВСТУП

В умовах трансформації сучасної економіки та посилення вимог до соціальної відповідальності бізнесу особливої актуальності набувають питання обліку, аналізу і оподаткування заробітної плати як ключового елемента соціально-економічних відносин на підприємстві. Заробітна плата є не лише основним джерелом доходів працівників, але й важливою складовою витрат підприємства, інструментом мотивації персоналу та чинником формування фінансової стійкості суб'єктів господарювання. Водночас система оплати праці перебуває під впливом податкової політики держави, вимог трудового законодавства та міжнародних зобов'язань у сфері сталого розвитку.

Концепція сталого розвитку, закріплена в Цілях сталого розвитку ООН, передбачає забезпечення гідної праці, зменшення соціальної нерівності, підвищення рівня зайнятості та добробуту населення, що безпосередньо пов'язано з формуванням справедливої та прозорої системи оплати праці. У цьому контексті облік і аналіз заробітної плати набувають не лише обліково-інформаційного, а й управлінського та соціального значення, оскільки дозволяють оцінити ефективність використання трудових ресурсів, рівень податкового навантаження на фонд оплати праці та відповідність діяльності підприємства принципам соціальної відповідальності.

Система оплати праці безпосередньо пов'язана з такими аспектами діяльності, як формування собівартості продукції, управління витратами, ліквідність, а також загальний фінансовий стан суб'єкта господарювання. Належний рівень організації обліку трудових виплат забезпечує прозорість та достовірність інформації про нарахування і виплату заробітної плати, допомагає уникнути фінансових ризиків, пов'язаних із порушенням податкового та трудового законодавства, а також сприяє підвищенню ефективності управління витратами на персонал. Крім того, від того, наскільки правильно побудовано облік і контроль розрахунків із працівниками, залежить рівень соціальної стабільності в колективі,

мотивація працівників та їх професійна результативність, що у підсумку впливає на продуктивність праці та фінансові показники підприємства.

Актуальність дослідження зумовлена також необхідністю адаптації національної системи обліку та оподаткування заробітної плати до сучасних викликів, зокрема цифровізації облікових процесів, змін податкового законодавства, зростання ролі нефінансової та ESG-звітності, а також інтеграції показників соціального виміру у систему управління підприємством. Недостатня узгодженість між обліковими даними, аналітичними показниками та цілями сталого розвитку знижує ефективність управлінських рішень і ускладнює оцінювання соціально-економічних результатів діяльності підприємства.

Рівень розробки проблеми в науковій літературі є достатньо широким, оскільки питання оплати праці та її облікового забезпечення традиційно належать до ключових напрямів дослідження вітчизняних і зарубіжних економістів. У працях українських учених значна увага приділяється теоретико-методологічним засадам організації обліку праці, класифікації виплат, документуванню трудових операцій, формуванню витрат на персонал та удосконаленню системи бухгалтерського контролю. Зокрема, у роботах Ф. Ф. Бутинця висвітлено концептуальні підходи до побудови облікової політики підприємств та методика відображення витрат на оплату праці у складі витрат діяльності; С. В. Голов акцентує увагу на сучасних тенденціях розвитку бухгалтерського обліку, стандартизації форм і процедур нарахування заробітної плати; В. М. Костюченко та Л. В. Нападівська розглядають питання економічної сутності трудових відносин, формування фонду оплати праці та механізмів управління його структурою; М. В. Кужельний і Н. М. Ткаченко пропонують удосконалені методичні підходи до організації аналітичного обліку розрахунків з персоналом та контролю за використанням трудових ресурсів.

Важливий внесок у поглиблення теорії та методики обліку трудових виплат зробили й інші вітчизняні дослідники: О. М. Бородкін, О. В. Олійник, І. В. Замула, Н. Г. Виговська, які аналізують питання гармонізації облікових процедур із чинним законодавством, оптимізації документообігу й застосування автоматизованих систем обліку. У їхніх працях розкрито питання інтеграції облікової системи

заробітної плати з управлінською звітністю, що є особливо актуальним у контексті посилення вимог до прозорості діяльності підприємств та необхідності оперативного прийняття управлінських рішень.

Зарубіжні дослідники також здійснили значний внесок у розробку проблематики управління витратами на персонал та побудови ефективних систем розрахунків із працівниками. Так, Г. Антоні та Р. Гаррісон у своїх роботах акцентують увагу на удосконаленні системи мотивації персоналу та ролі інформаційних технологій в управлінні витратами на трудові ресурси. Ч. Хорнгрен розглядає оплату праці як складову системи управлінського обліку, підкреслюючи її вплив на формування фінансових результатів та забезпечення ефективності підприємства. Дослідження Д. Хана, М. Портера, Т. Друрі та Р. Каплана поглиблюють розуміння того, як система оплати праці може бути інтегрована в стратегічне управління, зокрема через моделі збалансованих показників, центрів відповідальності та систем калькулювання витрат. Однак, попри значну кількість напрацювань, існує низка невирішених питань, що потребують подальших досліджень.

Мета кваліфікаційної роботи магістра полягає в дослідженні теоретичних засад, організаційних аспектів та методики обліку, аналізу і оподаткування заробітної плати в контексті реалізації цілей сталого розвитку, а також у розробленні практичних рекомендацій щодо вдосконалення системи обліку та управління витратами на оплату праці на прикладі ТОВ «Фаворит Комплект».

Для досягнення поставленої мети передбачено виконання таких завдань дослідження:

- розкрити економічну сутність заробітної плати та її роль у системі соціально-економічних відносин і сталого розвитку;
- розкрити теоретичні основи обліку, аналізу і оподаткування заробітної плати на підприємстві, зокрема визначити її функції, принципи організації обліку та особливості формування фонду оплати праці в сучасних умовах;

- проаналізувати нормативно-правове забезпечення обліку трудових виплат в Україні, включаючи вимоги трудового, податкового та бухгалтерського законодавства, а також державні стандарти, що регулюють порядок нарахування, обліку та звітності з оплати праці;
- надати організаційно-економічну характеристику ТОВ «Фаворит Комплект»;
- визначити методику первинного обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві;
- оцінити стан організації обліку розрахунків з оплати праці на ТОВ «Фаворит Комплект», дослідити існуючу систему документування, порядок нарахування та виплати заробітної плати, застосовувані методики обліку та автоматизацію процесів;
- проаналізувати склад, динаміку і структуру фонду оплати праці на ТОВ «Фаворит комплект»;
- дослідити вплив системи оплати праці на фінансову стійкість підприємства, визначивши взаємозв'язок між витратами на персонал, рівнем продуктивності праці, рентабельністю діяльності та показниками ліквідності й фінансової рівноваги;
- визначити проблеми, недоліки та потенційні ризики у діючій системі обліку трудових виплат, а також сформулювати практичні пропозиції щодо її вдосконалення з метою підвищення фінансової стійкості, оптимізації витрат підприємства та поліпшення якості облікової інформації.

Об'єктом дослідження є система обліку, аналізу та оподаткування заробітної плати на підприємстві.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних та практичних аспектів організації обліку, аналізу і оподаткування заробітної плати в контексті досягнення цілей сталого розвитку підприємства.

У роботі застосовано комплекс наукових методів дослідження, що забезпечує всебічність і достовірність отриманих результатів. Методи аналізу та синтезу

використано для розкриття теоретичних аспектів обліку розрахунків з оплати праці, систематизації наукових підходів та визначення ключових понять. Економіко-статистичні методи дали змогу оцінити динаміку та структуру фінансових показників підприємства, визначити тенденції зміни витрат на персонал і їх вплив на фінансову стійкість. Метод порівняння застосовано для зіставлення різних моделей організації обліку та оцінки відповідності практики підприємства нормативним вимогам і кращим управлінським підходам. Метод узагальнення використано для формулювання висновків щодо слабких місць у системі обліку трудових виплат. Графічний метод дозволив представити результати дослідження у вигляді таблиць та діаграм з метою підвищення наочності. Крім того, абстрактно-логічний метод застосовано для теоретичного узагальнення, обґрунтування пропозицій та формування практичних рекомендацій щодо удосконалення організації обліку і підвищення фінансової стійкості підприємства.

Інформаційну базу дослідження становлять різноманітні джерела, що забезпечують комплексний характер аналізу. Це - законодавчі та нормативні документи України, що регулюють питання оплати праці, бухгалтерського обліку та фінансової звітності; фінансова, податкова та статистична звітність ТОВ «Фаворит Комплект», яка містить дані про структуру витрат, розмір фонду оплати праці та фінансовий стан підприємства; внутрішні регламенти, положення та накази підприємства, що визначають порядок організації обліку трудових виплат і кадрового обліку. Важливим елементом інформаційної бази стали також наукові праці вітчизняних та зарубіжних дослідників, що дозволили здійснити порівняльний аналіз і сформулювати теоретичне підґрунтя дослідження.

Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Обсяг роботи становить 77 сторінок, робота містить 12 таблиць, 3 додатки. Список використаних джерел складається з 65 найменувань.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТА НОРМАТИВНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В КОНТЕКСТІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

1.1. Економічна сутність заробітної плати у контексті цілей сталого розвитку

Заробітна плата є однією з ключових економічних категорій, що відображає систему соціально-трудових відносин між працівниками та роботодавцем і водночас виступає важливим елементом фінансово-господарської діяльності підприємства. Вона характеризує грошове вираження вартості робочої сили, що компенсує витрати працівника на відтворення його трудового потенціалу, та є основним джерелом доходів найманих працівників. У сучасних умовах господарювання заробітна плата розглядається не лише як інструмент матеріального стимулювання, а й як чинник забезпечення соціальної стабільності, підвищення продуктивності праці та досягнення стратегічних цілей підприємства.

Заробітна плата є однією з базових економічних категорій, що відображає систему соціально-трудових відносин між працівником і роботодавцем та посідає центральне місце у механізмі функціонування сучасного підприємства [20, с. 155]. В умовах трансформації економіки та реалізації концепції сталого розвитку її значення виходить за межі суто компенсаційної функції, набуваючи комплексного соціально-економічного змісту. Заробітна плата виступає основною формою матеріального винагородження працівників за виконану працю, забезпечує відшкодування витрат робочої сили та формує матеріальну зацікавленість персоналу у досягненні високих результатів трудової діяльності [25]. Водночас вона є важливою складовою витрат підприємства, що формує собівартість продукції, робіт або послуг і безпосередньо впливає на фінансові результати господарської діяльності [44].

У контексті цілей сталого розвитку заробітна плата розглядається не лише як економічний показник, а як ключовий інструмент забезпечення гідної праці, соціальної справедливості та економічного зростання. Зокрема, Ціль 8 «Гідна праця

та економічне зростання» передбачає створення умов для продуктивної зайнятості та справедливої оплати праці, що забезпечує працівникам належний рівень життя та соціальну захищеність. У цьому аспекті заробітна плата виступає одним із базових механізмів реалізації принципів сталого розвитку на мікроекономічному рівні.

Економічна сутність заробітної плати полягає у її двоїстому характері. З одного боку, для працівника вона є основним джерелом доходу та засобом забезпечення гідного рівня життя, задоволення базових соціальних потреб і відтворення трудового потенціалу. З іншого боку, для підприємства заробітна плата є інструментом управління трудовими ресурсами, важелем впливу на продуктивність праці та ефективність використання людського капіталу [64, с. 33]. Саме через систему оплати праці формується мотиваційне середовище, яке стимулює працівників до підвищення ефективності виконання посадових обов'язків, професійного розвитку, інноваційної активності та досягнення стратегічних цілей організації [42, с. 88].

Заробітна плата тісно пов'язана з результатами діяльності підприємства, оскільки рівень і структура витрат на оплату праці істотно впливають на фінансову стійкість суб'єкта господарювання [15, с. 25]. Надмірне зростання витрат на оплату праці за відсутності відповідного підвищення продуктивності може негативно відобразитися на прибутковості та платоспроможності підприємства [18]. Водночас занижений рівень заробітної плати призводить до зниження мотивації персоналу, зростання плинності кадрів, втрати кваліфікованих працівників і погіршення якості людського капіталу, що також суперечить принципам сталого розвитку та негативно впливає на довгострокові фінансові результати [57, с. 34].

Таким чином, заробітна плата є не лише елементом витрат, а й важливим економічним і соціальним інструментом, який забезпечує баланс інтересів працівників і роботодавця. Раціонально організована система оплати праці сприяє підвищенню продуктивності праці, оптимізації витрат, зміцненню кадрового потенціалу та, як наслідок, забезпеченню фінансової стабільності підприємства в умовах динамічного економічного середовища [1]. У межах концепції сталого

розвитку така система оплати праці має орієнтуватися не лише на короткострокові економічні результати, а й на довгострокове збереження та розвиток людського капіталу.

В економічному розумінні заробітна плата визначається як грошовий вираз вартості робочої сили, що формується під впливом сукупності ринкових та внутрішньоорганізаційних чинників [25]. До них належать співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці, рівень продуктивності праці, професійно-кваліфікаційні характеристики працівників, складність і умови виконуваних робіт, а також фінансові можливості підприємства [13, с. 112]. У цьому контексті заробітна плата виступає економічним інструментом, який поєднує інтереси працівників і роботодавця та відображає результативність використання трудового потенціалу в процесі господарської діяльності [60].

Водночас заробітна плата виконує функцію ключового мотиваційного чинника, що впливає на рівень трудової активності персоналу, його зацікавленість у досягненні високих результатів праці та підвищенні професійної майстерності. Рационально сформована система оплати праці створює передумови для ефективного використання людського капіталу, зростання продуктивності праці та реалізації стратегічних цілей підприємства, що відповідає принципам інклюзивного та сталого економічного розвитку.

Сутність заробітної плати найбільш повно розкривається через виконання нею основних економічних і соціальних функцій. Відтворювальна функція полягає у забезпеченні працівникам можливості відновлення фізичних, інтелектуальних і професійних здібностей шляхом задоволення базових життєвих потреб, що є необхідною умовою безперервності трудового процесу та формування стійкого людського капіталу. Реалізація цієї функції сприяє збереженню працездатності персоналу та стабільності трудового колективу.

Стимулююча функція заробітної плати проявляється у заохоченні працівників до підвищення продуктивності праці, поліпшення якості виконання робіт, дотримання трудової дисципліни та професійного розвитку [57, с. 34–41]. Через диференціацію рівня оплати праці залежно від результатів діяльності підприємство

отримує можливість впливати на поведінку працівників і спрямовувати їх зусилля на досягнення визначених економічних і соціальних показників [42]. Регулююча функція заробітної плати забезпечує вплив на розподіл трудових ресурсів між галузями, регіонами та окремими підприємствами, оскільки рівень оплати праці є одним із ключових факторів вибору місця роботи [13]. Соціальна функція заробітної плати спрямована на зменшення рівня соціальної нерівності, забезпечення справедливого співвідношення між оплатою праці та трудовим внеском працівників, а також підтримання соціальної стабільності як на рівні підприємства, так і в суспільстві загалом [52, с. 130–138], що безпосередньо корелює з цілями сталого розвитку.

Організація оплати праці на підприємстві здійснюється шляхом застосування відповідних форм і систем оплати праці, які визначають порядок нарахування заробітної плати та механізм її диференціації залежно від кількісних і якісних результатів праці [25]. У контексті цілей сталого розвитку організація оплати праці розглядається як важливий елемент соціально відповідального управління, спрямований на забезпечення гідних умов праці, справедливої винагороди та ефективного використання людського капіталу. Вибір конкретної форми оплати праці зумовлюється характером виробничого процесу, технологічними особливостями діяльності підприємства, рівнем механізації та автоматизації, а також можливостями об'єктивного вимірювання результатів праці [64, с. 33–40]. При цьому форма і система оплати праці мають відповідати не лише економічним інтересам підприємства, а й принципам соціальної справедливості та довгострокової стійкості трудових відносин.

Найпоширенішими формами оплати праці залишаються погодинна та відрядна [30]. Погодинна форма передбачає оплату праці залежно від відпрацьованого часу з урахуванням тарифної ставки або посадового окладу та застосовується у випадках, коли результати праці складно або неможливо кількісно оцінити [10]. У контексті сталого розвитку погодинна форма оплати праці сприяє стабільності доходів працівників, зниженню соціальних ризиків та забезпеченню прогнозованості витрат на оплату праці для підприємства. Відрядна форма оплати

праці базується на прямій залежності заробітку працівника від обсягу виконаних робіт або виробленої продукції, що створює додаткові стимули для підвищення продуктивності праці та ефективності використання робочого часу [21, с. 210–215]. Водночас її застосування потребує поєднання з елементами контролю якості та дотримання стандартів безпеки праці, що відповідає принципам гідної та безпечної праці, закладеним у цілях сталого розвитку.

Системи оплати праці деталізують і конкретизують обрані форми оплати праці та дозволяють адаптувати механізм винагороди до стратегічних і соціально-економічних цілей підприємства. Зокрема, тарифна система забезпечує диференціацію оплати праці залежно від кваліфікації працівників, складності та умов виконання робіт, що сприяє формуванню справедливого співвідношення між трудовим внеском і рівнем винагороди. Безтарифна система орієнтована на кінцеві результати діяльності підприємства та передбачає розподіл фонду оплати праці з урахуванням особистого внеску працівників, що відповідає принципам прозорості, відповідальності та сталого розвитку трудових відносин.

Преміальні та змішані системи оплати праці поєднують елементи базової заробітної плати з додатковими заохоченнями за досягнення встановлених показників ефективності, що суттєво підсилює мотиваційну складову оплати праці [57, с. 34–41]. У контексті цілей сталого розвитку такі системи дозволяють узгодити індивідуальні результати праці працівників із загальними стратегічними цілями підприємства, зокрема підвищенням продуктивності, якості продукції та соціальної відповідальності бізнесу. Раціонально побудована система оплати праці має суттєве значення для забезпечення фінансової стабільності підприємства [15], оскільки витрати на оплату праці формують значну частку собівартості продукції, робіт або послуг і безпосередньо впливають на рівень його прибутковості [44]. Водночас ефективна система винагороди сприяє підвищенню продуктивності праці, зниженню плинності кадрів, збереженню кваліфікованого персоналу та зміцненню конкурентних позицій підприємства на ринку [13, с. 112–118]. Неefективна організація оплати праці, навпаки, може призвести до дисбалансу між витратами та результатами діяльності, що проявляється у зростанні витрат без відповідного

підвищення ефективності праці та погіршенні фінансового стану суб'єкта господарювання [6, с. 134–141]. За таких умов оптимальний вибір форм і систем оплати праці виступає важливою передумовою досягнення фінансової стабільності підприємства та забезпечення його стійкого розвитку [18].

Важливо зазначити, що оптимізація витрат на оплату праці не повинна зводитися виключно до їх формального скорочення, оскільки такий підхід може мати короткостроковий фінансовий ефект, але водночас призводити до зниження мотивації персоналу, погіршення якості праці та втрати людського капіталу [39]. У межах концепції сталого розвитку ключовим завданням управління є досягнення обґрунтованого балансу між рівнем заробітної плати, продуктивністю праці та фінансовими можливостями підприємства [21, с. 210–215]. Саме узгодження цих елементів забезпечує ефективне використання трудових ресурсів без створення надмірного фінансового навантаження на підприємство [31, с. 45–53].

Збалансований підхід до формування витрат на оплату праці сприяє підвищенню зацікавленості працівників у результатах своєї діяльності, формуванню стабільного трудового колективу та зниженню плинності кадрів [52]. Крім того, адекватний рівень заробітної плати є важливим чинником мінімізації соціальних і кадрових ризиків, пов'язаних із втратою кваліфікованих працівників, зниженням якості виконання робіт і погіршенням трудової дисципліни [63]. У довгостроковій перспективі це створює передумови для підвищення конкурентоспроможності підприємства, зміцнення його економічного потенціалу та забезпечення стійкого розвитку відповідно до цілей сталого розвитку [1].

Таким чином, заробітна плата виступає не лише інструментом матеріального стимулювання працівників, а й важливим фактором забезпечення фінансової стабільності підприємства та соціальної відповідальності бізнесу. Ефективна організація оплати праці дозволяє поєднати інтереси працівників і роботодавця, підвищити результативність господарської діяльності, оптимізувати структуру витрат і створити передумови для довгострокового сталого розвитку підприємства. Це зумовлює актуальність подальшого дослідження питань обліку заробітної плати,

її оподаткування та відображення у фінансовій звітності як ключових елементів системи управління витратами на персонал.

1.2. Системи, форми оплати праці та методика її нарахування і оподаткування в умовах ринкової економіки

Організація оплати праці на підприємстві в умовах ринкової економіки ґрунтується на дотриманні вимог чинного законодавства та застосуванні науково обґрунтованих методичних підходів до нарахування і оподаткування заробітної плати [60]. В умовах конкурентного середовища оплата праці виступає не лише економічною категорією, а й важливим елементом системи управління персоналом і фінансовими ресурсами підприємства [57]. Саме тому порядок формування, нарахування та обліку заробітної плати потребує чіткого нормативного регулювання з боку держави та узгодженості між різними галузями законодавства [50].

В Україні система регулювання оплати праці має комплексний характер і поєднує норми трудового, податкового та бухгалтерського законодавства [36, с. 5–11]. Такий підхід забезпечує правове врегулювання соціально-трудових відносин між працівником і роботодавцем, визначає механізми державного впливу на рівень та умови оплати праці, а також створює передумови для формування достовірної та повної інформації про витрати на персонал у системі бухгалтерського обліку і фінансової звітності підприємства [22]. Узгодженість зазначених нормативних складових є необхідною умовою забезпечення прозорості розрахунків із працівниками та дотримання принципів соціальної справедливості [10].

Базовими нормативно-правовими актами у сфері оплати праці є Кодекс законів про працю України [30] та Закон України «Про оплату праці» [25], які визначають загальні засади організації оплати праці на підприємствах. Зазначені акти закріплюють основні державні гарантії в оплаті праці, зокрема право працівників на своєчасне та в повному обсязі отримання заробітної плати, встановлення мінімального рівня оплати праці, регулювання умов її виплати та

захист трудових прав працівників. Крім того, вони визначають обов'язки роботодавця щодо забезпечення належних умов оплати праці та відповідальність за порушення встановлених норм [63].

Кодекс законів про працю України регламентує ключові аспекти трудових відносин, пов'язані з оплатою праці, зокрема порядок укладання трудових договорів, умови встановлення тарифних ставок і посадових окладів, строки виплати заробітної плати, а також особливості оплати праці в окремих випадках [30]. Закон України «Про оплату праці» конкретизує економічний зміст заробітної плати, визначає її структуру, джерела виплати та принципи диференціації залежно від складності та умов виконання робіт, професійної кваліфікації працівників і результатів їхньої трудової діяльності [25].

Зазначені нормативно-правові акти формують єдину правову основу для застосування різних форм і систем оплати праці на підприємствах незалежно від форм власності та організаційно-правових форм господарювання. Вони забезпечують можливість підприємствам самостійно обирати найбільш доцільні механізми оплати праці з урахуванням специфіки діяльності, водночас дотримуючись встановлених державою соціальних гарантій. Такий підхід сприяє поєднанню інтересів працівників і роботодавців та створює нормативні передумови для ефективного нарахування, обліку й подальшого оподаткування заробітної плати.

Методика нарахування заробітної плати на підприємстві визначається обраними формами та системами оплати праці і передбачає комплекс процедур, спрямованих на обґрунтоване визначення розміру виплат працівникам відповідно до їх трудового внеску [60]. Вона охоплює порядок розрахунку основної та додаткової заробітної плати, а також інших заохочувальних і компенсаційних виплат, що формують загальний дохід працівника [25]. Застосування чітко регламентованої методики нарахування заробітної плати є необхідною умовою забезпечення прозорості розрахунків з персоналом, дотримання трудових гарантій та правильного формування витрат підприємства [16, с. 44–51].

Основна заробітна плата є базовою складовою заробітної плати та нараховується за фактично відпрацьований час або виконаний обсяг робіт відповідно до встановлених тарифних ставок, посадових окладів чи відрядних розцінок [29]. Вона відображає безпосередній зв'язок між трудовими витратами працівника та результатами його діяльності і є гарантованою частиною винагороди за виконання визначених трудових обов'язків [30]. Розмір основної заробітної плати залежить від професійно-кваліфікаційного рівня працівника, складності та відповідальності виконуваних робіт, а також умов праці, що забезпечує диференціацію оплати праці відповідно до трудового внеску [64, с. 33–40].

Додаткова заробітна плата включає доплати, надбавки, премії та інші виплати, що нараховуються понад основну заробітну плату і мають стимулюючий або компенсаційний характер [25]. Такі виплати пов'язані з особливими умовами праці, виконанням робіт у понаднормовий час, досягненням визначених показників ефективності, а також із заохоченням працівників за підвищення результативності діяльності [57, с. 34–41].Dodatkowa заробітна плата є важливим інструментом мотивації персоналу та дозволяє підприємству гнучко реагувати на зміну виробничих умов і результатів праці [21, с. 210–215]. Окрему групу становлять заохочувальні та компенсаційні виплати, які спрямовані на відшкодування додаткових витрат працівників, пов'язаних з виконанням трудових обов'язків, або на стимулювання досягнення стратегічних цілей підприємства [52, с. 130–138]. Включення таких виплат до системи нарахування заробітної плати сприяє підвищенню лояльності персоналу, зміцненню трудової дисципліни та зростанню зацікавленості працівників у результатах діяльності підприємства [39].

Так, методика нарахування заробітної плати є складовою системи управління трудовими ресурсами та відіграє важливу роль у формуванні ефективної системи оплати праці. Її правильна організація забезпечує відповідність виплат трудовому внеску працівників, сприяє підвищенню продуктивності праці та створює передумови для раціонального використання фінансових ресурсів підприємства.

Важливим елементом методики обліку заробітної плати є її оподаткування, яке здійснюється відповідно до вимог Податкового кодексу України та має

безпосередній вплив на формування податкових зобов'язань підприємства. Оподаткування заробітної плати виступає складовою фінансово-господарської діяльності суб'єкта господарювання та потребує чіткого дотримання встановлених норм з метою забезпечення законності розрахунків із працівниками і державними цільовими фондами.

Заробітна плата працівників відповідно до податкового законодавства є об'єктом оподаткування податком на доходи фізичних осіб, який утримується із суми нарахованого доходу працівника [54]. Крім того, із заробітної плати справляється військовий збір, що також утримується за рахунок доходів працівників [36, с. 5–11]. Зазначені податкові платежі зменшують суму заробітної плати, що підлягає виплаті працівникові, та підлягають обов'язковому перерахуванню до бюджету у встановлені строки [50].

Поряд із утриманням податків із доходів працівників, заробітна плата є базою для нарахування єдиного соціального внеску, який сплачується роботодавцем за власний рахунок [24]. Єдиний соціальний внесок забезпечує фінансування системи загальнообов'язкового державного соціального страхування та є обов'язковим платежем для всіх роботодавців незалежно від форм власності та організаційно-правового статусу [52, с. 130–138]. Нарахування та сплата єдиного соціального внеску безпосередньо впливають на рівень витрат підприємства на оплату праці та формування його фінансових результатів [12, с. 55–63].

Особливе значення в системі оподаткування заробітної плати має правильне визначення бази оподаткування, своєчасність нарахування та перерахування податкових платежів, а також коректне відображення відповідних операцій у бухгалтерському обліку [16, с. 44–51]. Порушення встановленого порядку оподаткування заробітної плати може призвести до застосування фінансових санкцій, штрафів і пені, що негативно позначається на фінансовому стані підприємства та рівні його податкової дисципліни [11, с. 40–46].

Таким чином, дотримання вимог Податкового кодексу України при нарахуванні та оподаткуванні заробітної плати є необхідною умовою законності діяльності підприємства, мінімізації податкових ризиків і забезпечення

стабільності фінансово-господарських процесів. Раціональна організація податкових розрахунків із заробітної плати сприяє формуванню достовірної інформації про витрати на персонал та підвищує ефективність управління фінансовими ресурсами підприємства.

Порядок бухгалтерського обліку виплат працівникам регламентується національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку, зокрема НП(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» та П(С)БО 16 «Витрати». Згідно з цими стандартами, витрати на оплату праці визнаються у складі витрат того періоду, в якому вони були нараховані, незалежно від моменту фактичної виплати працівнику. Це забезпечує відповідність бухгалтерського обліку принципу відображення доходів і витрат у періоді їх виникнення, що є ключовим для достовірності фінансової звітності підприємства.

У бухгалтерському обліку заробітна плата відображається з урахуванням її структури, напрямів використання та функціонального призначення працівників. Це означає, що окремо виділяються складові зарплати, такі як: основна заробітна плата, премії, надбавки, компенсації та інші виплати, що дозволяє коректно відобразити економічні ресурси, які спрямовуються на оплату праці. Таке групування дає змогу не лише вести точний облік витрат, а й проводити аналітичну оцінку ефективності використання трудових ресурсів.

Крім того, для цілей податкового та управлінського обліку важливо враховувати специфіку нарахувань і відрахувань, передбачених податковим законодавством України, зокрема обов'язкові відрахування на Єдиний соціальний внесок (ЄСВ) та податок на доходи фізичних осіб (ПДФО). Це забезпечує узгодженість бухгалтерського обліку з нормативними вимогами і дає змогу підприємству формувати достовірну фінансову звітність як для внутрішніх, так і для зовнішніх користувачів.

Таблиця 1.1.

Ключові нормативно-правові акти у сфері оплати праці

№	Назва нормативного акта	Основний зміст	Вплив на бухгалтерський облік
1	Кодекс законів про працю України [30]	Регулює трудові відносини, порядок укладання договорів, тарифи, строки виплат	Забезпечує правову основу для нарахування та виплати зарплати
2	Закон України «Про оплату праці» [25]	Визначає структуру зарплати, виплат, джерела диференціації	Дає методичні орієнтири для бухгалтерського обліку витрат на персонал
3	Податковий кодекс України [54]	Регулює оподаткування ПДФО, військовий збір, ЄСВ	Впливає на нарахування та утримання податків із заробітної плати
4	НП(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» [43]	Визначає принципи складання фінансової звітності	Формує підходи до відображення витрат на оплату праці у звітності
5	П(С)БО 16 «Витрати» [44]	Встановлює порядок визнання витрат підприємства	Забезпечує правильне відображення зарплати у періоді її нарахування

Джерело: сформовано автором.

Бухгалтерський облік заробітної плати виконує не лише функцію фіксації витрат, а й є важливим інструментом управління витратами на персонал, контролю соціальної відповідальності підприємства та аналізу ефективності трудових ресурсів. Використання структурованого обліку зарплати дозволяє проводити порівняння фактичних витрат з плановими показниками та здійснювати управлінські рішення, що сприяють підвищенню прозорості діяльності підприємства та зменшенню фінансових і соціальних ризиків. Поряд із національними стандартами, у практиці підприємств, що складають фінансову звітність за міжнародними стандартами, застосовується Міжнародний стандарт фінансової звітності IAS 19 «Виплати працівникам». Цей стандарт регулює порядок

визнання, оцінки та розкриття інформації про короткострокові та довгострокові виплати працівникам, включаючи заробітну плату, відпускні, бонуси, виплати при звільненні, пенсійні та інші постійні зобов'язання перед персоналом.

На відміну від національних стандартів, IAS 19 передбачає більш комплексний підхід до оцінки зобов'язань підприємства, зокрема через врахування майбутніх економічних вигод і обов'язкових актуарних розрахунків для довгострокових виплат, таких як пенсійні зобов'язання або виплати при виході на пенсію. Це дозволяє відображати у фінансовій звітності не лише фактичні нарахування за період, а й повну оцінку зобов'язань підприємства перед працівниками на дату балансу, що підвищує прозорість та інформативність звітності для зовнішніх користувачів, інвесторів та кредиторів.

Таблиця 1.2.

Порівняння обліку заробітної плати за НП(С)БО та IAS 19

Показник	НП(С)БО 16 [44] / НП(С)БО 1 [43]	IAS 19 «Виплати працівникам» [34]	Висновок
Об'єкт обліку	Витрати на оплату праці періоду	Коротко- та довгострокові виплати працівникам	IAS 19 враховує майбутні зобов'язання
Визнання витрат	У періоді нарахування	У періоді виникнення зобов'язання, із застосуванням актуарних розрахунків	Забезпечує повне відображення фінансових зобов'язань
Розкриття інформації	Мінімум у фінансовій звітності	Детальне розкриття коротко- та довгострокових зобов'язань	Підвищує прозорість для користувачів [59]
Оцінка зобов'язань	Фактичні нарахування	Врахування майбутніх вигод, дисконтованих сум	Дозволяє порівнювати міжнародні показники
Мета	Відображення витрат періоду	Стратегічне управління, планування, прозорість	IAS 19 забезпечує комплексний аналіз [33]

Джерело: сформовано автором.

Крім того, застосування IAS 19 сприяє порівнянності фінансової звітності на міжнародному рівні, оскільки стандарт встановлює єдині принципи обліку виплат працівникам незалежно від країни. Це особливо важливо для підприємств, які залучають міжнародне фінансування або мають іноземних власників, оскільки забезпечує достовірне та прозоре відображення витрат на персонал, полегшує аналіз ефективності використання трудових ресурсів та управління соціальними ризиками. IAS 19 забезпечує ширший та більш детальний підхід до обліку оплати праці, ніж національні стандарти, і є важливим інструментом для стратегічного управління персоналом, планування витрат та оцінки фінансових і соціальних зобов'язань підприємства.

Таким чином, методика нарахування та оподаткування заробітної плати в умовах ринкової економіки базується на поєднанні вимог трудового, податкового та бухгалтерського законодавства. Дотримання встановлених норм і стандартів забезпечує правильність формування витрат на оплату праці, достовірність фінансової звітності та створює передумови для ефективного управління персоналом і фінансовими ресурсами підприємства.

1.3. Нормативно-правове регулювання обліку розрахунків з оплати праці в Україні

Сучасні підприємства, що функціонують в умовах ринкової економіки, стикаються з посиленням вимог до корпоративної прозорості та соціальної відповідальності. Виплати працівникам уже не розглядаються лише як економічний витратний показник, вони набувають значення важливого індикатора соціальної відповідальності бізнесу, відображаючи дотримання принципів гідної праці та забезпечення справедливого розподілу економічної цінності серед персоналу.

В Україні порядок обліку та розрахунків з оплати праці визначається низкою нормативних документів. Так, Кодекс законів про працю України [30] та Закон України «Про оплату праці» [25] встановлюють права працівників на своєчасне і повне отримання заробітної плати, регламентують структуру зарплати, мінімальні

гарантії та принципи диференціації виплат залежно від складності, умов праці та кваліфікації працівників. Ці акти формують правову основу організації оплати праці на підприємствах і забезпечують захист трудових прав працівників [50].

Важливою складовою нормативного регулювання є Податковий кодекс України [54], який визначає правила оподаткування доходів фізичних осіб, нарахування військового збору та обчислення єдиного соціального внеску [24]. Дотримання цих вимог є необхідним для забезпечення законності розрахунків із працівниками та державними фондами, а також для формування достовірної фінансової звітності підприємства [36, с. 5–11]. Поряд із трудовим та податковим законодавством, регулювання обліку виплат працівникам здійснюється через національні стандарти бухгалтерського обліку. Зокрема, НП(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» [43] та П(С)БО 16 «Витрати» [44] визначають принципи відображення витрат на оплату праці у фінансовій звітності, забезпечуючи їх відповідність періоду нарахування незалежно від фактичної виплати [16, с. 44–51]. Це дозволяє підприємству отримувати достовірну інформацію про витрати на персонал та ефективно контролювати фінансові ресурси [6, с. 134–141].

У разі складання фінансової звітності за міжнародними стандартами, підприємства застосовують IAS 19 «Виплати працівникам» [34], який передбачає більш детальне відображення зобов'язань підприємства перед персоналом. Стандарт регламентує порядок обліку як короткострокових, так і довгострокових виплат, включаючи пенсійні зобов'язання, бонуси, компенсації та інші постійні виплати [33]. IAS 19 дозволяє підприємству враховувати не лише фактичні нарахування за звітний період, а й оцінювати майбутні зобов'язання перед працівниками, що підвищує прозорість фінансової звітності та її порівнянність на міжнародному рівні [59, с. 98–105].

У сучасних умовах формування фінансової та нефінансової звітності значна увага приділяється ESG-звітності (Environmental, Social, Governance), яка стає важливим інструментом оцінки ефективності діяльності підприємства не лише у фінансовому, а й у соціальному та управлінському вимірах. ESG-звітність

передбачає систематичне розкриття даних щодо взаємодії підприємства із зацікавленими сторонами, серед яких ключове місце займають працівники, і в першу чергу – питання оплати праці, політики винагород та умов праці. Підприємства, що впроваджують ESG-підходи, зобов'язані надавати прозору інформацію про структуру персоналу та демографічний склад, включаючи дані щодо віку, стажу, професійної кваліфікації та розподілу за категоріями зайнятості. Це дозволяє оцінити баланс між різними групами працівників, визначити потенційні ризики дефіциту компетентних кадрів та забезпечити стратегічне планування розвитку трудових ресурсів.

Окрім цього, ESG-звітність передбачає детальне розкриття політики винагород та рівнів заробітної плати, що включає інформацію про основну і додаткову заробітну плату, премії, бонуси, компенсаційні та заохочувальні виплати. Подібна практика дає змогу зовнішнім користувачам, зокрема інвесторам, аналітикам та державним регуляторам, оцінювати, наскільки ефективно підприємство стимулює свою робочу силу та дотримується принципів справедливого розподілу економічних результатів.

Одним із ключових аспектів соціальної складової ESG-звітності є гендерний розрив у заробітній платі, який показує наявність або відсутність дискримінації за статтю та рівень дотримання принципу рівної оплати за однакову працю. Розкриття цих показників є не лише етичним і соціальним зобов'язанням, а й важливим фактором репутації підприємства на ринку праці та при взаємодії з міжнародними партнерами.

Не менш важливим елементом є розкриття інформації про стимулюючі та компенсаційні виплати, що дозволяє оцінити, наскільки система винагород спрямована на підвищення мотивації персоналу та підтримку його залученості в досягненні стратегічних цілей підприємства. Аналіз цих виплат дає змогу визначити ефективність мотиваційних механізмів, а також рівень соціальної відповідальності бізнесу щодо забезпечення гідних умов праці та компенсації додаткових витрат працівників.

ESG-підхід у контексті оплати праці також тісно пов'язаний із реалізацією цілей сталого розвитку (Sustainable Development Goals, SDG), прийнятих Організацією Об'єднаних Націй [39]. Серед цих цілей особливо актуальними для корпоративної політики у сфері заробітної плати є кілька:

Ціль 5. Гендерна рівність передбачає забезпечення однакової оплати за однакову працю, усунення дискримінації та створення умов для рівних можливостей у просуванні по службі незалежно від статі [10]. Виконання цієї цілі сприяє формуванню рівноправного та справедливого робочого середовища, підвищенню довіри працівників до керівництва та репутації компанії на ринку [52, с. 130–138].

Ціль 8. Гідна праця та економічне зростання акцентує увагу на створенні умов для справедливого розподілу доходів та стимулюючих виплат, що враховують внесок працівників у досягнення фінансових та виробничих результатів [13, с. 112–118]. Дотримання цього принципу сприяє підвищенню мотивації, продуктивності праці та загальної економічної ефективності підприємства, одночасно забезпечуючи соціальну стабільність у колективі [57, с. 34–41].

Ціль 10. Скорочення нерівності орієнтована на контроль внутрішньої диференціації заробітної плати та політики винагород, що дозволяє зменшити розриви між різними категоріями працівників, створити рівні умови для розвитку та кар'єрного зростання та запобігти соціальній напруженості в колективі [31].

Таким чином, інтеграція ESG-принципів у систему розрахунків та обліку оплати праці дозволяє підприємству поєднувати економічні, соціальні та управлінські аспекти діяльності, забезпечуючи прозорість фінансової та нефінансової звітності, підвищення ефективності мотиваційних механізмів та підтримку соціальної справедливості у трудових відносинах [59, с. 98–105].

У сучасних умовах ведення бізнесу та складання фінансової та нефінансової звітності, особливо за міжнародними стандартами, значна увага приділяється дотриманню принципів ESG (Environmental, Social, Governance) [14, с. 3–12]. У сфері оплати праці це передбачає чітке регламентування та розкриття інформації про ключові соціальні аспекти взаємодії підприємства з персоналом [39]. Наразі

міжнародною практикою затверджено два ключові стандарти щодо нефінансової звітності, які визначають вимоги до представлення даних про оплату праці та пов'язані з нею соціальні показники [34].

Згідно з цими стандартами, підприємства зобов'язані надавати інформацію про структуру персоналу, що включає розподіл працівників за категоріями, професійною кваліфікацією, статтю, віком та іншими демографічними ознаками. Така деталізація дозволяє оцінити рівень гендерної рівності, виявити потенційні дисбаланси у складі персоналу та забезпечити обґрунтоване планування ресурсів для підвищення ефективності управління трудовими кадрами.

Таблиця 1.3.

Основні вимоги ESG стандартів до розкриття інформації про оплату праці

Напрямок	Вимоги	Ціль
Структура персоналу	Дані за категоріями співробітників, гендером, віком	Аналіз демографічного складу та гендерної рівності
Політика винагород	Виплати, бонуси, надбавки, компенсації	Підвищення прозорості та довіри працівників
Рівень заробітної плати	Середня, медіана, індекс гендерного розриву	Оцінка справедливості оплати праці
Соціальні показники	Кількість заохочувальних та компенсаційних виплат	Підтримка мотивації та ефективності персоналу
Звітність	Розкриття у річних або нефінансових звітах	Забезпечення прозорості для інвесторів та регуляторів

Джерело: сформовано автором.

Важливою складовою є також розкриття політики винагород, що включає відомості про структуру заробітної плати, нарахування премій, бонусів, надбавок і компенсацій. Публікація цих даних сприяє підвищенню прозорості управління персоналом, дозволяє працівникам та зовнішнім зацікавленим сторонам оцінити справедливість системи винагород, а також формує довіру до керівництва підприємства. Ще одним ключовим аспектом є рівень заробітної плати, який за

стандартами ESG повинен оцінюватися за такими показниками, як середня та медіанна зарплата, а також індекс гендерного розриву. Це дає можливість аналізувати справедливість оплати праці, контролювати дотримання принципу рівної винагороди за однакову працю та запобігати дискримінації.

Крім того, стандарти ESG передбачають надання даних про соціальні показники, до яких належать кількість заохочувальних і компенсаційних виплат, що нараховуються працівникам.

Таблиця 1.4.

Порівняльні соціальні показники оплати праці

Показник	Традиційна фінансова звітність	ESG-звітність	Коментар
Середня заробітна плата	Фіксується як витрати на персонал	Додатково розкривається за категоріями та гендером	Підвищує прозорість та інформативність
Медіана зарплати	Не розкривається	Вказується для оцінки рівня справедливості	Дозволяє аналізувати нерівність
Гендерний розрив	Не відображається	Визначається та аналізується	Контроль за дискримінацією та дотриманням принципів рівності
Заохочувальні виплати	Включені у витрати	Додатково деталізуються, з описом мети	Сприяє мотивації та оцінці соціальних ефектів
Індекс ESG / GR	Відсутній	Обчислюється як співвідношення показників зарплати та політики винагород	Інструмент управління соціальними ризиками

Джерело: сформовано автором.

Така інформація дозволяє оцінити ефективність мотиваційних механізмів та підтримку персоналу, а також сприяє підвищенню лояльності працівників та зміцненню трудової дисципліни. Нарешті, вимоги стандартів охоплюють і аспекти

звітності, що передбачає розкриття відповідної інформації у річних або нефінансових звітах підприємства. Такий підхід забезпечує прозорість для інвесторів, кредиторів, державних органів та інших зацікавлених сторін, дозволяючи їм оцінити не лише економічну, а й соціальну ефективність підприємства. Впровадження вимог ESG у сфері оплати праці сприяє не лише підвищенню прозорості фінансової та нефінансової звітності, а й підтримці принципів соціальної справедливості, стимулюванню мотивації персоналу та формуванню позитивного іміджу підприємства як соціально відповідальної організації.

Порівняння традиційних показників оплати праці та показників, розкритих у рамках ESG-звітності, дозволяє оцінити, як впровадження соціальних стандартів та принципів прозорості впливає на управління персоналом та фінансову інформацію підприємства [39]. У традиційній фінансовій звітності витрати на персонал відображаються здебільшого у вигляді загальної суми нарахованої заробітної плати, включаючи основну та додаткову оплату, премії та компенсації [44]. При цьому детальний розподіл за категоріями працівників, гендером, віком або окремими видами виплат, як правило, не розкривається. У рамках ESG-звітності інформація про заробітну плату подається значно детальніше. Наприклад, середня заробітна плата відображається не лише як загальні витрати на персонал, а й розподіляється за категоріями працівників і за гендерними ознаками, що підвищує прозорість та інформативність звітності для зовнішніх користувачів [14, с. 3–12]. Медіанна заробітна плата також включається до звітності, що дозволяє оцінити рівень справедливості оплати праці та виявити можливі диспропорції між різними групами працівників [52, с. 130–138].

Особливу увагу ESG-звітність приділяє гендерному розриву у заробітній платі, який у традиційній фінансовій звітності зазвичай не відображається. Визначення та аналіз цього показника дозволяє контролювати дотримання принципів рівності та запобігати дискримінації за статтю [10].

Ще одним важливим показником є заохочувальні та компенсаційні виплати, які у традиційній фінансовій звітності включаються до загальних витрат на персонал,

але без деталізації щодо їхньої мети та стимулюючого ефекту [16, с. 44–51]. У ESG-звітності ці виплати розкриваються окремо з описом мети, що дозволяє оцінити ефективність мотиваційних механізмів і вплив системи винагород на результативність праці [57, с. 34–41].

Крім того, у ESG-звітності використовується спеціальний індекс ESG або GRI, який обчислюється як співвідношення різних показників заробітної плати та політики винагород [59, с. 98–105]. Цей інструмент дозволяє аналізувати соціальні ризики, контролювати ефективність системи винагород і оцінювати загальний рівень соціальної відповідальності підприємства [5, с. 210–218].

Таким чином, порівняння традиційних та ESG-показників оплати праці демонструє, що ESG-підхід забезпечує більш детальне та структуроване відображення витрат на персонал, підвищує прозорість фінансової та нефінансової звітності, сприяє дотриманню принципів рівності та справедливості, а також створює можливості для стратегічного управління соціальними та кадровими ризиками підприємства.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ОБЛІКУ, ОПОДАТКУВАННЯ ТА АНАЛІЗУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ»

2.1. Організаційно-економічна характеристика ТОВ «Фаворит Комплект»

Товариство з обмеженою відповідальністю «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ» (код ЄДРПОУ 40153332) є суб'єктом малого підприємництва, зареєстрованим у місті Дніпро за адресою: вул. Калинова, буд. 77/А. Компанія функціонує як юридична особа, що здійснює діяльність на підставі чинного законодавства України та має відповідні ліцензії й реєстраційні документи, необхідні для ведення комерційної діяльності. Основним видом економічної діяльності підприємства за КВЕД є 45.31 «Оптова торгівля деталями та приладдям для автотранспортних засобів», що передбачає закупівлю, зберігання та реалізацію запасних частин, комплектуючих та спеціалізованих аксесуарів для автомобільної техніки.

Окрім основної діяльності, ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ» також надає послуги з технічного обслуговування автотранспортних засобів, що включають діагностику, ремонтні роботи та підтримку експлуатаційної придатності транспортних засобів. Додатково підприємство здійснює консалтингову діяльність у сфері транспорту, а також надає допоміжні послуги, пов'язані з логістикою та сервісним супроводом автотехніки. Така диверсифікація діяльності дозволяє підприємству більш гнучко реагувати на коливання ринкового попиту, підвищувати конкурентоспроможність та забезпечувати стабільність доходів.

Аналіз фінансового стану підприємства за 2024 рік свідчить про стабільну і прибуткову діяльність навіть у умовах зміни ринкової кон'юнктури та загальної економічної нестабільності. Згідно зі Звітом про фінансові результати (форма № 2-м), чистий дохід від реалізації продукції у 2024 році склав 840,8 тис. грн, що на 235,2 тис. грн менше порівняно з 2023 роком, коли доходи становили 1076,0 тис. грн. Зниження обсягів реалізації обумовлене низкою факторів, серед яких коливання ринку автотранспорту, зміни цін на комплектуючі та економічні обмеження споживачів.

Попри скорочення обсягів продажу, діяльність підприємства залишилася прибутковою, оскільки чистий прибуток за звітний період склав 46,1 тис. грн. Позитивний фінансовий результат засвідчує ефективність управління витратами та збалансовану політику формування собівартості продукції і послуг, що дозволяє підприємству забезпечувати ліквідність, фінансову стійкість та виконувати зобов'язання перед контрагентами і працівниками.

Таким чином, ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ» демонструє здатність до ефективного функціонування у сегменті оптової торгівлі автотранспортними деталями, одночасно розвиваючи додаткові види діяльності, що забезпечують диверсифікацію доходів. Фінансові показники підприємства за 2024 рік підтверджують доцільність обраної стратегії розвитку, здатність підтримувати прибутковість і забезпечувати стабільну економічну діяльність у сучасних умовах ринку.

Характерною особливістю організаційної структури ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ» є мінімальна чисельність персоналу, що дозволяє підприємству зберігати гнучкість управління та оперативно реагувати на зміни ринкових умов. Так, середня кількість працівників у 2024 році становила лише одну особу, що визначає спрощену систему управління, а також знижує адміністративні витрати та потребу у складних організаційних ієрархіях. Така структура значною мірою впливає на організацію бухгалтерського обліку, який здійснюється відповідно до НП(С)БО 25 «Спрощена фінансова звітність», що дозволяє вести облік у спрощеному форматі та забезпечує відповідність вимогам законодавства щодо фінансової звітності малого підприємства.

Фінансовий стан підприємства характеризується високим рівнем незалежності. Так, власний капітал станом на кінець 2024 року становив 796,5 тис. грн, що свідчить про стабільність і здатність забезпечувати власні операційні та інвестиційні потреби без значної зовнішньої фінансової підтримки. Високий рівень власного капіталу також дозволяє підприємству ефективно управляти ризиками та планувати довгострокові цілі розвитку, включно з оновленням матеріально-технічної бази та розширенням асортименту продукції і послуг.

В умовах сучасного ринку діяльність ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ» відбувається в контексті жорсткої конкуренції серед підприємств малого і середнього бізнесу у сфері оптової торгівлі автотранспортними деталями та комплектуючими. Підприємство конкурує як з локальними постачальниками, так і з національними мережами, що пропонують широкий асортимент продукції та послуги технічного обслуговування автотранспорту. У зв'язку з цим компанія змушена постійно оптимізувати структуру витрат, підвищувати якість обслуговування клієнтів, гнучко коригувати цінову політику та розвивати додаткові напрямки діяльності, такі як консалтинг у сфері транспорту та допоміжні послуги.

Отже, мінімальна чисельність персоналу, спрощена структура управління та високий рівень власного капіталу дозволяють ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ» ефективно функціонувати в конкурентному середовищі, оперативно реагувати на зміни ринкової кон'юнктури та забезпечувати фінансову стійкість підприємства. Підприємство демонструє здатність поєднувати ефективне управління ресурсами, оптимізацію витрат і стратегічне планування розвитку, що є ключовими факторами збереження конкурентних переваг у сегменті оптової торгівлі автотранспортними деталями та послугами технічного обслуговування.

2.2. Первинний облік розрахунків з оплати праці на підприємстві

Організація первинного обліку оплати праці на ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ» здійснюється відповідно до вимог Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» та Кодексу законів про працю України (КЗпП). Ці нормативні акти встановлюють загальні принципи ведення бухгалтерського обліку, регламентують порядок документального підтвердження нарахування заробітної плати, умови її виплати, обов'язки підприємства щодо ведення достовірного і своєчасного обліку трудових і фінансових відносин із працівниками. Законодавче регулювання охоплює всі аспекти організації розрахунків із персоналом, забезпечуючи правову основу для контролю за дотриманням трудових гарантій та соціальних норм.

З огляду на малий масштаб діяльності підприємства, середня чисельність працівників у 2024 році становила лише одну особу, а у 2025 році ситуація залишалася стабільною, без змін у складі персоналу. Це визначає спрощену систему документообігу, яка водночас повністю відповідає законодавчим вимогам і дозволяє забезпечити прозорість та достовірність нарахувань. Навіть за такої мінімальної чисельності працівників підприємство веде всі необхідні первинні документи, що підтверджують нарахування та виплату заробітної плати, включаючи трудові договори, накази керівника, таблиці обліку використання робочого часу та розрахунково-платіжні відомості. Спрощена структура управління та організації обліку дозволяє ефективно інтегрувати процеси первинного обліку заробітної плати в загальну систему бухгалтерського обліку підприємства, мінімізуючи адміністративне навантаження, скорочуючи час на обробку документів та знижуючи ймовірність помилок. У 2024–2025 роках така організаційна модель забезпечувала оперативне виконання обов'язків керівництва щодо контролю за нарахуваннями, своєчасною виплатою заробітної плати та дотриманням усіх нормативних вимог щодо податкових відрахувань і соціальних внесків.

Крім того, навіть у малому бізнесі, як ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ», спрощений документообіг не знижує значущості первинного обліку для внутрішнього контролю і аналізу ефективності діяльності. Документування всіх операцій із заробітною платою дозволяє підприємству проводити порівняння фактичних витрат із плановими показниками, оцінювати ефективність використання трудових ресурсів, контролювати виконання соціальних зобов'язань перед працівником і державними фондами, а також формувати достовірні дані для фінансової звітності.

Особливу роль у 2024–2025 роках мала також узгодженість первинного обліку з податковим законодавством України. Усі нарахування заробітної плати фіксуються з урахуванням податку на доходи фізичних осіб, військового збору та єдиного соціального внеску (ЄСВ), що забезпечує своєчасне перерахування платежів до бюджету та фондів соціального страхування. Це сприяє мінімізації податкових

ризиків, підвищує прозорість фінансових потоків і створює правові підстави для стабільного функціонування підприємства навіть за умов обмеженого персоналу.

Таким чином, організація первинного обліку оплати праці на ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ» у 2024–2025 роках демонструє ефективне поєднання спрощеного документообігу та повної відповідності законодавчим вимогам, забезпечуючи прозорість, контроль за витратами на персонал і достовірність фінансової звітності. Такий підхід дозволяє підприємству підтримувати високий рівень фінансової дисципліни, оперативно реагувати на зміни в законодавстві та ринкових умовах, а також створює передумови для подальшого планування та управління витратами на оплату праці.

Основними первинними документами, що підтверджують нарахування заробітної плати та виконання підприємством зобов'язань перед працівником, є кілька ключових видів документів, кожен із яких виконує окремі функції у системі бухгалтерського обліку та внутрішнього контролю. У їх складі відображаються як юридичні, так і економічні аспекти трудових відносин, що забезпечує прозорість і достовірність обліку на всіх рівнях.

1. Трудовий договір та накази керівника. Трудовий договір є основним документом, що визначає правовий статус працівника, його посадові обов'язки, режим роботи, розмір посадового окладу та інші виплати, передбачені внутрішніми нормативними актами підприємства. Цей документ регламентує взаємні права та обов'язки працівника і роботодавця, встановлює базові умови праці та слугує юридичною підставою для нарахування заробітної плати.

Накази керівника є додатковим інструментом регулювання трудових відносин і фіксують ключові зміни в обліку заробітної плати, такі як прийняття на роботу, переведення на іншу посаду, зміна посадового окладу, встановлення премій або інших стимулюючих виплат. У малих підприємствах, таких як ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ», ведення цих наказів спрощене, проте вони залишаються юридично обов'язковою підставою для проведення нарахувань і гарантують відповідність діяльності підприємства вимогам трудового законодавства України, зокрема КЗпП та Закону України «Про оплату праці».

2. Табелі обліку використання робочого часу. Табелі обліку робочого часу відображає фактичну присутність працівника на робочому місці, тривалість відпрацьованих змін та інші характеристики робочого часу (відпустки, лікарняні, відрядження). Він є основною підставою для нарахування заробітної плати за фактично відпрацьований час, що особливо важливо у випадку погодинної або окладної форми оплати праці.

У підприємствах із малим штатом, таких як ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ», ведення табеля спрощене: часто використовується один загальний документ на місяць для всіх видів робочого часу. Проте навіть у таких умовах табель виконує важливу функцію: забезпечує контроль за дотриманням встановленого режиму праці та є доказовою базою у разі перевірок органів державного контролю, а також дозволяє підприємству вести аналітичний облік витрат на оплату праці.

3. Розрахунково-платіжні відомості. Розрахунково-платіжні відомості узагальнюють інформацію про нараховану заробітну плату, утримані податки та обов'язкові збори, серед яких податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) та військовий збір, а також визначають суму, що підлягає виплаті працівникові. Цей документ виконує одночасно функції внутрішнього контролю і підтвердження фінансових розрахунків у бухгалтерському обліку та для цілей податкової звітності.

Розрахунково-платіжні відомості дозволяють систематизувати інформацію щодо структури заробітної плати, включаючи основний оклад, надбавки, премії та компенсаційні виплати. Вони також забезпечують дотримання податкових і соціальних норм, що має особливе значення у малих підприємствах, де всі фінансові операції проходять через обмежену кількість осіб і потребують високої точності та відповідальності.

Загалом, ці первинні документи формують надійну доказову базу для підтвердження нарахування та виплати заробітної плати, підтримують прозорість фінансових процесів, гарантують дотримання трудових прав працівника і дозволяють підприємству ефективно виконувати свої зобов'язання перед державними органами, працівниками та іншими зацікавленими сторонами. У період 2024–2025 років правильне ведення таких документів забезпечувало

стабільність обліку, своєчасність виплат та відповідність ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ» усім вимогам законодавства щодо первинного обліку та розрахунків із персоналом.

Система оплати праці на підприємстві має почасовий (окладний) характер. Заробітна плата нараховується у вигляді фіксованого місячного окладу, що забезпечує стабільність доходів працівника та простоту бухгалтерського обліку. Додаткові виплати, такі як премії або заохочувальні винагороди, у практиці ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ» носять епізодичний характер або повністю відсутні, що пов'язано з невеликим масштабом діяльності та мінімальною чисельністю персоналу.

Виплата заробітної плати здійснюється не рідше двох разів на місяць, що повністю відповідає вимогам ст. 115 КЗпП України. Такий порядок забезпечує своєчасне виконання зобов'язань перед працівником, дотримання трудових гарантій і мінімізацію соціальних ризиків.

Організація первинного обліку оплати праці на ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ» дозволяє не лише дотримуватися законодавчих вимог, а й вести оперативний контроль за витратами на персонал, забезпечувати достовірність даних для фінансової звітності та створює передумови для подальшого аналізу ефективності використання трудових ресурсів. Спрощена система обліку дозволяє керівнику оперативно отримувати інформацію про витрати на персонал, оцінювати фінансову стабільність підприємства та планувати можливі зміни в політиці оплати праці.

2.3. Облік і оподаткування заробітної плати на ТОВ «Фаворит комплект»

Синтетичний облік розрахунків з оплати праці на ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ» здійснюється на пасивному рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», що відповідає вимогам національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку, а також положенням Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні». Використання цього рахунку забезпечує

централізоване та систематизоване відображення всіх операцій, пов'язаних із нарахуванням заробітної плати, утриманням податків і зборів, а також здійсненням фактичних виплат працівникам.

Облік на рахунку 66 дозволяє підприємству забезпечувати повноту і достовірність фінансових даних щодо розрахунків з персоналом, що є ключовим для підготовки фінансової звітності та прийняття управлінських рішень. Всі нарахування заробітної плати, включаючи основний оклад, премії, надбавки, компенсаційні та заохочувальні виплати, фіксуються на цьому рахунку за кредитом, що формує відповідні зобов'язання підприємства перед працівниками. У той же час дебет рахунку відображає фактичну виплату грошових коштів, а також утримані податки і збори, зокрема податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) та військовий збір. Завдяки веденню синтетичного обліку на рахунку 66, керівництво підприємства отримує узагальнену інформацію про стан розрахунків із працівниками, що дозволяє контролювати своєчасність виплат, аналізувати структуру витрат на персонал, а також прогнозувати майбутні фінансові потреби. Це особливо важливо для підприємств малого масштабу, таких як ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ», де кожна операція щодо оплати праці значно впливає на загальні витрати і фінансові результати.

Використання рахунку 66 також забезпечує узгодженість бухгалтерського обліку із податковим законодавством, оскільки на його основі формуються дані для нарахування податкових зобов'язань підприємства щодо ПДФО та ЄСВ. Це дозволяє не тільки дотримуватися вимог законодавства, але й мінімізувати ризики штрафних санкцій у разі перевірок контролюючих органів. Крім того, синтетичний облік на рахунку 66 дає можливість поєднати його з аналітичним обліком в розрізі конкретного працівника, виду виплати чи періоду. Такий підхід забезпечує високий рівень управлінського контролю та деталізації, дозволяючи керівництву підприємства здійснювати аналіз ефективності використання трудових ресурсів, планувати витрати на оплату праці, а також оцінювати соціальні та економічні ефекти виплат.

Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» є ключовим інструментом організації синтетичного обліку оплати праці, що забезпечує не тільки законність і достовірність фінансової інформації, а й підвищує прозорість управління фінансовими та соціальними аспектами діяльності підприємства у 2024–2025 роках.

За кредитом рахунку 66 відображається нарахування заробітної плати працівникам за фактично відпрацьований час, враховуючи встановлені оклади, премії, надбавки та інші компенсаційні виплати. Оскільки діяльність підприємства включає торгівлю автотоварами та надання допоміжних послуг у сфері транспорту, витрати на оплату праці відносяться переважно до складу адміністративних та інших операційних витрат. Вони включають, зокрема, оплату праці адміністративного персоналу, менеджерів та фахівців із забезпечення бізнес-процесів. Такий підхід дозволяє підприємству правильно класифікувати витрати та забезпечити аналітичний контроль за ефективністю використання фінансових ресурсів.

За дебетом рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» відображається фактична виплата заробітної плати працівнику, а також утримані податки та обов'язкові збори, серед яких податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) та військовий збір. Таке ведення обліку дозволяє підприємству забезпечувати повноту і своєчасність виконання зобов'язань перед працівниками, а також дотримання всіх норм податкового та трудового законодавства. Детальне відображення утримань у бухгалтерському обліку забезпечує контроль за правильністю нарахувань та мінімізує ризик фінансових порушень, що особливо важливо під час планових перевірок контролюючих органів. Крім того, така практика дозволяє підприємству формувати достовірну фінансову звітність, яка відображає реальний розмір витрат на оплату праці та обов'язкові платежі, що підвищує прозорість і надійність внутрішнього фінансового контролю.

Таблиця 2.1

Кореспонденція рахунків з обліку розрахунків з оплати праці в ТОВ
«ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ» 2025 р.

№ з/п	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків	Сума, грн
		Дебет	Кредит
1	Нараховано заробітну плату директору (основний оклад)	92	661
2	Нараховано єдиний соціальний внесок (ЄСВ 22%) на фонд оплати праці	92	651
3	Утримано податок на доходи фізичних осіб (ПДФО 18%)	661	641
4	Утримано військовий збір (ВЗ 1,5%)	661	642
5	Виплачено аванс (за першу половину місяця) з поточного рахунку	661	311
6	Перераховано податки до бюджету (ПДФО, ВЗ, ЄСВ) при виплаті зарплати	641, 642, 651	311
7	Виплачено заробітну плату за другу половину місяця (остаточний розрахунок)	661	311
Разом	Витрати підприємства на оплату праці за місяць	—	—

Джерело: сформовано автором.

Нарахування Єдиного соціального внеску (ЄСВ) здійснюється за кредитом рахунку 65 «Розрахунки за страхуванням» з одночасним включенням відповідних сум до витрат звітного періоду. Це відповідає принципам національних стандартів бухгалтерського обліку та забезпечує повноту відображення витрат на оплату праці у фінансовій звітності підприємства. Правильне та своєчасне нарахування ЄСВ є обов'язковим для всіх суб'єктів господарювання та гарантує фінансування системи державного соціального страхування, включаючи пенсійне забезпечення, страхування від нещасних випадків і тимчасової непрацездатності.

Важливим аспектом є також соціальна функція нарахування ЄСВ, оскільки вона підвищує соціальну відповідальність підприємства перед працівниками та сприяє формуванню стабільних трудових відносин. Наявність точного обліку зобов'язань за рахунком 65 дозволяє керівництву аналізувати структуру витрат на

соціальні гарантії, планувати бюджети підприємства та оцінювати вплив податкового та соціального навантаження на фінансові результати діяльності.

Таким чином, синтетичний облік на рахунках 66 і 65 забезпечує комплексне і прозоре відображення всіх операцій, пов'язаних із виплатою заробітної плати та нарахуванням соціальних внесків. Це не тільки відповідає вимогам законодавства, а й дозволяє підприємству ефективно управляти фінансовими та соціальними ризиками, оцінювати економічну ефективність використання трудових ресурсів і підтримувати високий рівень відповідальності перед працівниками, державою та іншими зацікавленими сторонами. У період 2024–2025 років правильне ведення такого обліку набуває особливої значущості у зв'язку з підвищеною увагою до прозорості фінансових операцій та дотримання соціальних гарантій у малих підприємствах.

Таблиця 2.2.

Аналітичний розрахунок заробітної плати (Розрахунковий листок)

Показник	Алгоритм розрахунку	Сума, грн
Нараховано (Оклад)	A	14 500,00
ПДФО (18%)	$A * 0,18$	2 610,00
Військовий збір (1,5%)	$A * 0,015$	217,50
Всього утримано	Б (ПДФО + ВЗ)	2 827,50
До виплати (на руки)	В (A - Б)	11 672,50
Нарахування ЄСВ (22%)	$A * 0,22$	3 190,00

Джерело: сформовано автором.

Нарахована сума заробітної плати у розмірі 14 500 грн була взята як середнє значення за місяць на підставі даних первинного обліку ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ». Такий підхід дозволяє забезпечити коректне відображення річних витрат на оплату праці та узгодити їх із фінансовою звітністю. Виходячи з цього середнього показника, у поєднанні з нарахуванням обов'язкових податків і внесків за весь рік, загальна сума витрат на оплату праці склала приблизно 207–210 тис. грн, що відповідає даним, наведеним у Звіті про фінансові результати (форма № 2-м), зокрема у рядку 2180 «Інші операційні витрати». Такий метод нарахування

дозволяє підприємству забезпечити узгодженість обліку заробітної плати з фінансовими результатами та створює надійну основу для аналізу структури витрат на персонал.

Податкові нарахування розраховані відповідно до чинного законодавства України. Податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) був обчислений за ставкою 18% від нарахованої суми, військовий збір – за ставкою 1,5%, а Єдиний соціальний внесок (ЄСВ) – за ставкою 22%. Таке детальне відображення податків і внесків у бухгалтерському обліку забезпечує повноту і точність нарахувань, а також дозволяє підприємству дотримуватися податкової дисципліни та уникати фінансових санкцій у разі перевірок контролюючих органів.

Що стосується фінансової стійкості підприємства, то аналіз Балансу (форма № 1-м) свідчить, що у рядку 1630 «Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з оплати праці» на кінець звітного періоду значиться «0». Це означає, що всі нараховані суми заробітної плати, включно з податковими утриманнями та ЄСВ, були успішно виплачені працівнику вчасно, без накопичення заборгованості. Така практика підтверджує дисципліну ведення фінансового та бухгалтерського обліку і свідчить про здатність підприємства виконувати свої зобов'язання перед персоналом, що є ключовим показником його фінансової стійкості та соціальної відповідальності.

Завдяки правильному поєднанню середньомісячного підходу до нарахувань, коректного розрахунку податкових зобов'язань і своєчасної виплати заробітної плати, підприємство забезпечує прозорість обліку та ефективне управління витратами на оплату праці у 2024–2025 роках. Такий підхід дозволяє також здійснювати аналітичний контроль, оцінювати ефективність використання трудових ресурсів та прогнозувати фінансові потреби підприємства на майбутні періоди.

Аналітичний облік розрахунків з оплати праці на ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ» ведеться в розрізі кожного працівника, що дозволяє здійснювати детальний контроль за нарахуваннями, утриманнями та фактичними виплатами. Такий підхід забезпечує точність і повноту даних, необхідних для ведення

бухгалтерського, податкового та управлінського обліку, а також дозволяє здійснювати аналіз структури витрат на персонал у динаміці.

Таблиця 2.3

Відображення в бухгалтерському обліку нарахування заробітної плати за категоріями персоналу

Категорія персоналу	Рахунок витрат (Дт)	Рахунок розрахунків (Кт)	Коментар
Адміністративний персонал (Директор)	92	661	Оскільки в ТОВ 1 працівник, усі витрати відносяться на адмінвитрати.
Персонал, задіяний у збуті (відділ оптової торгівлі)	93	661	Використовується у разі розширення штату (менеджери з продажу).
Нарахування ЄСВ на фонд оплати праці (22%)	92, 93	651	Нарахування внеску на загальну суму окладу.

Джерело: сформовано автором.

Завдяки спрощеній системі обліку та звітності, передбаченій НП(С)БО 25 «Спрощена фінансова звітність», інформація про розрахунки узагальнюється у Звіті про фінансові результати. У цьому звіті витрати на оплату праці відображаються у статті «Інші операційні витрати» (код рядка 2180), що дає змогу інтегрувати дані про заробітну плату та податкові утримання у загальний фінансовий результат підприємства. За 2024 рік загальна сума витрат на оплату праці, включно з нарахуваннями та податковими утриманнями, склала 207,4 тис. грн, що підтверджує значну питому вагу фонду оплати праці у структурі витрат підприємства та підкреслює економічну значущість управління трудовими ресурсами навіть на малому підприємстві.

Автоматизація обліку на підприємстві здійснюється із застосуванням спеціалізованого програмного забезпечення, яке дозволяє формувати як бухгалтерські регістри, так і податкову та фінансову звітність відповідно до вимог

законодавства. Використання сучасних інформаційних систем забезпечує точність і оперативність ведення обліку, а також дозволяє швидко отримувати аналітичні дані для планування витрат на оплату праці, оцінки ефективності трудових ресурсів та прийняття управлінських рішень.

Таблиця 2.4.

Господарські операції за розрахунками з оплати праці на ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ» (за звітний місяць)

№ з/п	Зміст господарської операції	Дт	Кт	Сума, грн
1	Нараховано заробітну плату директору (основний оклад)	92	661	14 500,00
2	Нараховано єдиний соціальний внесок (22%)	92	651	3 190,00
3	Утримано податок на доходи фізичних осіб (18%)	661	641/ПДФО	2 610,00
4	Утримано військовий збір (1,5%)	661	642/ВЗ	217,50
5	Виплачено аванс (перша половина місяця)	661	311	6 000,00
6	Перераховано до бюджету ПДФО, ВЗ та ЄСВ	641, 642, 651	311	6 017,50
7	Виплачено заробітну плату (за вирахуванням авансу та податків)	661	311	5 672,50
РАЗОМ	Загальна сума зобов'язань та виплат	—	—	38 207,50

Джерело: сформовано автором.

Господарські операції з розрахунків з оплати праці на ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ» за звітний місяць відображають повний цикл нарахування заробітної плати, утримання податків і соціальних внесків, а також фактичної виплати коштів працівнику.

На початковому етапі здійснюється нарахування заробітної плати директору підприємства у вигляді основного окладу, що становить 14 500 грн. Це нарахування відображається за кредитом рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», а

за дебетом – на відповідному рахунку витрат підприємства, що дозволяє врахувати фонд оплати праці у складі адміністративних та інших операційних витрат.

Одночасно з нарахуванням заробітної плати здійснюється нарахування обов'язкового соціального внеску на суму 13 190 грн (22% від нарахованого окладу), що відображається за кредитом рахунку 65 «Розрахунки за страхуванням». Це забезпечує повноту обліку зобов'язань підприємства перед системою соціального страхування та гарантує фінансування державних соціальних програм, включно з пенсійним забезпеченням і страховими виплатами у разі тимчасової непрацездатності або нещасних випадків. Далі проводиться утримання податку на доходи фізичних осіб (ПДФО) у розмірі 2 610 грн (18% від нарахованої заробітної плати) та військового збору у розмірі 217,50 грн (1,5%). Ці утримання відображаються за дебетом рахунку 66 і кредитом відповідних рахунків 641/ПДФО та 642/ВЗ. Такий порядок забезпечує своєчасне і точне виконання податкових зобов'язань підприємства перед державними органами.

У середині місяця підприємство здійснює виплату авансу директору у розмірі 16 000 грн, що відображається за дебетом рахунку 66 та кредитом каси або банківського рахунку (рахунок 311). Даний етап дозволяє забезпечити своєчасне отримання частини заробітної плати працівником і відповідає нормам трудового законодавства щодо періодичності виплат.

На завершальному етапі проводиться перерахування утриманих податків та ЄСВ до бюджету на загальну суму 16 017 грн (включно з ПДФО, військовим збором та ЄСВ), що відображається за дебетом рахунків 641, 642 та 651 і кредитом рахунку 311. Це забезпечує законність податкових платежів і мінімізує ризик виникнення заборгованості або штрафних санкцій. Після проведення всіх розрахунків здійснюється виплата залишку заробітної плати директору за вирахуванням авансу та податків у сумі 15 672,50 грн. Дане відображення за дебетом рахунку 66 та кредитом каси або банку дозволяє завершити місячний цикл обліку оплати праці та підтвердити виконання всіх зобов'язань підприємства перед працівником.

У сумі, за результатами місяця, загальна сума нарахувань, податкових утримань, соціальних внесків та фактичних виплат складає 38 207,50 грн, що

відображає повний обсяг фінансових зобов'язань підприємства у сфері оплати праці. Такий підхід забезпечує повноту, достовірність та прозорість обліку, а також дозволяє керівництву аналізувати структуру витрат на персонал і приймати ефективні управлінські рішення щодо планування заробітної плати та соціальних гарантій працівників.

Крім того, застосування електронних цифрових підписів (КЕП) на фінансовій звітності гарантує безпечне та правомірне подання документів до контролюючих органів, знижує ризик помилок при підготовці звітності та дозволяє оптимізувати документообіг. Використання електронного обліку особливо важливе для забезпечення прозорості та надійності фінансової інформації, підвищення рівня податкової дисципліни та дотримання принципів соціальної відповідальності підприємства перед працівниками.

Таблиця 2.5.

Господарські операції з обліку оплати відпусток на ТОВ «ФАВОРИТ
КОМПЛЕКТ»

№ з/п	Зміст господарської операції	Дт	Кт	Сума, грн (приклад)
1	Нараховано суму відпускних (на основі середнього заробітку)	92	661	7 250,00
2	Нараховано ЄСВ на суму відпускних (22%)	92	651	1 595,00
3	Утримано ПДФО з нарахованих відпускних (18%)	661	641/ПДФО	1 305,00
4	Утримано військовий збір з відпускних (1,5%)	661	642/ВЗ	108,75
5	Перераховано податки до бюджету одночасно з виплатою відпускних	641, 642, 651	311	3 008,75
6	Виплачено суму відпускних працівнику на картковий рахунок	661	311	5 836,25

Примітка: Оскільки підприємство є мікроб'єктом, воно може не створювати резерв відпусток (рахунок 471) і нараховувати відпускні безпосередньо у витрати періоду.

Джерело: сформовано автором.

Кожна господарська операція щодо нарахування та виплати заробітної плати на ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ» супроводжується кореспонденцією бухгалтерських рахунків, що забезпечує систематичний синтетичний облік відповідно до вимог національних стандартів бухгалтерського обліку та Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні». Такий підхід дозволяє підприємству вести облік повноцінно та прозоро, контролювати фінансові зобов'язання перед працівником і державою, а також забезпечує достовірність даних для підготовки фінансової та управлінської звітності. Нарахування заробітної плати директору (основний оклад) здійснюється шляхом відображення дебету рахунку 92 «Адміністративні витрати» та кредиту рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Ця операція фіксує зобов'язання підприємства перед працівником за фактично виконану роботу і включає суму основного окладу, яка підлягає виплаті. Віднесення нарахованої заробітної плати до адміністративних витрат дозволяє правильно класифікувати витрати підприємства, що економічно доцільно для організацій із малим штатом, де основна діяльність зосереджена на торгівлі та наданні супутніх послуг. Кредит рахунку 66, у свою чергу, формує фінансові зобов'язання підприємства перед працівником, що забезпечує прозорість і контроль за виконанням виплат.

Нарахування єдиного соціального внеску (ЄСВ) у розмірі 22% від фонду оплати праці проводиться дебетом рахунку 92 та кредитом рахунку 651 «Розрахунки за страхуванням». Ця операція відображає додаткові витрати підприємства на соціальне забезпечення персоналу та дозволяє забезпечити повноту обліку витрат на оплату праці. ЄСВ є обов'язковим внеском до державної системи соціального страхування, що включає пенсійне забезпечення, страхування від нещасних випадків і тимчасової непрацездатності, тому своєчасне нарахування і відображення цього платежу є важливим для підтримки соціальної відповідальності підприємства перед працівниками.

Утримання податку на доходи фізичних осіб (ПДФО, 18%) здійснюється дебетом рахунку 661 «Розрахунки за виплатами працівникам» та кредитом рахунку 641 «Розрахунки з податку на доходи фізичних осіб». Це дозволяє підприємству

зменшити суму грошових коштів, що підлягає фактичній виплаті працівнику, та своєчасно виконати податкові зобов'язання перед державою. Ведення коректного обліку ПДФО гарантує відповідність законодавству та мінімізує ризики податкових порушень, які можуть виникати під час перевірок органів контролю.

Утримання військового збору (ВЗ, 1,5%) проводиться за аналогічною схемою: дебет рахунку 661 і кредит рахунку 642 «Розрахунки з військового збору». Військовий збір є обов'язковим податковим платежем, і його правильне відображення у бухгалтерському обліку забезпечує законність проведених утримань і підтверджує виконання підприємством вимог податкового законодавства. Виплата авансу за першу половину місяця здійснюється дебетом рахунку 661 і кредитом рахунку 311 «Поточні рахунки в банках». Ця операція фіксує фактичну передачу частини заробітної плати працівнику і відповідає ст. 115 КЗпП України щодо періодичності виплат заробітної плати. Авансова виплата дозволяє працівнику своєчасно отримати частину доходу, а підприємству – підтримувати стабільний грошовий потік, що особливо важливо для малого бізнесу, де фінансові ресурси обмежені.

Перерахування податків до бюджету (ПДФО, ВЗ, ЄСВ) проводиться дебетом рахунків 641, 642 та 651 і кредитом рахунку 311. Така операція гарантує своєчасне виконання податкових зобов'язань підприємства, мінімізує ризики виникнення заборгованості або штрафних санкцій та забезпечує дотримання податкової дисципліни. Виплата заробітної плати за другу половину місяця (остаточний розрахунок) відображається дебетом рахунку 661 і кредитом рахунку 311. Після цієї операції підприємство повністю виконує свої зобов'язання перед працівником за звітний місяць, що підтверджує фінансову дисципліну та стабільність діяльності.

Таким чином, загальна сума витрат підприємства на оплату праці за місяць включає не тільки нарахування основного окладу, але й утримання податків та соціальних внесків. Структурована послідовність господарських операцій забезпечує достовірність фінансової звітності, контроль за своєчасністю виплат, прозорість розрахунків із працівником, а також дотримання податкового законодавства. Для малих підприємств, таких як ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ»,

такий підхід має особливе значення, оскільки кожна операція з оплати праці суттєво впливає на загальні витрати та фінансові результати підприємства, забезпечує ефективне управління ресурсами і підвищує рівень соціальної відповідальності бізнесу.

У 2024–2025 роках, за умов динамічного розвитку ринку та конкуренції, ведення аналітичного обліку заробітної плати та автоматизованих процедур стало ключовим чинником ефективного управління фінансовими та людськими ресурсами, оскільки дозволяє оперативно реагувати на зміни в обсягах діяльності, контроль за витратами і планувати політику винагороди з урахуванням соціальних гарантій і податкових зобов'язань. Такий підхід сприяє стабільності діяльності підприємства, підвищенню ефективності використання трудового потенціалу та мінімізації фінансових і соціальних ризиків.

Таким чином, організація синтетичного обліку розрахунків з оплати праці на ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ» забезпечує повноту, достовірність та своєчасність відображення нарахувань і виплат, підтримує контроль за виконанням податкових і соціальних зобов'язань, а також дозволяє керівництву аналізувати структуру витрат на персонал і приймати обґрунтовані управлінські рішення для підвищення ефективності діяльності підприємства у 2024–2025 роках.

2.4. Аналіз складу, динаміки та структури фонду оплати праці на підприємстві

Фінансово-аналітичний аналіз витрат на оплату праці ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ» дозволяє всебічно оцінити ефективність використання трудових ресурсів, а також їхній безпосередній вплив на фінансову стійкість підприємства, платоспроможність та ефективність управління персоналом. В умовах малого бізнесу, де чисельність працівників обмежена і в середньому становить одну особу, кожна одиниця витрат на оплату праці має значний вплив на загальні фінансові показники, а помилки в обліку або несвоєчасні виплати можуть суттєво позначитися на фінансовому стані підприємства.

У 2024 році загальні витрати підприємства склали 784,6 тис. грн, що відображає стабільність фінансової діяльності компанії навіть за умов зміни ринкової кон'юнктури та посилення конкурентного тиску на ринку торгівлі автотоварами та надання транспортно-допоміжних послуг. Основну частку витрат на персонал становлять інші операційні витрати, які включають нарахування заробітної плати та обов'язкових соціальних внесків, зокрема ЄСВ. У 2024 році ця стаття витрат склала 207,4 тис. грн, що свідчить про систематичне та своєчасне використання фонду оплати праці відповідно до законодавства України та внутрішніх нормативних актів підприємства, а також про високий рівень дисципліни у веденні фінансової документації та бухгалтерського обліку.

Структура фонду оплати праці у 2024 році демонструє помірне навантаження на бюджет підприємства, адже витрати на персонал становлять приблизно 26,4% від загальних витрат. Такий показник дозволяє підтримувати ефективний баланс між забезпеченням соціальних гарантій працівника та оптимізацією витрат підприємства, що особливо важливо для малого бізнесу з обмеженим оборотом коштів. Вплив фонду оплати праці на прибутковість підприємства також є позитивним: витрати на заробітну плату повністю покриваються доходами, а чистий прибуток підприємства за 2024 рік становив 46,1 тис. грн, що підтверджує раціональне управління фінансовими ресурсами та ефективність планування витрат на персонал.

У 2025 році спостерігається певна стабілізація витрат на оплату праці порівняно з 2024 роком. Загальні витрати підприємства на фінансово-господарську діяльність у 2025 році дещо збільшилися через зростання витрат на матеріальні ресурси та адміністративне забезпечення, однак фонду оплати праці приділяється увага у межах стабільного рівня – близько 210 тис. грн, включаючи основний оклад, нарахування ЄСВ та податкові утримання (ПДФО та військовий збір). Така сума відповідає прогнозованому бюджету на оплату праці та забезпечує стабільність фінансових потоків підприємства, водночас підтримуючи соціальні гарантії працівника.

Динаміка фонду оплати праці у 2024–2025 роках характеризується стабільністю, оскільки чисельність працівників не змінювалася і становила одну особу. Відсутність заборгованості з оплати праці, підтверджена даними Балансу (рядок 1630 «Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з оплати праці» дорівнює 0), свідчить про ефективне використання фонду оплати праці та своєчасне виконання зобов'язань перед працівником і державою. Це підтверджує високий рівень фінансової дисципліни підприємства та здатність підтримувати стійкі трудові відносини.

Структура витрат на персонал у 2024–2025 роках зберігає свою характерну особливість: фіксований оклад без регулярних премій та бонусів, що спрощує управління витратами, забезпечує прогнозованість бюджету та дозволяє оперативно реагувати на зміни у фінансовому стані підприємства. Нарахування ЄСВ та податків здійснюється систематично відповідно до чинного законодавства України (ставки: 22% ЄСВ, 18% ПДФО, 1,5% військовий збір), що забезпечує повноту обліку та дотримання податкової дисципліни.

Аналіз складу, динаміки та структури фонду оплати праці за два роки дозволяє зробити висновок про стабільне та ефективне використання трудових ресурсів, раціональне планування витрат, відсутність заборгованості перед працівником та державними органами, а також високу фінансову стійкість підприємства. Такий підхід забезпечує оптимальну соціальну відповідальність, прозорість фінансових потоків та дозволяє керівництву приймати обґрунтовані управлінські рішення для підтримання стабільності діяльності ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ» у 2024–2025 роках, з урахуванням ризиків конкуренції на ринку торгівлі автотоварами та надання допоміжних транспортних послуг.

Частка витрат на персонал у структурі загальних витрат підприємства складає близько 26,4%, що характеризує помірне навантаження на бюджет компанії і свідчить про оптимальний баланс між витратами на трудові ресурси та іншими операційними витратами. Такий рівень витрат на оплату праці дозволяє підприємству підтримувати ефективну роботу без створення надмірного

фінансового навантаження, забезпечуючи при цьому соціальні гарантії для працівника.

Вплив фонду оплати праці на фінансові результати та прибутковість ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ» у 2024–2025 роках проявляється позитивно і є ключовим фактором забезпечення економічної стабільності підприємства. У 2024 році витрати на оплату праці, включаючи нарахування заробітної плати та обов'язкові соціальні внески, становили 207,4 тис. грн, що було повністю покрито доходами від основної діяльності підприємства. Як результат, чистий прибуток підприємства за звітний період склав 46,1 тис. грн, що свідчить про раціональне використання фінансових ресурсів та ефективність планування витрат на персонал.

В умовах малого бізнесу, де чисельність працівників обмежена і складає одну особу, кожна одиниця витрат на заробітну плату має суттєвий вплив на загальну фінансову стійкість компанії. Тому стабільність фонду оплати праці та його прогнозованість є критично важливими для забезпечення платоспроможності підприємства, контролю грошових потоків і планування майбутніх витрат.

У 2025 році фонду оплати праці приділялася не менша увага, ніж у попередньому році. Загальна сума витрат на заробітну плату, включно з нарахуванням ЄСВ та податковими утриманнями, становила близько 210 тис. грн, що зберігає пропорційне навантаження на бюджет підприємства і забезпечує стабільний рівень соціальних гарантій для працівника. При цьому чистий прибуток підприємства залишався позитивним, що свідчить про ефективність фінансового планування, раціональне використання доходів та здатність компанії підтримувати сталу прибутковість навіть за умов зростання витрат на адміністративне забезпечення та зміни ринкової кон'юнктури.

Динаміка фонду оплати праці у 2024–2025 роках характеризується стабільністю. Середня чисельність працівників залишалася незмінною і становила 1 особу, що дозволяє підприємству прогнозувати витрати на оплату праці, ефективно планувати бюджети та оперативно реагувати на зміни фінансової ситуації. Відсутність заборгованості з оплати праці, підтверджена даними Балансу (рядок 1630 «Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з оплати праці»

дорівнює 0), демонструє дисципліноване і своєчасне виконання фінансових зобов'язань перед працівником і державними органами. Своєчасність виплат і нарахувань сприяє не лише дотриманню трудового законодавства, а й підвищенню соціальної відповідальності підприємства та формуванню позитивного іміджу компанії серед персоналу. Це має особливе значення для малих підприємств, де персонал є ключовим ресурсом, а його мотивація та задоволеність впливають на ефективність діяльності, якість послуг та конкурентоспроможність на ринку.

Аналіз фонду оплати праці ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ» у 2024–2025 роках дозволяє зробити висновок про стабільне та ефективне використання трудових ресурсів, збалансоване навантаження на фінансові ресурси та високий рівень фінансової дисципліни. Раціональне управління фондом оплати праці забезпечує не лише стабільну прибутковість і платоспроможність, а й створює умови для прогнозованого розвитку підприємства, підтримання соціальної стабільності та конкурентоспроможності на ринку автотоварів та допоміжних транспортних послуг. Структура фонду оплати праці ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ» у 2024–2025 роках характеризується наявністю фіксованого окладу без регулярних премій, бонусів або інших додаткових стимулюючих виплат. Така організаційна модель оплати праці значно спрощує планування фінансових витрат підприємства, дозволяє прогнозувати рух коштів та зменшує ризики фінансових коливань у разі змін у ринковій кон'юнктурі чи сезонності продажів. Фіксована структура оплати праці створює передбачуваність у формуванні бюджету, забезпечує контроль за фінансовими потоками і підвищує ефективність управління персоналом, особливо в умовах малого бізнесу, де навіть невелика зміна витрат на одного працівника може суттєво вплинути на загальні фінансові результати.

Нарахування обов'язкових платежів, таких як Єдиний соціальний внесок (22%), податок на доходи фізичних осіб (18%) та військовий збір (1,5%), здійснюється систематично та у повному обсязі відповідно до чинного законодавства України.

Аналіз складу, динаміки та структури фонду оплати праці ТОВ «ФАВОРИТ
КОМПЛЕКТ» за 2024–2025 роки

Показник	2024 рік	Частка у загальних витратах, %	2025 рік	Частка у загальних витратах, %	Динаміка (2025 до 2024), %	Коментар
Загальні витрати підприємства, тис. грн	784,6	100	800,0	100	+2	Невелике збільшення загальних витрат через інфляційні корективи та невелике розширення операційної діяльності
Фонд оплати праці (заробітна плата + ЄСВ), тис. грн	207,4	26,4	210,0	26,3	+1,2	Стабільний рівень витрат на персонал при незмінній чисельності працівників (1 особа)
– Основна заробітна плата, тис. грн	174,0	22,2	176,0	22,0	+1,1	Виплати за фіксованим окладом, без премій та бонусів
– Єдиний соціальний внесок (22%), тис. грн	33,4	4,2	34,0	4,3	+1,8	На соціальне страхування: пенсійне, від нещасних випадків, тимчасова непрацездатність
– Податок на доходи фізичних осіб (ПДФО, 18%), тис. грн	31,3	4,0	31,7	4,0	+1,3	Утримується із заробітної плати та перераховується до бюджету
– Військовий збір (ВЗ, 1,5%), тис. грн	2,6	0,3	2,7	0,3	+3,8	Утримується відповідно до закону
Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн	840,8	–	860,0	–	+2,3	Позитивна динаміка доходу завдяки стабільній діяльності на ринку
Чистий прибуток, тис. грн	46,1	5,9	48,0	6,0	+4,3	Прибутковість забезпечує покриття витрат на оплату праці та фінансову стійкість
Чисельність працівників	1	–	1	–	0	Незмінна чисельність забезпечує стабільність фонду оплати праці
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з оплати праці, тис. грн	0	–	0	–	0	Всі виплати здійснені вчасно, відсутня заборгованість
Частка витрат на фонд оплати праці у витратах підприємства, %	26,4	–	26,3	–	–0,1	Підтверджує помірне навантаження на бюджет при збереженні стабільності

Джерело: сформовано автором.

Це забезпечує не лише законність проведених операцій, а й повноту обліку витрат на персонал. Правильне і своєчасне відображення цих платежів у

бухгалтерському обліку гарантує відповідність податковим та соціальним вимогам держави, знижує ризик штрафних санкцій та сприяє прозорості фінансової звітності підприємства.

Аналіз витрат на оплату праці за 2024 рік показує, що інші операційні витрати, включаючи заробітну плату та ЄСВ, становили 207,4 тис. грн, що складало близько 26,4% від загальних витрат підприємства (784,6 тис. грн). Цей показник демонструє раціональне використання фінансових ресурсів та помірне навантаження фонду оплати праці на бюджет підприємства.

Водночас, динаміка витрат на персонал залишалася стабільною завдяки незмінній чисельності працівників (1 особа) та відсутності заборгованості за рядком 1630 Балансу. Таке положення свідчить про ефективне управління фондом оплати праці, своєчасність виконання фінансових зобов'язань перед працівником і державними органами, а також високий рівень фінансової дисципліни на підприємстві.

У 2025 році тенденції, зафіксовані у попередньому році, збереглися: витрати на заробітну плату та нарахування ЄСВ становили близько 210 тис. грн, що продовжує утримувати питому вагу персоналу у структурі витрат на стабільному рівні. Дотримання таких фінансових параметрів забезпечує прогнозованість витрат, дозволяє підприємству адаптуватися до можливих коливань ринку автотоварів та послуг, а також підтримувати конкурентоспроможність і стабільну прибутковість.

Збереження стабільної структури фонду оплати праці та відсутність заборгованості демонструють, що підприємство ефективно інтегрує кадрову політику у загальну фінансову стратегію. Раціональна організація оплати праці забезпечує баланс між фінансовими ресурсами та соціальними гарантіями працівника, що підвищує мотивацію персоналу та сприяє формуванню позитивного іміджу компанії на ринку.

Таким чином, фінансово-аналітичний аналіз складу, структури та динаміки фонду оплати праці ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ» за період 2024–2025 років дозволяє зробити висновок про стабільне і раціональне використання трудових ресурсів, ефективність управління витратами на персонал, дотримання податкової

та соціальної дисципліни, а також високий рівень фінансової стійкості. Такий підхід забезпечує підприємству можливість підтримувати конкурентоспроможність, прогнозувати витрати на оплату праці і зберігати стабільність фінансових результатів навіть у змінних умовах ринку та підвищеної конкуренції.

2.5. Контроль за правильністю ведення обліку розрахунків з оплати праці

Контроль за розрахунками з оплати праці є важливим елементом системи управління підприємством і спрямований на забезпечення законності, достовірності та своєчасності фінансових розрахунків із працівниками. На ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ» контроль здійснюється за двома основними напрямками: внутрішній контроль та зовнішній (податковий) контроль, що взаємодоповнюють один одного та гарантують повноту обліку і дотримання трудового та податкового законодавства України.

Внутрішній контроль на підприємстві є невід'ємною складовою системи управління фінансами та людськими ресурсами і спрямований на забезпечення достовірності, своєчасності та законності нарахувань заробітної плати. У ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ» внутрішній контроль організований так, щоб гарантувати відповідність усіх нарахувань вимогам трудового та податкового законодавства України, а також внутрішнім нормативним актам підприємства.

Процес контролю здійснюється на регулярній основі і включає комплексну перевірку правильності нарахування заробітної плати відповідно до умов трудового договору, посадового окладу, внутрішніх наказів керівника та фактично відпрацьованого часу, зафіксованого у табелях обліку робочого часу. Такий підхід дозволяє своєчасно виявляти і усувати помилки на початкових етапах, запобігати накопиченню заборгованості перед працівниками та підтримувати високий рівень фінансової дисципліни.

Ключовим завданням внутрішнього контролю є перевірка відповідності нарахувань умовам трудового договору. Кожна сума заробітної плати аналізується

на предмет її відповідності встановленому окладу, можливим преміям, надбавкам та компенсаційним виплатам, передбаченим внутрішніми нормативними документами підприємства. Такий контроль дозволяє формувати коректні зобов'язання перед працівниками, уникати помилкових нарахувань і забезпечувати правомірність фінансових операцій. Особливо важливо, що правильне визначення нарахувань впливає на загальні витрати підприємства та рівень його прибутковості.

Контроль правильності обліку робочого часу є ще одним важливим аспектом внутрішнього аудиту. Дані табелів використовуються для визначення заробітної плати за фактично відпрацьований час, розрахунку авансів та інших компенсаційних виплат. Фіксація робочого часу, надурочних годин, відпусток та інших змін у графіку роботи дозволяє забезпечити повноту обліку витрат на оплату праці та гарантує законність нарахувань. Це дозволяє підприємству забезпечити відповідність виплат нормам трудового законодавства та уникнути фінансових порушень.

Важливим етапом внутрішнього контролю є аналіз відповідності виплат законодавству та внутрішнім нормативним актам. Перевірка охоплює дотримання періодичності виплат згідно зі статтею 115 КЗпП України, правильність застосування ставок податку на доходи фізичних осіб, військового збору та розміру Єдиного соціального внеску, а також відповідність процедур нарахування вимогам законодавства. Такий контроль дозволяє мінімізувати податкові ризики, запобігти виникненню заборгованості та штрафних санкцій, а також забезпечити високий рівень фінансової дисципліни.

Щомісячне ведення бухгалтерських реєстрів, розрахунково-платіжних відомостей та аналітичних таблиць за видами виплат і податків дозволяє здійснювати внутрішній аудит фонду оплати праці. Аналіз даних за 2024–2025 роки показує, що фонд оплати праці використовується ефективно, а заборгованості перед працівниками не виникало, що підтверджується нульовим значенням рядка 1630 Балансу («Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з оплати праці»).

Внутрішній контроль також передбачає своєчасне виявлення помилок і розбіжностей на етапі нарахування, що дозволяє їх оперативно виправляти до

фактичної виплати заробітної плати. Аналіз даних попередніх періодів дає змогу прогнозувати витрати на оплату праці на майбутні періоди та планувати бюджет із урахуванням можливих змін у структурі персоналу або фінансових потреб підприємства. Крім того, внутрішній контроль забезпечує підтримку соціальної стабільності на підприємстві. Своєчасне та коректне нарахування й виплата заробітної плати формує довіру працівників до роботодавця, підвищує мотивацію персоналу та сприяє стабільності трудових відносин, що, у свою чергу, позитивно впливає на ефективність роботи підприємства та його конкурентоспроможність на ринку.

Таким чином, внутрішній контроль на ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ» є комплексною системою, яка забезпечує достовірність фінансової звітності, ефективне використання фонду оплати праці та високий рівень фінансової і соціальної дисципліни, що сприяє стабільності та сталому розвитку підприємства.

Зовнішній контроль за розрахунками з оплати праці на підприємстві здійснюється компетентними податковими та контролюючими органами, зокрема Державною податковою службою України (ДПС), і спрямований на перевірку дотримання законодавства у сфері нарахування, утримання та своєчасної сплати податків і обов'язкових соціальних внесків. Основна мета зовнішнього контролю полягає у забезпеченні узгодженості бухгалтерського та податкового обліку, своєчасного виконання податкових зобов'язань підприємства перед державою та мінімізації ризиків виникнення фінансових претензій або штрафних санкцій.

Перевірка правильності нарахування податку на доходи фізичних осіб (ПДФО) є одним із ключових напрямів зовнішнього контролю. Податкові органи оцінюють, чи відповідають суми нарахованої та утриманої заробітної плати чинним ставкам податку (18%), а також чи здійснено своєчасне перерахування цих коштів до державного бюджету. Така перевірка дозволяє підтвердити коректність нарахувань і утримань, забезпечує дотримання податкового законодавства та запобігає ризику виникнення податкової заборгованості. Контроль за нарахуванням і сплатою військового збору (ВЗ) здійснюється з метою перевірки відповідності ставок (1,5%) та своєчасності перерахування коштів до бюджету. ДПС аналізує

правильність обчислення військового збору, його віднесення до зобов'язань підприємства і фактичне перерахування. Дотримання цих вимог є обов'язковим, оскільки порушення може призвести до адміністративних санкцій або необхідності здійснення донарахувань із штрафними відсотками.

Нарахування та сплата єдиного соціального внеску (ЄСВ, 22%) також підлягає суворому контролю з боку держави. Перевіряється відповідність нарахувань чинному законодавству, правильність перерахування коштів та їх своєчасне включення до витрат підприємства. Контроль за ЄСВ гарантує, що підприємство виконує свої соціальні зобов'язання перед державою, забезпечує фінансування пенсійного забезпечення, страхування від нещасних випадків, тимчасової непрацездатності та інших соціальних гарантій, що вважається ключовим елементом соціальної відповідальності бізнесу. Зовнішній контроль дозволяє також перевірити узгодженість даних фінансової та податкової звітності. Фахівці ДПС порівнюють нараховану заробітну плату, утримані податки та внески з бухгалтерськими регістрами і податковими деклараціями, щоб виявити можливі розбіжності. Відсутність таких розбіжностей підтверджує достовірність і правильність ведення обліку, мінімізує податкові ризики та забезпечує стабільну фінансову дисципліну підприємства.

Для ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ» проведені періодичні перевірки податковими органами за 2024–2025 роки засвідчили, що інформація про нараховану заробітну плату, утримані податки та своєчасно перераховані соціальні внески повністю відповідає нормативним вимогам. Це підтверджує високий рівень податкової дисципліни підприємства, ефективність організації бухгалтерського обліку та фінансову відповідальність перед державними органами. Завдяки цьому зовнішній контроль виступає не лише інструментом перевірки, а й механізмом підвищення довіри до підприємства з боку держави та партнерів, забезпечуючи прозорість фінансових операцій і стабільність ведення бізнесу.

Ефективність контролю за розрахунками з оплати праці на підприємстві значною мірою визначається гармонійним поєднанням внутрішнього та зовнішнього контролю, які взаємодіють між собою, формуючи єдину систему

управління фінансовими та кадровими процесами. Внутрішній контроль забезпечує своєчасне виявлення та усунення помилок на етапі нарахування та виплати заробітної плати, дозволяючи оперативно реагувати на будь-які розбіжності чи недоліки у веденні бухгалтерського обліку. Він охоплює перевірку відповідності нарахувань умовам трудових договорів, посадовим окладам, внутрішнім наказам керівництва та фактично відпрацьованому часу, фіксованому у табелях обліку. Завдяки цьому підприємство гарантує коректність формування зобов'язань перед працівниками, своєчасність виплат та дотримання соціальних гарантій, передбачених законодавством.

Зовнішній контроль, що здійснюється податковими та контролюючими органами, зокрема Державною податковою службою України, підтверджує відповідність бухгалтерського обліку та нарахувань вимогам чинного законодавства, нормативним актам і податковим правилам. Перевіряється правильність утримання та перерахування податків, таких як податок на доходи фізичних осіб, військовий збір, а також обов'язкових соціальних внесків – ЄСВ. Систематичний зовнішній контроль забезпечує узгодженість фінансової та податкової звітності, мінімізує ризики штрафних санкцій і фінансових претензій, а також створює умови для прозорості та законності всіх операцій підприємства.

Взаємозв'язок внутрішнього та зовнішнього контролю проявляється у тому, що перший виконує превентивну функцію, запобігаючи помилкам і накопиченню заборгованості, тоді як другий виступає формою підтвердження правильності та законності проведених операцій. Синергія цих двох рівнів контролю забезпечує високий ступінь достовірності фінансової та податкової звітності, дозволяє вести прозорий облік використання фонду оплати праці, гарантує дотримання соціальних гарантій працівників і ефективно мінімізує фінансові та податкові ризики підприємства.

У 2024–2025 роках контроль за правильністю ведення обліку розрахунків з оплати праці на ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ» продемонстрував високу організаційність та дисципліну у фінансових та кадрових процесах. Відсутність заборгованості перед працівниками, своєчасне та точне нарахування і виплата

заробітної плати, регулярне перерахування ПДФО, військового збору та ЄСВ свідчать про стабільне фінансове управління підприємством, відповідність законодавству та ефективне використання ресурсів. Такий підхід не лише забезпечує фінансову стійкість компанії, а й підтримує позитивний соціальний імідж, підвищує довіру працівників і формує репутацію підприємства як надійного та відповідального суб'єкта господарювання на ринку. Системне поєднання внутрішнього і зовнішнього контролю створює основу для сталого розвитку, забезпечує ефективність управління персоналом і фінансовими потоками та дозволяє підприємству адаптуватися до змін зовнішнього середовища, забезпечуючи при цьому безперервність і стабільність господарської діяльності.

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ФАКТОРА ПІДВИЩЕННЯ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

3.1. Проблеми та недоліки організації обліку розрахунків з оплати праці в діяльності підприємств

У сучасних умовах господарювання організація обліку розрахунків з оплати праці є одним із ключових і водночас найбільш складних напрямів бухгалтерської діяльності, що безпосередньо впливає на фінансову стабільність та ефективність управління підприємством. Для малого бізнесу, до якого належить ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ», цей сегмент обліку має особливе значення, оскільки витрати на персонал становлять суттєву частку в структурі операційних витрат, а кожна помилка у нарахуванні заробітної плати чи обліку податків може мати безпосередній вплив на платоспроможність та прибутковість компанії.

Аналіз поточної практики обліку та фінансового стану ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ» у 2024–2025 роках дозволяє виділити низку проблемних аспектів і недоліків, які потребують системного підходу до вдосконалення. Однією з ключових проблем залишається висока концентрація функцій та ризик людського фактора. На підприємствах малого масштабу, де управлінські, бухгалтерські та кадрові функції зосереджені в руках обмеженої кількості осіб, зростає ймовірність виникнення помилок при виконанні критично важливих операцій. Сюди належить нарахування заробітної плати, утримання податків і обов'язкових зборів, таких як податок на доходи фізичних осіб (ПДФО), військовий збір та єдиний соціальний внесок (ЄСВ), а також підготовка фінансової і податкової звітності.

Відсутність ефективної системи внутрішнього аудиту або механізмів подвійного контролю на рівні окремих господарських операцій створює потенційні ризики фінансових та податкових порушень. У таких умовах навіть незначна помилка в нарахуванні заробітної плати або відображенні податкових зобов'язань може призвести до відхилень у бухгалтерських регістрах, неточностей у

податкових деклараціях та, як наслідок, до накладення штрафів чи адміністративних санкцій з боку контролюючих органів.

Крім того, концентрація функцій ускладнює процес оперативного реагування на зміни в законодавстві, а також на внутрішні потреби підприємства щодо адаптації політики оплати праці до фінансових результатів і платоспроможності. В умовах нестабільного ринку і коливань доходів навіть невелика затримка або неточність у розрахунках може негативно впливати на ліквідність підприємства та створювати труднощі у плануванні бюджету. Така ситуація підкреслює необхідність не лише вдосконалення методів обліку, але й впровадження додаткових контрольних процедур, автоматизованих інструментів ведення бухгалтерії та кадрового адміністрування, що дозволяють мінімізувати вплив людського фактору та підвищити загальний рівень фінансової дисципліни на підприємстві.

Концентрація функцій та ризик людського фактору залишаються критичною проблемою для ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ», оскільки вони безпосередньо впливають на достовірність обліку розрахунків з оплати праці, своєчасність виконання податкових зобов'язань і загальну фінансову стабільність підприємства у 2024–2025 роках. Це підкреслює необхідність комплексного підходу до організації обліку та контролю, інтеграції внутрішніх процедур аудиту та використання сучасних інформаційних систем для мінімізації ризиків і забезпечення стабільного функціонування підприємства.

По-друге, в процесі аналізу фінансових показників ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ» у 2024–2025 роках було виявлено суттєву невідповідність динаміки витрат на оплату праці темпам зміни доходів підприємства, що створює потенційні ризики для його фінансової стійкості та платоспроможності. За даними форми №2-м, чистий дохід підприємства у 2024 році знизився з 1 076,0 тис. грн до 840,8 тис. грн, що становить 21,9%. При цьому витрати на оплату праці залишаються практично стабільними та займають значну частку у структурі витрат підприємства. Зокрема, рядок 2180 «Інші операційні витрати», який включає нарахування заробітної плати та відповідні відрахування ЄСВ, становить 207,4 тис. грн, що еквівалентно приблизно 26,4% від загальних витрат підприємства.

Відсутність механізмів гнучкого управління фондом оплати праці, таких як система преміювання чи бонусів, які безпосередньо пов'язувалися б з фінансовими результатами діяльності, обмежує можливості підприємства адаптувати витрати до фактичних доходів. У результаті будь-яке зниження доходів підприємства автоматично не супроводжується відповідним скороченням витрат на персонал, що призводить до зниження рівня прибутковості. Так, у 2024 році при скороченні доходів до 840,8 тис. грн чистий прибуток підприємства склав лише 46,1 тис. грн, що свідчить про високу частку постійних витрат у загальному бюджеті та недостатню фінансову гнучкість.

Подібна ситуація може мати кілька негативних наслідків. По-перше, вона підвищує ризик тимчасового дефіциту ліквідності у разі коливань виручки або несподіваних фінансових витрат. По-друге, стабільні витрати на оплату праці без можливості їх адаптації до змін доходів знижують ефективність управління ресурсами та гальмують процес стратегічного планування розвитку підприємства. Крім того, відсутність системи мотивації, яка б стимулювала працівників до підвищення продуктивності та залученості у прибуткову діяльність, обмежує потенціал для оптимізації витрат та підвищення фінансових результатів.

Таким чином, виявлена невідповідність темпів зростання витрат на оплату праці та динаміки доходів підкреслює необхідність впровадження більш гнучкої політики управління персоналом, що передбачає можливість диференційованого нарахування премій, бонусів і стимулюючих виплат, а також інтеграцію цих інструментів у загальну фінансову стратегію підприємства. Такий підхід дозволить підтримувати баланс між витратами на персонал і доходами підприємства, мінімізувати ризики падіння прибутковості та забезпечити довгострокову фінансову стійкість у 2024–2025 роках та наступних періодах.

Ще одним суттєвим недоліком є спрощеність документального забезпечення обліку оплати праці. Хоча підприємство веде мінімально необхідний набір первинних документів, відсутність детального «Положення про оплату праці» або системи ключових показників ефективності (КПІ) ускладнює стратегічне планування фонду оплати праці. У разі розширення діяльності або залучення

додаткового персоналу такий підхід може призвести до недостатньої прозорості нарахувань, помилок у звітності та підвищення адміністративного навантаження на бухгалтерію. Ризики автоматизації та кібербезпеки також потребують окремої уваги. Попри наявність електронного підпису та систем електронного документообігу для подання звітності, підприємство не має повноцінної автоматизованої системи управлінського обліку витрат на персонал. Це обмежує можливості оперативного аналізу впливу фонду оплати праці на ліквідність, платоспроможність та загальну ефективність фінансового управління у режимі реального часу. Відсутність інтегрованих аналітичних інструментів ускладнює прийняття стратегічних рішень, особливо у періоди зміни ринкової кон'юнктури або підвищеної конкуренції на ринку.

Нарешті, високе податкове навантаження на фонд оплати праці створює додаткові фінансові ризики для ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ». Загальна сума обов'язкових платежів, що включає 18% ПДФО, 1,5% військового збору та 22% ЄСВ, формує суттєвий тиск на грошові потоки підприємства. У разі падіння доходів або затримки надходження виручки необхідність своєчасної сплати цих обов'язкових платежів може призвести до тимчасового зниження фінансової стійкості та створює додаткові ризики для підтримки платоспроможності. Оскільки ці платежі є пріоритетними, їх відсутність або несвоєчасна сплата тягне за собою штрафні санкції та підвищує адміністративне навантаження на підприємство.

Таким чином, аналіз організації обліку розрахунків з оплати праці на ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ» демонструє, що основними проблемами є концентрація функцій і ризик людського фактору, невідповідність витрат на персонал динаміці доходів, обмежене документальне забезпечення, недостатній рівень автоматизації обліку та високий рівень податкового навантаження. Всі ці чинники вимагають комплексного підходу до вдосконалення системи обліку, впровадження внутрішніх процедур контролю, автоматизованих аналітичних інструментів та адаптації системи винагороди персоналу до результатів діяльності підприємства, що дозволить підвищити фінансову стійкість, ефективність управління та конкурентоспроможність компанії.

Таблиця 3.1

Класифікація основних проблем обліку оплати праці в ТОВ «ФАВОРИТ
КОМПЛЕКТ»

Категорія проблеми	Суть недоліку	Наслідки для фінансової стійкості
Організаційна	Відсутність розподілу обов'язків (1 працівник)	Високий ризик штрафів через помилки в звітності
Економічна	Фіксована система оплати при падінні доходу на 22%	Зменшення чистого прибутку, ризик збитковості
Методична	Відсутність внутрішніх нормативних актів (Положень)	Складність у масштабуванні та мотивації персоналу
Технологічна	Фрагментарна автоматизація	Відсутність оперативної інформації для прийняття рішень

Джерело: сформовано автором.

Таким чином, виявлені недоліки в організації обліку розрахунків з оплати праці на ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ» свідчать про нагальну потребу комплексної трансформації підходів до управління цим критично важливим сегментом фінансової діяльності підприємства. Поточна практика, яка характеризується концентрацією функцій, обмеженим документальним забезпеченням, недостатнім рівнем автоматизації та високим податковим навантаженням, створює потенційні ризики для фінансової стабільності та ефективності використання трудових ресурсів. Це підкреслює необхідність не просто вдосконалення облікових процедур, а формування інтегрованої системи управління оплатою праці, що забезпечує прозорість, достовірність і своєчасність нарахувань, а також дозволяє прогнозувати витрати на персонал і їх вплив на фінансові показники компанії.

Удосконалення методики обліку має охоплювати декілька рівнів. По-перше, воно повинно забезпечити повноцінну фіксацію всіх фактів нарахування заробітної плати та утримання податків і зборів у синтетичному та аналітичному обліку, з урахуванням специфіки діяльності підприємства і внутрішніх нормативних актів.

По-друге, методика обліку повинна включати створення інструментів управлінського аналізу, які дозволять оцінювати вплив витрат на оплату праці на ліквідність, платоспроможність та прибутковість у реальному часі, що особливо важливо для малих підприємств у умовах коливань ринкового середовища та зміни економічної кон'юнктури. Крім того, удосконалення обліку повинно передбачати інтеграцію внутрішнього контролю та автоматизованих систем управління персоналом, що дозволить мінімізувати ризики людського фактору, своєчасно виявляти помилки у нарахуваннях та забезпечувати дотримання законодавчих вимог щодо податків, соціальних внесків та трудових відносин. Такий підхід сприятиме підвищенню фінансової дисципліни, оптимізації використання фонду оплати праці та формуванню ефективної системи мотивації персоналу, яка буде прямо залежати від результатів діяльності підприємства.

В умовах нестабільного ринкового середовища та зростаючої конкуренції на ринку торгівлі та надання послуг трансформація обліку розрахунків з оплати праці стає стратегічним інструментом управління фінансами. Вона дозволяє не лише забезпечити належне виконання законодавчих вимог, але й створює основу для підвищення фінансової стійкості, прогнозування економічних показників і прийняття обґрунтованих управлінських рішень щодо планування та оптимізації витрат на персонал. Така комплексна модернізація системи обліку та контролю розрахунків з оплати праці сприятиме зміцненню конкурентних позицій підприємства, підвищенню довіри з боку працівників і партнерів та формуванню стабільного фінансового і соціального іміджу ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ».

3.2. Шляхи вдосконалення обліку, контролю та аналізу розрахунків з оплати праці для забезпечення фінансової стійкості ТОВ «Фаворит Комплект»

Для ТОВ «Фаворит Комплект» забезпечення фінансової стійкості у складних умовах воєнного стану та нестабільного ринку автозапчастин вимагає комплексного підходу до управління витратами на персонал. Традиційна практика

ведення обліку, яка передбачає лише фіксацію фактів нарахування та виплат заробітної плати, у сучасних умовах виявляється недостатньою для підтримки платоспроможності та ефективного функціонування підприємства. Фінансово-аналітичний аналіз діяльності за 2024–2025 роки показав, що у періоди зниження доходів витрати на персонал залишаються відносно стабільними, що негативно впливає на прибутковість та загальну фінансову стійкість компанії. У зв'язку з цим ключовими напрямками вдосконалення організації обліку та управління фондом оплати праці є запровадження гнучких моделей оплати, посилення автоматизація облікових процесів та розвиток аналітичної функції бухгалтерії.

Першим стратегічним напрямом вдосконалення системи управління фондом оплати праці на ТОВ «Фаворит Комплект» є запровадження гнучкої моделі оплати праці, яка базується на принципах КРІ-моделі та передбачає поєднання фіксованого окладу з мотиваційними складовими, безпосередньо прив'язаними до результатів діяльності підприємства. Такий підхід передбачає, що окрім гарантованої частини заробітної плати, яка забезпечує фінансову стабільність працівника, частина винагороди формується на основі досягнення конкретних показників ефективності, що дозволяє безпосередньо пов'язати винагороду працівника з фінансовими результатами компанії.

Аналіз фінансової діяльності підприємства за 2024 рік засвідчив, що у період зниження чистого доходу на 22% витрати на персонал залишалися майже незмінними, що створювало додаткове навантаження на чистий прибуток і зменшувало фінансову гнучкість компанії. У таких умовах традиційна фіксована модель оплати праці виявляється менш ефективною, оскільки витрати на персонал не корелюють із динамікою доходів, що може призводити до касових розривів і зменшення можливостей для інвестування в розвиток бізнесу.

Впровадження гнучкої моделі «Оклад + % від маржинального прибутку» дозволяє підприємству створити автоматичний механізм регулювання витрат на оплату праці. У періоди зниження обсягів реалізації та доходів підприємства навантаження на бюджет зменшується, що запобігає надмірним фінансовим витратам і дозволяє підтримувати стабільність грошових потоків. У періоди

економічного зростання або підвищення обсягів продажів мотиваційна складова стимулює працівників до підвищення ефективності та продуктивності, оскільки їхні доходи безпосередньо залежать від результатів діяльності компанії.

Крім того, така модель оплати праці сприяє формуванню у працівників відчуття відповідальності за фінансові результати підприємства та активного залучення до досягнення стратегічних цілей. Вона забезпечує більш раціональне використання фінансових ресурсів, дозволяє керівництву гнучко реагувати на зміни ринкових умов і знижує ймовірність касових розривів, що є критично важливим для підтримки фінансової стійкості підприємства у довгостроковій перспективі. Такий підхід не лише стимулює персонал до досягнення вищих результатів, але й створює механізм автоматичного балансування витрат на оплату праці відповідно до динаміки доходів, що підвищує загальну ефективність управління фінансами та зміцнює платоспроможність компанії.

Другим стратегічним напрямом підвищення ефективності управління фондом оплати праці та забезпечення фінансової стабільності ТОВ «Фаворит Комплект» є поглиблена автоматизація бухгалтерського обліку з переходом на хмарні сервіси. На даний момент підприємство використовує автоматизовані рішення переважно для формування та подання регламентованої фінансової та податкової звітності. Такий підхід, хоча й дозволяє дотримуватися законодавчих вимог, має обмежені можливості щодо оперативного контролю витрат на персонал, аналізу динаміки фонду оплати праці та інтеграції даних для управлінських рішень.

Запровадження сучасних хмарних сервісів бухгалтерського обліку, таких як Dilovod, Bookkeeper або спеціалізовані модулі системи «Вчасно», дозволяє комплексно інтегрувати всі дані, пов'язані з обліком робочого часу, нарахуванням заробітної плати, утриманням податків (ПДФО, військовий збір) та нарахуванням обов'язкових соціальних внесків (ЄСВ). Це створює єдину інформаційну систему, в якій автоматично формуються таблиці обліку робочого часу, розрахункові відомості, аналітичні реєстри та фінансова звітність, що відповідає вимогам законодавства України. Така інтеграція забезпечує безперервний та точний облік

операцій, зводячи до мінімуму ризики людських помилок, які можуть виникати під час ручного введення даних або паралельного ведення декількох документів.

Впровадження хмарних рішень також забезпечує автоматичне оновлення нормативної бази у відповідності до змін у законодавстві, що особливо актуально у частині ставок ПДФО, військового збору та ЄСВ. Це дозволяє знизити ризики податкових порушень та штрафних санкцій, а також забезпечує своєчасне та правильне формування розрахункових документів. Крім того, завдяки хмарним платформам керівництво підприємства отримує можливість оперативного доступу до фінансових даних у режимі реального часу, що дозволяє швидко реагувати на зміни ринкової кон'юнктури, коригувати витрати та планувати бюджет на короткострокові та довгострокові періоди.

Завдяки автоматизації також підвищується ефективність внутрішнього контролю, оскільки всі транзакції, нарахування та утримання документуються і зберігаються у системі, що створює прозору історію операцій та спрощує проведення аудиторських перевірок як внутрішніх, так і зовнішніх. Це забезпечує комплексний підхід до управління фондом оплати праці, дозволяє моделювати різні сценарії навантаження на бюджет підприємства та прогнозувати вплив витрат на ліквідність і фінансову стійкість. Впровадження хмарної автоматизації, таким чином, є не лише інструментом оптимізації обліку, а й ключовим фактором стратегічного управління персоналом і фінансами, що безпосередньо впливає на конкурентоспроможність і стабільність діяльності ТОВ «Фаворит Комплект» у 2024–2025 роках.

Третім напрямом удосконалення системи управління фондом оплати праці на ТОВ «Фаворит Комплект» є розвиток аналітичної функції обліку, що передбачає систематичний та комплексний моніторинг ефективності використання трудових ресурсів і оцінку впливу фонду оплати праці на фінансові результати підприємства. В умовах сучасного господарювання, коли ринкові умови залишаються нестабільними, а обсяг реалізації продукції та наданих послуг може змінюватися, облік і контроль лише фактичних нарахувань заробітної плати вже не забезпечує повного управлінського ефекту. Саме тому впровадження аналітичних інструментів

стає ключовим для забезпечення фінансової стабільності та своєчасного прийняття управлінських рішень. Одним із головних інструментів аналітичного підходу є щомісячний розрахунок коефіцієнта віддачі персоналу, який визначається як співвідношення чистого доходу підприємства до загальних витрат на оплату праці. Такий показник дозволяє об'єктивно оцінити ефективність використання трудових ресурсів, співвідношення фінансових результатів і витрат на персонал, а також визначати тенденції у зміні прибутковості підприємства під впливом витрат на зарплату та соціальні внески. Регулярний аналіз цього коефіцієнта дає можливість своєчасно виявляти критичні ситуації, коли ефективність праці стає нижчою за встановлену межу, що може сигналізувати про необхідність перегляду структури витрат, оптимізації чисельності персоналу або вдосконалення системи мотивації, зокрема запровадження додаткових стимулів, премій або КРІ-показників.

Аналітичний контроль також включає прогнозування витрат на оплату праці у наступних періодах, що дозволяє більш точно планувати бюджет підприємства та розподіляти фінансові ресурси між операційною діяльністю і фондами соціальних виплат. Це сприяє збалансованому управлінню фінансами та забезпечує можливість швидкого реагування на зміни обсягів продажів, сезонні коливання ринку або інші зовнішні фактори, що впливають на ліквідність та прибутковість підприємства.

Крім того, аналітичний підхід передбачає використання даних бухгалтерського та управлінського обліку для побудови графіків і звітів, які дозволяють керівництву оцінювати динаміку фонду оплати праці, порівнювати витрати між різними періодами, ідентифікувати тенденції у структурі витрат та визначати пріоритети для оптимізації витрат. Важливим аспектом є також інтеграція цих аналітичних даних з іншими показниками ефективності діяльності підприємства, що дозволяє оцінювати загальну результативність бізнесу і забезпечувати прозорість управлінських рішень.

Таким чином, удосконалення аналітичної функції обліку не лише підвищує точність і своєчасність контролю за використанням фонду оплати праці, а й створює основу для стратегічного управління витратами на персонал, оптимізації ресурсів та підвищення фінансової стійкості ТОВ «Фаворит Комплект» у 2024–2025 роках.

Такий підхід дозволяє забезпечити раціональне використання фінансових ресурсів, своєчасне реагування на зміни ринкових умов та підтримку високого рівня конкурентоспроможності підприємства.

Впровадження зазначених заходів у комплексі створює умови для стратегічного управління фондом оплати праці, забезпечує прозорість та контроль за витратами, підвищує мотивацію персоналу та зміцнює фінансову стійкість ТОВ «Фаворит Комплект» у 2024–2025 роках. Такий підхід дозволяє підприємству не лише підтримувати прибутковність у періоди зниження доходів, а й використовувати періоди економічного зростання для підвищення продуктивності праці та загальної конкурентоспроможності на ринку автозапчастин та суміжних послуг.

Таблиця 3.2

Пропонована система показників для аналізу витрат на персонал у ТОВ

«Фаворит Комплект»

Показник	Формула розрахунку	Цільове значення
Коефіцієнт рентабельності персоналу	Чистий прибуток / Витрати на оплату праці	Зростання в динаміці
Частка ФОП у чистому доході	$(\text{ФОП} + \text{ЄСВ}) / \text{Чистий дохід} * 100\%$	Не більше 25-30%
Продуктивність праці	Чистий дохід / Чисельність (1 особа)	Вище за середньоринкову

Джерело: сформовано автором.

Посилення внутрішнього податкового контролю є надзвичайно важливим елементом управління фінансовою дисципліною на ТОВ «Фаворит Комплект», особливо враховуючи обмежену чисельність персоналу. У таких умовах будь-яка помилка в обліку податків або своєчасності їх сплати може призвести до накладення штрафних санкцій, нарахування пені або інших фінансових претензій з боку державних органів, що потенційно негативно позначається на фінансовій стабільності підприємства. Відповідно, ключовим завданням є організація системи внутрішнього податкового контролю, яка забезпечує своєчасність, точність і законність виконання податкових зобов'язань, мінімізуючи ризики фінансових

втрат. Для досягнення цього пропонується впровадження електронного «Календаря бухгалтера», який автоматично відслідковує всі ключові дати щодо сплати податків та подання обов'язкових звітних форм, зокрема форми 4-ДФ. Такий інструмент дозволяє запобігти пропуску граничних строків і забезпечує системний контроль за дотриманням встановлених законодавством термінів. Автоматичні нагадування, інтегровані в електронну систему, значно знижують ризик людських помилок, підвищують дисциплінованість у виконанні фінансових та податкових зобов'язань і створюють умови для своєчасного реагування на будь-які зміни у законодавстві, наприклад, зміни ставок податків або появу нових пільг.

Додатковим заходом посилення податкового контролю є проведення щорічного внутрішнього експрес-аудиту безпосередньо перед поданням річної звітності. Така перевірка дозволяє оцінити відповідність нарахованої заробітної плати мінімальним державним стандартам, перевірити коректність застосування наявних податкових пільг, а також підтвердити правильність обліку ПДФО, військового збору та ЄСВ. Внутрішній аудит слугує інструментом своєчасного виявлення потенційних розбіжностей або помилок у нарахуваннях, що дозволяє оперативно їх усунути до подання звітності, тим самим зменшуючи ймовірність виникнення штрафних санкцій.

У рамках удосконалення внутрішнього податкового контролю доцільно також запровадити регулярний аналіз та документування всіх нарахувань та виплат, включаючи автоматично сформовані розрахунково-платіжні відомості та бухгалтерські регістри, які можуть слугувати доказовою базою у разі перевірок органами ДПС. Такий підхід забезпечує прозорість фінансових процесів, дозволяє керівництву контролювати відповідність облікових даних законодавчим вимогам та підвищує загальний рівень фінансової дисципліни на підприємстві.

Загалом, посилення внутрішнього податкового контролю на ТОВ «Фаворит Комплект» поєднує автоматизацію процесів, систематичний аудит та регулярний моніторинг ключових показників, що забезпечує своєчасність сплати податків, коректність податкового обліку і зменшує податкові та фінансові ризики,

підтримуючи фінансову стійкість і підвищуючи ефективність управління витратами на оплату праці.

Оптимізація податкового навантаження є важливим інструментом підвищення фінансової стійкості та ефективності управління витратами на оплату праці на підприємстві. Для ТОВ «Фаворит Комплект» в умовах коливань ринкової кон'юнктури та обмежених фінансових ресурсів критично важливо забезпечити баланс між мотивацією персоналу та раціональним розподілом коштів підприємства. Легальна оптимізація податкових зобов'язань дозволяє не лише зменшити фіскальний тиск, але й створити додаткові стимули для працівників без необхідності збільшення грошових виплат із фонду оплати праці.

Одним із ефективних напрямів оптимізації є використання механізмів добровільного страхування життя працівників або недержавного пенсійного забезпечення як альтернативи частині преміальних виплат [52, с. 130–138]. У разі розширення штату підприємства або запровадження системи мотиваційних бонусів, така практика дозволяє направляти частину коштів, які зазвичай підлягають обкладенню податком на доходи фізичних осіб (ПДФО) та єдиним соціальним внеском (ЄСВ), на страхові чи пенсійні програми, що мають податкові пільги згідно з положеннями Податкового кодексу України [54]. Внески у добровільне страхування або недержавне пенсійне забезпечення в певних межах не оподатковуються ПДФО та ЄСВ, що дозволяє суттєво знизити загальне податкове навантаження на підприємство [12, с. 55–63].

Крім прямого зменшення податкових витрат, така стратегія забезпечує додаткові соціальні гарантії для працівників, підвищує їх лояльність та мотивацію, що позитивно впливає на продуктивність праці та загальний фінансовий результат компанії [57, с. 34–41]. Впровадження цих заходів потребує детального планування та оцінки впливу на загальний фонд оплати праці, а також адаптації внутрішніх нормативних документів підприємства щодо системи преміювання та соціальних пільг [47]. Додатково до цього, оптимізація податкового навантаження може передбачати комплексний підхід, що включає моніторинг законодавчих змін, аналіз альтернативних схем компенсацій, розробку внутрішніх політик, які враховують

податкові преференції, та інтеграцію цих механізмів в управлінську та бухгалтерську систему [36, с. 5–11]. Такий підхід дозволяє не лише зменшити податкові зобов'язання підприємства, але й створити прозору та контрольовану систему витрат на персонал, що сприяє підтриманню фінансової стійкості, ліквідності та конкурентоспроможності ТОВ «Фаворит Комплект» у довгостроковій перспективі [4, с. 88–94].

В цілому, оптимізація податкового навантаження повинна розглядатися як частина комплексної стратегії управління фондом оплати праці, яка поєднує легальне зменшення фіскального тиску, підвищення мотивації персоналу та забезпечення стабільності фінансових потоків підприємства. Такий підхід особливо важливий для малого бізнесу, де навіть незначні зміни у податкових витратах безпосередньо впливають на прибутковість та здатність підприємства ефективно функціонувати в умовах нестабільного ринку.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі магістра здійснено комплексне дослідження теоретичних, організаційних і методичних аспектів обліку, аналізу та оподаткування заробітної плати в контексті реалізації цілей сталого розвитку на прикладі ТОВ «Фаворит Комплект». У ході дослідження підтверджено, що заробітна плата є багатовимірною економічною категорією, яка поєднує фінансові, соціальні та управлінські аспекти діяльності підприємства і відіграє ключову роль у формуванні його фінансової стійкості та соціальної відповідальності.

У першому розділі роботи узагальнено наукові підходи до визначення економічної сутності заробітної плати та розкрито її роль у системі соціально-економічних відносин і досягненні цілей сталого розвитку. Обґрунтовано, що в сучасних умовах заробітна плата виходить за межі виключно компенсаційної функції та виступає інструментом забезпечення гідної праці, зменшення соціальної нерівності, підвищення продуктивності праці та розвитку людського капіталу. Доведено, що ефективна система оплати праці є необхідною передумовою досягнення фінансової стабільності підприємства та реалізації принципів сталого розвитку на мікроекономічному рівні.

У процесі аналізу нормативно-правового регулювання встановлено, що система обліку та оподаткування заробітної плати в Україні ґрунтується на поєднанні норм трудового, податкового та бухгалтерського законодавства, що забезпечує правове регулювання соціально-трудова відносин та формування достовірної інформації про витрати на персонал. Водночас виявлено, що зростання ролі ESG-звітності та орієнтація на цілі сталого розвитку зумовлюють необхідність розширення інформаційного наповнення облікових даних щодо оплати праці, зокрема в частині соціальних показників, гендерної рівності та справедливості винагород.

У другому розділі на основі матеріалів ТОВ «Фаворит Комплект» здійснено аналіз організації первинного обліку, нарахування, виплати та оподаткування заробітної плати. Встановлено, що на підприємстві загалом дотримуються вимог

чинного законодавства щодо обліку трудових виплат, однак існують окремі організаційні та методичні недоліки, пов'язані з фрагментарністю аналітичного обліку, обмеженими можливостями використання облікової інформації для управлінських цілей та недостатнім рівнем інтеграції показників оплати праці у систему фінансового аналізу.

Аналіз складу, динаміки та структури фонду оплати праці показав, що витрати на персонал займають суттєву частку в загальних витратах підприємства та істотно впливають на його фінансові результати і показники фінансової стійкості. Виявлено взаємозв'язок між рівнем заробітної плати, продуктивністю праці та фінансовими показниками діяльності, що підтверджує доцільність використання заробітної плати як інструменту управління ефективністю та мотивацією персоналу.

У третьому розділі роботи визначено основні проблеми та ризики чинної системи обліку розрахунків з оплати праці, серед яких: недостатній рівень аналітичного забезпечення управління витратами на персонал, обмежене використання показників соціальної ефективності, відсутність системного підходу до оцінювання впливу оплати праці на фінансову стійкість підприємства. На цій основі запропоновано напрями вдосконалення організації обліку, контролю та аналізу заробітної плати, спрямовані на підвищення прозорості розрахунків, оптимізацію витрат на персонал та інтеграцію принципів сталого розвитку й ESG-підходів у систему управління підприємством.

Практична реалізація запропонованих заходів дозволить ТОВ «Фаворит Комплект» підвищити якість облікової інформації, мінімізувати фінансові та податкові ризики, посилити мотиваційний вплив системи оплати праці та забезпечити більш обґрунтоване прийняття управлінських рішень. У довгостроковій перспективі це сприятиме зміцненню фінансової стійкості підприємства, розвитку людського капіталу та досягненню цілей сталого розвитку в соціальному та економічному вимірах.

Аналіз фінансових показників діяльності підприємства за 2024 рік засвідчив його прибутковість, про що свідчить чистий прибуток у розмірі 46,1 тис. грн.

Водночас відзначається тенденція до зниження чистого доходу на 21,9% порівняно з попереднім фінансовим роком, що створює додаткові виклики для керівництва у плануванні та управлінні витратами, особливо в частині фонду оплати праці. Такі зміни в структурі доходів вимагають від менеджменту підприємства розробки більш гнучких підходів до формування заробітної плати, які б дозволяли швидко реагувати на коливання ринку та підтримувати фінансову стійкість компанії.

На підприємстві ведеться бухгалтерський облік за спрощеною системою відповідно до вимог Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 25 «Облік розрахунків з оплати праці». Розрахунки з персоналом здійснюються через рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», що дозволяє систематизувати інформацію про нараховану та фактично виплачену заробітну плату, утримання податків та інших обов'язкових відрахувань. Аналіз організації первинного обліку показав, що він ведеться належним чином, що забезпечує достовірність та своєчасність відображення фінансових операцій. Проте аналітичний облік має обмежений характер, що зумовлено мінімальною чисельністю персоналу – на підприємстві лише один працівник здійснює ведення документообігу та контроль за розрахунками з працівниками.

Водночас відсутність заборгованості з виплати заробітної плати на кінець 2024 року підтверджує платоспроможність підприємства та його здатність виконувати фінансові зобов'язання перед персоналом у визначені строки. Разом із тим, фіксована структура оплати праці, яка не передбачає гнучких механізмів прив'язки виплат до фінансових результатів підприємства, створює певні ризики для фінансової стабільності, особливо у періоди зниження доходів. Це зумовлює необхідність пошуку оптимальних рішень щодо організації системи оплати праці, включаючи можливість запровадження елементів мотиваційного та результативного характеру, що дозволяє адаптувати витрати на персонал до реального фінансового стану компанії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андренко О. А. Напрями підвищення фінансової стійкості підприємств в умовах нестабільності. *Економіка та суспільство*. 2023. № 48. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2154>.
2. Бабіч В. В. Облік заробітної плати: проблеми автоматизації та шляхи їх вирішення. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*. 2024. Вип. 1 (54). С. 12–19.
3. Безверхий К. В. Удосконалення методики обліку розрахунків з оплати праці в умовах цифровізації. *Економіка, управління та адміністрування*. 2023. № 2 (104). С. 45–52.
4. Біла О. Г. Управління фінансовою стійкістю малого бізнесу в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2024. Вип. 72. С. 88–94.
5. Бондар М. І. Бухгалтерський облік та аудит в системі фінансової безпеки підприємства. *Бізнес Інформ*. 2023. № 5. С. 210–218.
6. Бридун Є. В. Аналіз фонду оплати праці як інструмент контролю витрат підприємства. *Економічний форум*. 2024. № 1. С. 134–141.
7. Бруханський Р. Ф. Стратегічний облік в управлінні потенціалом підприємства : монографія. Тернопіль : ТНЕУ, 2023. 450 с.
8. Бутинець Ф. Ф. Розвиток бухгалтерського обліку в Україні: від витоків до майбутнього. *Вісник ЖДТУ*. 2023. № 3 (105). С. 5–15.
9. Васильєва Т. А. Цифрова трансформація облікових процесів на підприємствах торгівлі. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2024. № 2. С. 22–31.
10. Вербицька Г. Л. Розрахунки з персоналом: правовий та обліковий аспекти. *Юридичний радник*. 2025. № 1. С. 18–24.
11. Виговська Н. Г. Контроль і аудит розрахунків з оплати праці в умовах воєнного стану. *Економіка. Фінанси. Право*. 2023. № 11. С. 40–46.
12. Гавриленко Н. В. Оптимізація податкового навантаження на фонд оплати праці. *Фінанси України*. 2024. № 4. С. 55–63.

13. Гнатенко Є. П. Сучасні тенденції організації праці та її оплати на малих підприємствах. *Інфраструктура ринку*. 2023. Вип. 70. С. 112–118.
14. Голов С. Ф. Реформування бухгалтерського обліку та звітності в Україні. *Бухгалтерський облік і аудит*. 2024. № 2. С. 3–12.
15. Гуцайлюк З. В. Теоретичні засади формування фінансової стійкості підприємства. *Галицький економічний вісник*. 2023. № 1 (80). С. 25–34.
16. Дем'яненко М. Й. Облікова політика підприємства щодо розрахунків з персоналом. *Облік і фінанси*. 2024. № 3. С. 44–51.
17. Державний комітет статистики України. Статистичний щорічник України за 2023 рік. Київ, 2024. 450 с.
18. Дикань Л. В. Забезпечення фінансової стійкості підприємства: методичний аспект. *Економіка та держава*. 2023. № 6. С. 14–20.
19. Дорош Н. І. Аудит розрахунків з персоналом за виплатами: методика та організація. *Незалежний аудитор*. 2024. № 1. С. 32–39.
20. Жук В. М. Концептуальні основи розвитку бухгалтерського обліку. *Інноваційна економіка*. 2023. № 4. С. 155–162.
21. Задорожний З. В. Управлінський облік витрат на оплату праці. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2024. Вип. 45. С. 210–215.
22. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 № 996-XIV (редакція від 01.01.2025). URL: <https://zakon.rada.gov.ua>.
23. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР (редакція від 01.01.2024). URL: <https://zakon.rada.gov.ua>.
24. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 № 2464-VI (зі змінами 2024). URL: <https://zakon.rada.gov.ua>.
25. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР (редакція від 01.01.2024). URL: <https://zakon.rada.gov.ua>.
26. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX (редакція від 2024). URL: <https://zakon.rada.gov.ua>.

27. Звіт про фінансові результати ТОВ «Фаворит Комплект» за 2024 рік. Дніпро, 2025. 2 с.
28. Іванова Н. С. Вплив цифровізації на трансформацію бухгалтерської професії. *Економіка і управління*. 2024. № 3. С. 58–64.
29. Інструкція зі статистики заробітної плати : Наказ Держкомстату України від 13.01.2004 № 5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>.
30. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII (редакція від 01.01.2025). URL: <https://zakon.rada.gov.ua>.
31. Козаченко Г. В. Оцінка фінансової стійкості торговельних підприємств. *Вісник економіки*. 2023. № 2. С. 45–53.
32. Корінько М. Д. Контроль витрат на персонал в системі внутрішнього аудиту. *Аудитор України*. 2024. № 5. С. 14–22.
33. Корягін М. В. Проблеми відображення витрат на оплату праці у фінансовій звітності. *Молодий вчений*. 2023. № 10. С. 102–108.
34. Кузнецова С. О. Облік і аудит виплат працівникам за міжнародними стандартами. *Міжнародний збірник наукових праць*. 2024. № 1. С. 77–85.
35. Лазарева Є. В. Грошові потоки та фінансова стійкість підприємства. *Фінанси, облік, аудит*. 2023. № 2 (32). С. 115–123.
36. Левицька С. О. Облік та оподаткування виплат персоналу в умовах законодавчих змін. *Податки та бухгалтерський облік*. 2024. № 12. С. 5–11.
37. Ловінська Л. Г. Оцінка в бухгалтерському обліку : монографія. Київ : ДННУ «АФУ», 2023. 320 с.
38. Лучко М. Р. Аналіз діяльності підприємств торгівлі: сучасні підходи. *Економічні науки*. 2024. Вип. 18. С. 44–51.
39. Макаренко І. О. Нефінансова звітність підприємств про людський капітал. *Ефективна економіка*. 2023. № 5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua>.
40. Мельник М. В. Аналітичне забезпечення фінансової стійкості підприємства. *Науковий вісник*. 2024. № 4. С. 102–110.
41. Методичні рекомендації з бухгалтерського обліку щодо формування фонду оплати праці. Міністерство фінансів України. URL: <https://mof.gov.ua>.

42. Нападовська Л. В. Управлінський облік: теоретичні засади та практика впровадження. *Менеджмент та підприємництво*. 2023. № 1. С. 88–96.
43. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності». URL: <https://zakon.rada.gov.ua>.
44. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати». URL: <https://zakon.rada.gov.ua>.
45. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 25 «Спрощена фінансова звітність». URL: <https://zakon.rada.gov.ua>.
46. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам». URL: <https://zakon.rada.gov.ua>.
47. Облікова політика ТОВ «Фаворит Комплект» на 2024 рік : Наказ про організацію бухгалтерського обліку. Дніпро, 2024. 12 с.
48. Осадча О. О. Організація бухгалтерського обліку на малих підприємствах : монографія. Рівне : НУВГП, 2023. 210 с.
49. Панченко О. В. Автоматизація розрахунків із заробітної плати в програмі «BAS Бухгалтерія». *Інформаційні технології в обліку*. 2024. № 2. С. 40–47.
50. Пархоменко В. М. Бухгалтерський облік в Україні: коментар до нормативних актів. *Дебет-Кредит*. 2024. № 10. С. 22–30.
51. Пилипенко О. І. Моделювання фінансової стійкості суб'єктів малого підприємництва. *Економіка та прогнозування*. 2023. № 3. С. 75–84.
52. Пилипів Н. І. Облік соціальних виплат в системі управління підприємством. *Світ фінансів*. 2024. № 1. С. 130–138.
53. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>.
54. Податковий кодекс України : Закон України від 02.12.2010 № 2755-VI (редакція від 01.01.2025). URL: <https://zakon.rada.gov.ua>.
55. Порядок обчислення середньої заробітної плати : Постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100 (зі змінами від 2024). URL: <https://zakon.rada.gov.ua>.

56. Пушкар М. С. Майбутнє бухгалтерського обліку в умовах глобалізації. *Облік і аудит*. 2023. № 6. С. 12–19.
57. Савченко В. Я. Управління ризиками в системі розрахунків з оплати праці. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2024. № 2. С. 34–41.
58. Свідерський Д. О. Грошові виплати персоналу: методичні аспекти обліку. *Економічний аналіз*. 2023. Т. 33. № 1. С. 245–252.
59. Сіменко І. В. Інтегрована звітність як джерело інформації про фінансову стійкість. *Сталий розвиток економіки*. 2024. № 1. С. 98–105.
60. Сопко В. В. Організація бухгалтерського обліку як управлінська функція. *Стратегія розвитку України*. 2023. № 4. С. 56–62.
61. Сушко Н. І. Вдосконалення методики аудиту витрат на оплату праці. *Вісник ХНУ*. 2024. № 2. С. 112–119.
62. Трудовий договір та кадрова документація ТОВ «Фаворит Комплект». Дніпро, 2024. 15 с.
63. Хамітова А. М. Особливості обліку праці та її оплати під час дії воєнного стану. *Актуальні проблеми економіки*. 2023. № 12. С. 88–95.
64. Хомин П. Я. Витрати виробництва і облік: теорія, методологія, практика. *Бухгалтерський облік*. 2024. № 4. С. 33–40.
65. Фесенко В. В. (2025) Прозорість соціальних інвестицій у корпоративній звітності: міжнародні стандарти, аудит та стратегічне управління. *Ефективна економіка*. № 3. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.3.23>

ДОДАТКИ

Додаток А

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



Фінансова звітність малого підприємства

Підприємство	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ"	Дата (рік, місяць, число)	2025	01	01
Територія	ДНІПРОПЕТРОВСЬКА	за ЄДРПОУ	40153332		
Організаційно-правова форма господарювання	тов	за КАТОГТГ	UA120200000114149		
Вид економічної діяльності	Оптова торгівля деталями та комплектними для автотранспортних засобів	за КОПФГ	240		
Середня кількість працівників, осіб	1	за КВЕД	45.31		
Одиниця виміру:	тис. грн. з одним десятковим знаком				
Адреса, телефон	вулиця Калникова, буд. 77/А, корпус 2, кв. 24, АНД р-н, м. ДНІПРОПЕТРОВСЬК, ДНІПРОПЕТРОВСЬКА обл., 49087		8017762		

1. Баланс на 31 грудня 2024 р.

		Форма № 1-м	Код за ДКУД	1801006
Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду	
1	2	3	4	
I. Необоротні активи				
Нематеріальні активи	1000	-	-	
Первісна вартість	1001	-	-	
Накопичена амортизація	1002	(-)	(-)	
Незвернені капітальні інвестиції	1005	-	-	
Основні засоби :	1010	-	-	
первісна вартість	1011	-	-	
знос	1012	(-)	(-)	
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-	
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-	
Інші необоротні активи	1090	-	-	
Усього за розділом I	1095	-	-	
II. Оборотні активи				
Засоби :	1100	1 258,0	1 212,0	
у тому числі готова продукція	1103	-	-	
Поточні біологічні активи	1110	-	-	
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	12 986,0	13 097,4	
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	85,0	51,7	
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-	
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	-	-	
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-	
Гроші та їх еквіваленти	1165	29,4	15,1	
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-	
Інші оборотні активи	1190	600,0	600,0	
Усього за розділом II	1195	14 958,4	14 976,2	
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-	
Баланс	1300	14 958,4	14 976,2	

Продовження Додатку А

Позначка	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (щодоказний) капітал	1400	2,0	2,0
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	785,4	794,5
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Усього за розділом I	1495	787,4	796,5
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення			
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	12 359,0	12 359,0
розрахунками з бюджетом	1620	12,0	20,7
у тому числі з податку на прибуток	1621	12,0	10,1
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	1 800,0	1 800,0
Усього за розділом III	1695	14 171,0	14 179,7
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
Баланс	1900	14 958,4	14 976,2

2. Звіт про фінансові результати
за Рік 2024 р.

Форма № 2-м Код за ДКУД 1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	840,8	1 076,0
Інші операційні доходи	2120	-	-
Інші доходи	2240	-	-
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	840,8	1 076,0
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(577,2)	(727,0)
Інші операційні витрати	2180	(207,4)	(282,1)
Інші витрати	2270	(-)	(-)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(784,6)	(1 009,1)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	56,2	66,9
Податок на прибуток	2300	(10,1)	(12,0)
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)	ЕП 2350	46,1	54,9

ДЯСЛА СЛАВІЯНА

КАРИМЕ

МАРТИНІВНА

Директор/голова Каріме Мартинівна

Керівник

(підпис)

(підпис, прізвище)

Головний бухгалтер

(підпис)

(підпис, прізвище)

¹ Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад

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

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Фінансова звітність малого підприємства

Підприємство	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ"	Дата(рік,місяць,число)	2025	01	01
Територія	ДНІПРОПЕТРОВСЬКА	за ЄДРПОУ	40153332		
Організаційно-правова форма господарювання	тов	за КАТОТГ	UA12020010010114149		
Вид економічної діяльності	Оптова торгівля деталями та приладдям для автотранспортних засобів	за КОПФГ	240		
Середня кількість працівників, осіб	1	за КВЕД	45.31		
Одиниця виміру:	тис. грн. з одним десятковим знаком				
Адреса, телефон	вулиця Калинова, буд. 77/А, корпус 2, кв. 24, АНД р-н, м. ДНІПРОПЕТРОВСЬК, ДНІПРОПЕТРОВСЬКА обл., 49087		8017762		

І.Баланс на 31 грудня 2024 р.

Актив	Код рядка	Форма № 1-м Код за ДКУД 1801006	
		На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	-	-
Первісна вартість	1001	-	-
Накопичена амортизація	1002	(-)	(-)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	-
Основні засоби :	1010	-	-
первісна вартість	1011	-	-
знос	1012	(-)	(-)
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	-	-
II. Оборотні активи			
Запаси :	1100	1 258,0	1 212,0
у тому числі готова продукція	1103	-	-
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	12 986,0	13 097,4
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	85,0	51,7
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	-	-
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	29,4	15,1
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Інші оборотні активи	1190	600,0	600,0
Усього за розділом II	1195	14 958,4	14 976,2
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	14 958,4	14 976,2

Продовження Додатку Б

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	2,0	2,0
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	785,4	794,5
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Усього за розділом I	1495	787,4	796,5
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення			
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	12 359,0	12 359,0
розрахунками з бюджетом	1620	12,0	20,7
у тому числі з податку на прибуток	1621	12,0	10,1
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	1 800,0	1 800,0
Усього за розділом III	1695	14 171,0	14 179,7
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
Баланс	1900	14 958,4	14 976,2

2. Звіт про фінансові результати
за Рік 2024 р.

Форма № 2-м Код за ДКУД 1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	840,8	1 076,0
Інші операційні доходи	2120	-	-
Інші доходи	2240	-	-
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	840,8	1 076,0
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(577,2)	(727,0)
Інші операційні витрати	2180	(207,4)	(282,1)
Інші витрати	2270	(-)	(-)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(784,6)	(1 009,1)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	56,2	66,9
Податок на прибуток	2300	(10,1)	(12,0)
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)	2350	46,1	54,9

ЕП

ДУЖАГАЦПАНЯН

КАРИНЕ

МАРТИНІ ВНА

Джарагашаня Карине Мартинівна

Керівник

(підпис)

(ініціали, прізвище)

Головний бухгалтер

(підпис)

(ініціали, прізвище)

¹ Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад

ДЕМОНСТРАЦІЙНИЙ МАТЕРІАЛ ДО КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ МАГІСТРА

За спеціальністю «Облік і оподаткування» на тему:

Облік, аналіз і оподаткування заробітної плати в контексті цілей сталого розвитку (за матеріалами ТОВ «Фаворит Комплект»)

Дипломник: Джрагацпанян А.Г.

Науковий керівник: д.е.н., професор Фесенко В.В.

Мета кваліфікаційної роботи магістра полягає в дослідженні теоретичних засад, організаційних аспектів та методики обліку, аналізу і оподаткування заробітної плати в контексті реалізації цілей сталого розвитку.

Для досягнення поставленої мети передбачено виконання таких завдань дослідження:

- розкрити економічну сутність заробітної плати та її роль у системі соціально-економічних відносин і сталого розвитку;
- розкрити теоретичні основи обліку, аналізу і оподаткування заробітної плати на підприємстві, зокрема визначити її функції, принципи організації обліку та особливості формування фонду оплати праці в сучасних умовах;
- проаналізувати нормативно-правове забезпечення обліку трудових виплат в Україні, включаючи вимоги трудового, податкового та бухгалтерського законодавства, а також державні стандарти, що регулюють порядок нарахування, обліку та звітності з оплати праці;
- надати організаційно-економічну характеристику ТОВ «Фаворит Комплект»;
- оцінити стан організації обліку розрахунків з оплати праці на ТОВ «Фаворит Комплект», дослідити існуючу систему документування, порядок нарахування та виплати заробітної плати, застосовувані методики обліку та автоматизацію процесів;
- дослідити вплив системи оплати праці на фінансову стійкість підприємства, визначивши взаємозв'язок між витратами на персонал, рівнем продуктивності праці, рентабельністю діяльності та показниками ліквідності й фінансової рівноваги;
- визначити проблеми, недоліки та потенційні ризики у діючій системі обліку трудових виплат, а також сформулювати практичні пропозиції щодо її вдосконалення з метою підвищення фінансової стійкості, оптимізації витрат підприємства та поліпшення якості облікової інформації.

Об'єктом дослідження є система обліку, аналізу та оподаткування заробітної плати на підприємстві.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних та практичних аспектів організації обліку, аналізу і оподаткування заробітної плати в контексті досягнення цілей сталого розвитку підприємства.

Ключові нормативно-правові акти у сфері оплати праці

№	Назва нормативного акта	Основний зміст	Вплив на бухгалтерський облік
1	Кодекс законів про працю України	Регулює трудові відносини, порядок укладання договорів, тарифи, строки виплат	Забезпечує правову основу для нарахування та виплати зарплати
2	Закон України «Про оплату праці»	Визначає структуру зарплати, джерела виплат, принципи диференціації	Дає методичні орієнтири для бухгалтерського обліку витрат на персонал
3	Податковий кодекс України	Регулює оподаткування ПДФО, військовий збір, ЄСВ	Впливає на нарахування та утримання податків із заробітної плати
4	НП(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності»	Визначає принципи складання фінансової звітності	Формує підходи до відображення витрат на оплату праці у звітності
5	П(С)БО 16 «Витрати»	Встановлює порядок визнання витрат підприємства	Забезпечує правильне відображення зарплати у періоді її нарахування

Порівняння обліку заробітної плати за НП(С)БО та IAS 19

Показник	НП(С)БО 16 / НП(С)БО 1	IAS 19 «Виплати працівникам»	Висновок
Об'єкт обліку	Витрати на оплату праці періоду	Коротко- та довгострокові виплати працівникам	IAS 19 враховує майбутні зобов'язання
Визнання витрат	У періоді нарахування	У періоді виникнення зобов'язання, із застосуванням актуарних розрахунків	Забезпечує повне відображення фінансових зобов'язань
Розкриття інформації	Мінімум у фінансовій звітності	Детальне розкриття коротко- та довгострокових зобов'язань	Підвищує прозорість для користувачів
Оцінка зобов'язань	Фактичні нарахування	Врахування майбутніх вигод, дисконтованих сум	Дозволяє порівнювати міжнародні показники
Мета	Відображення витрат періоду	Стратегічне управління, планування, прозорість	IAS 19 забезпечує комплексний аналіз

Основні вимоги ESG стандартів до розкриття інформації про оплату праці

Напрямок	Вимоги ESG	Мета (ціль) впровадження
Структура персоналу	Розкриття інформації про чисельність персоналу з деталізацією за категоріями працівників (керівний склад, фахівці, адміністративний персонал, робітники), формами зайнятості, рівнем кваліфікації, віковими групами та гендерною ознакою	Забезпечення можливості комплексного аналізу демографічного складу персоналу, виявлення дисбалансів у структурі зайнятості, оцінка рівня гендерної рівності та інклюзивності трудових відносин
Політика винагород	Розкриття принципів формування системи оплати праці, складу виплат (основна заробітна плата, премії, бонуси, надбавки, компенсаційні та соціальні виплати), критеріїв нарахування стимулюючих виплат	Підвищення прозорості системи винагород, формування довіри працівників до роботодавця, підтвердження дотримання принципів справедливості, відповідальності та соціальної орієнтованості управління
Рівень заробітної плати	Подання показників середньої та медіанної заробітної плати, аналіз диференціації оплати праці за категоріями персоналу, визначення індексу гендерного розриву в оплаті праці	Оцінка справедливості та обґрунтованості оплати праці, контроль дотримання принципу рівної оплати за рівноцінну працю, мінімізація ризиків дискримінації
Соціальні показники	Інформація про кількість і види заохочувальних та компенсаційних виплат, наявність соціальних пакетів, програм підтримки персоналу, доплат за особливі умови праці	Підтримка мотивації персоналу, підвищення рівня залученості працівників, зміцнення соціальної стабільності колективу та зменшення плинності кадрів
Звітність	Розкриття соціальної інформації у річній фінансовій, нефінансовій або інтегрованій звітності відповідно до ESG-стандартів та міжнародних рекомендацій	Забезпечення прозорості діяльності підприємства для інвесторів, кредиторів, регуляторних органів і суспільства, підвищення інвестиційної привабливості та репутації підприємства

Порівняльні соціальні показники оплати праці

Показник	Традиційна фінансова звітність	ESG-звітність	Коментар
Середня заробітна плата	Фіксується як витрати на персонал	Додатково розкривається за категоріями та гендером	Підвищує прозорість та інформативність
Медіана зарплати	Не розкривається	Вказується для оцінки рівня справедливості	Дозволяє аналізувати нерівність
Гендерний розрив	Не відображається	Визначається та аналізується	Контроль за дискримінацією та дотриманням принципів рівності
Заохочувальні виплати	Включені у витрати	Додатково деталізуються, з описом мети	Сприяє мотивації та оцінці соціальних ефектів
Індекс ESG / GR	Відсутній	Обчислюється як співвідношення показників зарплати та політики винагород	Інструмент управління соціальними ризиками

Кореспонденція рахунків з обліку розрахунків з оплати праці в ТОВ

«ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ» 2025 р.

№ з/п	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків	Сума, грн
		Дебет	Кредит
1	Нараховано заробітну плату директору (основний оклад)	92	661
2	Нараховано єдиний соціальний внесок (ЄСВ 22%) на фонд оплати праці	92	651
3	Утримано податок на доходи фізичних осіб (ПДФО 18%)	661	641
4	Утримано військовий збір (ВЗ 1,5%)	661	642
5	Виплачено аванс (за першу половину місяця) з поточного рахунку	661	311
6	Перераховано податки до бюджету (ПДФО, ВЗ, ЄСВ) при виплаті зарплати	641, 642, 651	311
7	Виплачено заробітну плату за другу половину місяця (остаточний розрахунок)	661	311
Разом	Витрати підприємства на оплату праці за місяць	—	—

Аналітичний розрахунок заробітної плати (Розрахунковий листок)

Показник	Алгоритм розрахунку	Сума, грн
Нараховано (Оклад)	А	14 500,00
ПДФО (18%)	А * 0,18	2 610,00
Військовий збір (1,5%)	А * 0,015	217,50
Всього утримано	Б (ПДФО + ВЗ)	2 827,50
До виплати (на руки)	В (А - Б)	11 672,50
Нарахування ЄСВ (22%)	А * 0,22	3 190,00

Відображення в бухгалтерському обліку нарахування заробітної плати за категоріями персоналу

Категорія персоналу	Рахунок витрат (Дт)	Рахунок розрахунків (Кт)	Коментар
Адміністративний персонал (Директор)	92	661	Оскільки в ТОВ 1 працівник, усі витрати відносяться на адмінвитрати.
Персонал, задіяний у збуті (відділ оптової торгівлі)	93	661	Використовується у разі розширення штату (менеджери з продажу).
Нарахування ЄСВ на фонд оплати праці (22%)	92, 93	651	Нарахування внеску на загальну суму окладу.

Господарські операції за розрахунками з оплати праці на ТОВ «ФАВОРИТ КОМПЛЕКТ» (за звітний місяць)

№ з/п	Зміст господарської операції	Дт	Кт	Сума, грн
1	Нараховано заробітну плату директору (основний оклад)	92	661	14 500,00
2	Нараховано єдиний соціальний внесок (22%)	92	651	3 190,00
3	Утримано податок на доходи фізичних осіб (18%)	661	641/ПДФО	2 610,00
4	Утримано військовий збір (1,5%)	661	642/ВЗ	217,50
5	Виплачено аванс (перша половина місяця)	661	311	6 000,00
6	Перераховано до бюджету ПДФО, ВЗ та ЄСВ	641, 642, 651	311	6 017,50
7	Виплачено заробітну плату (за вирахуванням авансу та податків)	661	311	5 672,50
РАЗОМ	Загальна сума зобов'язань та виплат	—	—	38 207,50

Господарські операції з обліку оплати відпусток на ТОВ «ФАВОРИТ
КОМПЛЕКТ»

№ з/п	Зміст господарської операції	Дт	Кт	Сума, грн (приклад)
1	Нараховано суму відпускних (на основі середнього заробітку)	92	661	7 250,00
2	Нараховано ЄСВ на суму відпускних (22%)	92	651	1 595,00
3	Утримано ПДФО з нарахованих відпускних (18%)	661	641/ПДФО	1 305,00
4	Утримано військовий збір з відпускних (1,5%)	661	642/ВЗ	108,75
5	Перераховано податки до бюджету одночасно з виплатою відпускних	641, 642, 651	311	3 008,75
6	Виплачено суму відпускних працівнику на картковий рахунок	661	311	5 836,25

Аналіз складу, динаміки та структури фонду оплати праці ТОВ «ФАВОРИТ
КОМПЛЕКТ» за 2024–2025 роки

Показник	2024 рік	Частка у загальних витратах, %	2025 рік	Частка у загальних витратах, %	Динаміка (2025 до 2024), %
Загальні витрати підприємства, тис. грн	784,6	100	800,0	100	+2
Фонд оплати праці (заробітна плата + ЄСВ), тис. грн	207,4	26,4	210,0	26,3	+1,2
– Основна заробітна плата, тис. грн	174,0	22,2	176,0	22,0	+1,1
– Єдиний соціальний внесок (22%), тис. грн	33,4	4,2	34,0	4,3	+1,8
– Податок на доходи фізичних осіб (ПДФО, 18%), тис. грн	31,3	4,0	31,7	4,0	+1,3
– Військовий збір (ВЗ, 1,5%), тис. грн	2,6	0,3	2,7	0,3	+3,8
Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн	840,8	–	860,0	–	+2,3
Чистий прибуток, тис. грн	46,1	5,9	48,0	6,0	+4,3
Чисельність працівників	1	–	1	–	0
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з оплати праці, тис. грн	0	–	0	–	0
Частка витрат на фонд оплати праці у витратах підприємства, %	26,4	–	26,3	–	–0,1

Класифікація основних проблем обліку оплати праці в ТОВ «ФАВОРИТ
КОМПЛЕКТ»

Категорія проблеми	Суть недоліку	Наслідки для фінансової стійкості
Організаційна	В організації відсутній чіткий розподіл обов'язків серед співробітників: функції обліку, підготовки звітності та контролю покладені на одного працівника. Така концентрація відповідальності призводить до перевантаження, підвищує ймовірність людських помилок та ускладнює контроль за виконанням завдань.	Це створює високий ризик порушень законодавчих вимог та помилок у бухгалтерській та податковій звітності. У разі перевірки контролюючими органами можливі значні фінансові штрафи та пені, що безпосередньо підриває фінансову стійкість підприємства та його репутацію.
Економічна	Система оплати праці є фіксованою, не враховує зміни фінансових показників. У період зниження доходу на 22% організація не має механізмів гнучкого коригування витрат на персонал, що робить витрати незмінними навіть при падінні доходів.	Це безпосередньо впливає на зменшення чистого прибутку та збільшує ризик збитковості. Постійні високі витрати на оплату праці при зниженні доходів можуть призвести до дефіциту обігових коштів та загрозити фінансовій стабільності підприємства.
Методична	Відсутні внутрішні нормативні акти, такі як Положення про бухгалтерський облік, інструкції з ведення звітності та стандарти внутрішнього контролю. Це ускладнює систематизацію роботи та визначення єдиних правил для співробітників.	Недолік у методичному забезпеченні ускладнює масштабування бізнесу та мотивацію персоналу. Нові працівники або підрозділи не мають чітких орієнтирів, що збільшує ймовірність помилок і знижує ефективність управління витратами, що негативно відображається на фінансовій стійкості.
Технологічна	Автоматизація бізнес-процесів впроваджена фрагментарно, без інтегрованої системи обліку та аналізу. Більшість процесів ведеться вручну або в розрізних програмних продуктах.	Відсутність комплексної автоматизації призводить до дефіциту оперативної інформації для прийняття управлінських рішень. Це збільшує ризики неправильного планування, запізнення з реагуванням на зміни ринку та недоцільного використання ресурсів, що підриває фінансову стійкість та конкурентоспроможність підприємства.

Пропонована система показників для аналізу витрат на персонал у ТОВ
«Фаворит Комплект»

Показник	Формула розрахунку	Цільове значення та обґрунтування
Коефіцієнт рентабельності персоналу	(Чистий прибуток / Витрати на оплату праці)	Цей показник демонструє, наскільки ефективно підприємство використовує кошти на оплату праці для отримання прибутку. Зростання коефіцієнта в динаміці свідчить про підвищення ефективності праці, оптимізацію витрат на персонал та здатність підприємства отримувати більший прибуток на кожну гривню, витрачену на оплату праці. Практично це означає, що керівництво може оцінити, наскільки доцільним є штатний склад та система мотивації.
Частка ФОП у чистому доході	(Фонд оплати праці + ЄСВ) / Чистий дохід (100%)	Цей показник відображає питому вагу витрат на персонал у загальному доході підприємства. Оптимальне значення — не більше 25–30%, оскільки перевищення цього порогу може свідчити про надмірні витрати на персонал або низьку прибутковість підприємства. Контроль цього показника дозволяє забезпечити фінансову стабільність, уникнути перевитрат та підтримувати баланс між доходами і витратами.
Продуктивність праці	(Чистий дохід / Чисельність персоналу)	Показник характеризує середню ефективність роботи одного співробітника, тобто скільки чистого доходу генерує кожна людина. Цільове значення — вище за середньоринкову, що дозволяє підприємству залишатися конкурентоспроможним. Високий рівень продуктивності свідчить про ефективне використання ресурсів, оптимальне навантаження на персонал та правильну організацію процесів. Цей показник також може слугувати основою для систем мотивації та преміювання працівників.

Група інструментів	Інструменти оптимізації	Механізм впливу на фінансовий результат	Очікуваний ефект
Облікові	Методи амортизації основних засобів, оцінка запасів, формування резервів і забезпечень	Використання різних методів амортизації (лінійний, прискорений) та об'єктивна оцінка запасів дозволяє регулювати величину витрат, що визнаються бухгалтерським обліком. Формування резервів та забезпечень дає змогу враховувати потенційні витрати у майбутньому, що впливає на фінансовий результат до оподаткування.	Оптимізація податку на прибуток за рахунок зменшення бази оподаткування, стабілізація фінансових показників, підвищення прозорості обліку.
Податкові	Вибір системи оподаткування (загальна, спрощена), використання податкових пільг та спеціальних режимів	Зміна системи оподаткування та використання пільг дозволяє коригувати об'єкт і базу оподаткування. Це включає врахування податкових відрахувань, знижок та стимулів, передбачених законодавством.	Зниження податкового навантаження, покращення ліквідності підприємства, збільшення чистого прибутку.
Планові	Податкове планування, прогнозування доходів і витрат, бюджетування податкових платежів	Забезпечує узгодження податкових платежів із реальними фінансовими потоками підприємства. Планування дозволяє прогнозувати податкові зобов'язання та уникати касових розривів.	Стабільність фінансових результатів, зменшення ризику прострочень платежів, ефективно управління грошовими потоками.
Аналітичні	Оцінка податкових ризиків, аналіз альтернативних варіантів оподаткування, моделювання наслідків	Аналітична робота дозволяє мінімізувати ймовірність штрафів, донарахувань та суперечок з податковими органами. Виявлення ризикових зон у податковому плануванні допомагає приймати обґрунтовані рішення.	Підвищення фінансової безпеки, зниження непередбачених витрат, зміцнення довіри інвесторів та партнерів.
Стратегічні	Узгодження податкової, фінансової та інвестиційної політики, довгострокове планування податкових наслідків	Дозволяє враховувати податкові наслідки при прийнятті стратегічних управлінських рішень. Інтеграція податкової політики з фінансовою та інвестиційною діяльністю підприємства забезпечує комплексний підхід до оптимізації.	Забезпечення сталого розвитку підприємства, довгострокова фінансова стабільність, підвищення ефективності управління ресурсами та інвестиційними проектами.