

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВОЛИНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ**

Кафедра обліку і оподаткування

На правах рукопису

СОЯ ВІКТОРІЯ ОЛЕКСАНДРІВНА

**ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА
КАДРОВОГО СКЛАДУ ПІДПРИЄМСТВА**

Спеціальність: 071 «Облік і оподаткування»

Освітня програма «Облік і оподаткування»

Робота на здобуття освітнього ступеня «Магістр»

Науковий керівник:
СКОРУК ОЛЕНА ВОЛОДИМИРІВНА,
кандидат економічних наук, доцент

РЕКОМЕНДОВАНО ДО ЗАХИСТУ

Протокол № ____
засідання кафедри обліку і оподаткування
від 04.12.2024 року

Завідувач кафедри
_____ проф. Садовська І. Б.

ЛУЦЬК – 2024

Волинський національний університет імені Лесі Українки

Факультет економіки та управління
Кафедра обліку і оподаткування
Другий (магістерський) рівень
Спеціальність 071 «Облік і оподаткування»
Освітньо-професійна програма «Облік і оподаткування»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри

«27» вересня 2023 року

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ (ПРОЕКТ)
ЗДОБУВАЧУ ОСВІТИ

Сої Вікторії Олександрівни

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема проекту (роботи) Обліково-аналітичне забезпечення оплати праці та кадрового складу підприємства

Керівник проекту (роботи) Скорук Олена Володимирівна, к. е. н., доцент,

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

2. Строк подання студентом роботи (проекту) 04.12.2024 р.

3. Мета та завдання випускної кваліфікаційної роботи (проекту) Метою роботи є формування науково-теоретичних підходів та практичного інструментарію стосовно організації обліково-аналітичного забезпечення оплати праці та кадрового складу підприємства. Завдання роботи полягають у визначенні основних засад обліку оплати праці та кадрового складу досліджуваного підприємства та розробці науково-методичного підходу удосконалення обліково-аналітичного забезпечення оплати праці.

4. Дата видачі завдання 27.09.2023 р.

АНОТАЦІЯ

Соє В. О. Обліково-аналітичне забезпечення оплати праці та кадрового складу підприємства.

В роботі з'ясовано економічну сутність заробітної плати та її елементів; визначено основні аспекти кадрового складу підприємства, що визначає потенціал підприємства; визначено систему нормативно-правових актів, що регулюють питання оплати праці; описано особливості державного та договірного регулювання оплати праці. Обґрунтовано особливості оплати праці в умовах дії воєнного стану, що обумовлені специфікою надзвичайного періоду.

Проведено аналіз текстильної промисловості та ткацького виробництва в Україні. Досліджено діяльність ткацького підприємства та середовище його функціонування. За результатами проведеного дослідження визначено сильні та слабкі сторони, можливості та загрози досліджуваного підприємства, які допоможуть ефективно адаптувати свою стратегію до змін у середовищі і забезпечити стійке зростання та конкурентоспроможність на ринку.

В роботі удосконалено заходи з організації внутрішньогосподарського контролю праці та її оплати на підприємстві. Запропоновані заходи сприятимуть формуванню системи, яка забезпечить збір, обробку та зберігання точних даних про робочий час і оплату праці на підприємстві. Це дозволить більш ефективно контролювати виконання трудових прав і норм, а також мінімізувати можливі порушення.

Наукова новизна дослідження полягає в удосконаленні організації внутрішньогосподарського контролю оплати праці та диджитал-аудиту оплати праці на підприємстві.

Практичне значення результатів дослідження полягає в тому, що сформульовані висновки та розроблені рекомендації можуть бути використані на підприємстві для покращення обліково-аналітичного забезпечення оплати праці,

що, у свою чергу, сприятиме оптимізації процесів у сфері управління персоналом та ефективності кадрового складу. Впровадження запропонованих заходів дозволить зменшити адміністративні витрати, підвищити точність обліку, забезпечити своєчасність виплат і поліпшити загальний стан фінансово-економічної діяльності

Ключові слова: облік заробітної плати, кадровий склад підприємства, кадровий облік, система оплати праці, управління персоналом.

SUMMARY

Soya V. O. Accounting and analytical support for the payment of labor and personnel of the enterprise.

The work elucidates the economic essence of the salary and its elements; the main aspects of the personnel composition of the enterprise, which determines the potential of the enterprise, are determined; a system of normative legal acts regulating the issue of labor remuneration is defined; features of state and contractual regulation of labor remuneration are described. The specifics of the payment of labor in the conditions of martial law, which are determined by the specifics of the emergency period, are substantiated.

An analysis of the textile industry and weaving industry in Ukraine was carried out. The activities of the weaving enterprise and the environment of its functioning were studied. Based on the results of the research, determine the strengths and weaknesses, opportunities and threats of the company under study, which will help to effectively adapt its strategy to changes in the environment and ensure sustainable growth and competitiveness in the market.

In the work, the measures for the organization of intra-household labor control and its payment at the enterprise have been improved. The proposed measures will contribute to the formation of a system that will ensure the collection, processing and storage of

accurate data on working hours and wages at the enterprise. This will make it possible to more effectively monitor the implementation of labor rights and norms, as well as minimize possible violations.

The scientific novelty of the research consists in the improvement of the organization of intra-household wage control and the digital audit of wages at the enterprise.

The practical significance of the research results is that the formulated conclusions and developed recommendations can be used at the enterprise to improve the accounting and analytical provision of labor remuneration, which, in turn, will contribute to the optimization of processes in the field of personnel management and personnel efficiency. The implementation of the proposed measures will reduce administrative costs, increase the accuracy of accounting, ensure the timeliness of payments and improve the general state of financial and economic activity

Key words: payroll accounting, enterprise personnel, personnel accounting, payroll system, personnel management.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА КАДРОВОГО СКЛАДУ ПІДПРИЄМСТВА	
1.1. Економічна сутність оплати праці та кадрового складу на підприємстві.....	10
1.2. Нормативно-правове регулювання оплати праці.....	18
1.3. Особливості оплати праці в умовах дії воєнного стану.....	28
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА КАДРОВОГО СКЛАДУ ПІДПРИЄМСТВА	
2.1. Аналіз стану та тенденції розвитку текстильної промисловості в Україні.....	35
2.2. Загальна характеристика підприємства та діагностика середовища його функціонування.....	40
2.3. Облік і аналіз оплати праці і кадрового складу підприємства.....	49
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА КАДРОВОГО СКЛАДУ ПІДПРИЄМСТВА	
3.1. Організація внутрішньогосподарського контролю оплати праці.....	453
3.2. Диджитал-аудит оплати праці.....	59
ВИСНОВКИ	67
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	70
ДОДАТКИ.....	76

ВСТУП

Актуальність теми. Праця найманих осіб є важливим джерелом розвитку підприємства, тому саме від професійних якостей його працівників залежить кінцевий результат діяльності підприємства. Хоч заохочувати працівників працювати ефективно та якісно, необхідна чітка організація оплати праці на підприємстві.

Заробітна плата є основним інструментом мотивації персоналу. Високий рівень зарплати стимулює працівників до підвищення продуктивності, якості роботи та залучення до досягнення цілей компанії.

Зарплата має важливе значення для діяльності підприємства, оскільки вона є ключовим елементом у забезпеченні його функціонування та досягненні стратегічних цілей. Конкурентна зарплата допомагає залучати та утримувати професійних працівників, знижуючи плинність кадрів.

Проблеми обліку оплати праці досліджували багато науковців, економістів і практиків, оскільки це важлива тема для бухгалтерського обліку, управління підприємствами, економіки праці та соціальної політики. Питання обліку, аналізу та контролю оплати праці підприємства ґрунтовно відображені у працях вітчизняних вчених-економістів: Л. В. Гуцаленко, О. А. Грішнова, Г. О. Гуренко, А. М. Колот, О. П. Левченко, Ю. Скорнякової та ін. У їхній роботі наведено ключові питання обліку розрахунків з оплати праці в контексті сучасних економічних та соціальних викликів, проблеми організації обліку оплати праці та шляхи їх вирішення, удосконалення аудиту нарахування заробітної плати на підприємстві.

З огляду на значний внесок дослідників у вирішення проблеми обліку оплати праці, залишаються недостатньо розробленими питання обліку оплати праці в

умовах дії воєнного стану, удосконалення обліково-аналітичного забезпечення оплати праці та кадрового складу.

Мета і завдання дослідження. Мета випускної роботи полягає у розробці теоретичних і практичних рекомендацій щодо вдосконалення обліково-аналітичного забезпечення процесів управління оплатою праці та кадровим складом підприємства для підвищення їхньої ефективності.

Для досягнення мети в роботі були виконані такі завдання:

- з'ясовано економічну сутність заробітної плати та пов'язаних з нею розрахунків;
- досліджено нормативно-правове регулювання оплати праці;
- визначено особливості оплати праці в умовах дії воєнного стану;
- проаналізовано ткацьке виробництво в Україні і надано загальну характеристику діяльності досліджуваного підприємства;
- продіагностовано середовище функціонування досліджуваного підприємства;
- визначено особливості обліку оплати праці та кадрового складу підприємства;
- запропоновано організацію внутрішньогосподарського контролю оплати праці на підприємстві;
- запропоновано диджитал-аудит оплати праці.

Об'єктом дослідження є сукупність процесів, методів і процедур, що забезпечують облік, контроль, аналіз і планування трудових ресурсів, а також організацію виплат заробітної плати.

Предмет дослідження – вивчення процесів, методів та інструментів, які використовуються для забезпечення точного обліку, аналізу та контролю операцій, пов'язаних з оплатою праці та управлінням персоналом.

Матеріали дослідження становлять законодавчі акти України; зведена статистична інформація Державної служби статистики України, періодичні

публікації; матеріали науково-практичних конференцій; фінансова та статистична звітність підприємства за 2021–2023 рр., Internet-ресурси.

Наукова новизна полягає у створенні нових теоретичних і практичних підходів до вдосконалення обліково-аналітичного забезпечення управління оплатою праці та кадровим складом в умовах цифрової трансформації економіки.

Основні положення наукової новизни дослідження, полягають у такому:

набуло подальшого розвитку:

– поняття «заробітна плата», як винагороди за виконану працю людей, яка одночасно виконує дві важливі функції: відображає соціально-економічний стан країни та соціальний рівень життя населення; надає можливість працюючій людині та його сім'ї забезпечувати свою життєдіяльність та здійснювати заощадження;

– удосконалення організації внутрішньогосподарського контролю оплати праці та диджитал-аудиту оплати праці на підприємстві.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що результати дослідження можуть бути використані для вдосконалення процесів обліку та аналізу оплати праці, що сприятиме раціональному розподілу трудових ресурсів і підвищенню ефективності управління персоналом.

Апробація результатів та публікації. Основні положення випускної роботи апробовані на VII міжнародній науково-практичній конференції молодих науковців, здобувачів освіти «Сучасні тенденції розвитку обліку, аналізу, контролю, аудиту та оподаткування» (м. Луцьк, 21 листопада 2024 р.).

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів та висновків. Робота містить 13 таблиць, 3 рисунки, список використаних літературних джерел, що налічує 54 найменування та додатки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА КАДРОВОГО СКЛАДУ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Економічна сутність оплати праці та кадрового складу підприємства

Визначення сутності оплати праці, її функцій та шляхів оптимізації завжди цікавили і економістів, і юристів, оскільки це економічна і юридична категорія одночасно.

Економічна сутність оплати праці та кадрового складу підприємства є важливими категоріями економіки, які безпосередньо впливають на ефективність функціонування організації та її конкурентоспроможність

Оплата праці – це форма економічного стимулювання працівників, яка виражається у винагороді за виконану ними роботу відповідно до обсягу, якості, складності праці та умов її виконання.

Сутність поняття «заробітна плата» дуже багатогранна, яку потрібно розглядати з різних точок зору.

З позицій економічної теорії, заробітна плата – це грошова або інша форма компенсації, яку отримує працівник за надання своєї праці. Вона є ціною трудових ресурсів і визначається на ринку праці в результаті взаємодії попиту на працю з боку роботодавців і пропозиції праці з боку працівників..

В умовах ринкової економіки заробітна плата – це форма винагороди працівників за їхню працю, що визначається через ринок праці, попит та пропозицію на трудові ресурси, а також ефективність та продуктивність праці.

З позицій найманого працівника, заробітна плата – це винагорода, яку працівник отримує від роботодавця за виконану трудову діяльність. Заробітна плата

є основним джерелом доходу працівника і визначається через контракт або колективну угоду, згідно з трудовим законодавством.

З позицій підприємця заробітна плата – це витрати підприємства, які виплачуються працівникам за виконану ними роботу. Це одна з основних статей витрат для будь-якого бізнесу, яка відображає компенсацію за працю, а також є стимулом для мотивації працівників. Крім того, заробітна плата визначає рівень соціальних стандартів на підприємстві, оскільки вона безпосередньо впливає на добробут співробітників та їх залученість до роботи.

З підприємницької точки зору важливо враховувати не тільки саму заробітну плату, а й податкові та соціальні внески, які необхідно сплачувати на користь держави. Це можуть бути внески на пенсійне, медичне та соціальне страхування, податки на доходи фізичних осіб і інші обов'язкові платежі.

О. П. Левченка висвітлює поняття заробітної плати як оплати праці найманих працівників, що відображає перетворену форму вартості та ціни робочої сили [32]. За цією концепцією, заробітна плата не є простою грошовою виплатою, а є частиною вартості робочої сили, яку працівник продає власнику капіталу в обмін на можливість працювати. Вона визначається кількістю робочої сили, яку працівник здатен віддати у процесі праці, а також умовами, в яких це відбувається (наприклад, рівнем попиту на робочу силу, її кваліфікацією, економічними умовами та іншими факторами).

Л. В. Васюренко під заробітною платою розуміє «...частину доданої вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці» [22, с. 147]. Вона розподіляється серед працівників залежно від кількості та якості виконаної ними роботи. Це означає, що заробітна плата є результатом діяльності працівників, що впливає на економічні показники підприємства, і вона залежить від їхніх зусиль і продуктивності праці.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» заробітна плата трактується як «винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку

власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [15]. Це визначення підкреслює важливість фінансової винагороди, яку працівник отримує за виконану роботу, і вказує на те, що ця винагорода, зазвичай, виражена в грошах. Таким чином, заробітна плата є ключовим елементом трудових відносин, оскільки вона є основним стимулом для працівника і водночас інструментом для роботодавця оцінювати і мотивувати ефективність праці.

Вважаємо, що заробітна плата має подвійне значення: по-перше, вона є індикатором економічної ситуації в країні, оскільки відображає рівень розвитку виробництва, інфляційні процеси, а також попит на робочу силу. По-друге, заробітна плата є важливим інструментом для забезпечення соціальної стабільності, адже вона дозволяє громадянам покривати свої потреби, підтримувати добробут своїх родин і здійснювати економічні вкладення чи заощадження. Таким чином, розмір заробітної плати безпосередньо впливає на якість життя, а також на економічне зростання країни в цілому.

В Україні заробітну плату поділяють на основну, додаткову та інші заохочувальні та компенсаційні виплати:

У статті 2 Закону України «Про оплату праці» зазначено, що:

1. Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців [15].

Тобто, основна заробітна плата – це сума, яку працівник отримує за виконання своїх основних трудових обов'язків. Вона визначається в трудовому договорі або колективному договорі та не включає додаткові виплати, такі як премії, надбавки або компенсації.

В таблиці 1.1. наведено визначення поняття «основна заробітна плата».

Таблиця 1.1

Визначення поняття «основна заробітна плата»

Визначення	Джерело
1	2
Основна заробітна плата – це компенсація за виконану працівником роботу відповідно до визначених норм праці (часові, виробничі, обслуговуючі норми, посадові обов'язки). Вона може бути визначена через тарифні ставки (оклади) для працівників або відрядні розцінки для робітників, а також через посадові оклади для службовців.	Ф. Ф. Бутинець, Н. Г. Виговська [21]
Основна заробітна плата працівника залежить від результатів його праці й визначається тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами, а також надбавками і доплатами у розмірах встановлених чинним законодавством	Е. М. Куприкова [31]
Основна заробітна плата нараховується за відпрацьований час, або виконаний обсяг робіт, оплата за тарифними ставками, відрядними розцінками, преміальні доплати (крім одноразових), доплату за роботу в нічний час, за відхилення від нормальних умов, оплата браку і простоїв не з вини працівника тощо	Н. М. Ткаченко [46]
Основна заробітна плата – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців. А також включається оплата праці за перебування у відрядженні; вартість продукції, виданої працівникам при натуральній формі оплати праці тощо	І. Б. Садовська, К. Є. Божидарнік, К. Є. Нагірська [40]
Основна заробітна плата – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців	Н. Є. Скоробогатова. [43]

Примітка: узагальнено автором

2. Додаткова заробітна плата – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій [15].

Додаткові виплати можуть бути визначені колективними договорами, трудовими угодами чи внутрішніми правилами підприємства.

В таблиці 1.2. наведено визначення поняття «додаткова заробітна плата».

Таблиця 1.2

Визначення поняття «основна заробітна плата»

Визначення	Джерело
1	2
Додаткова заробітна плата – це винагорода за роботу, виконану понад встановлених норм за трудові успіхи, винахідництво та особливі умови праці	Ф. Ф. Бутинець, Н. Г. Виговська [21]
Додаткова заробітна плата – це рівень оплати праці, який встановлюється переважно в залежності від кінцевих результатів діяльності підприємства	Е. М. Куприкова [31]
Додаткова заробітна плата – оплата за невідпрацьований час, передбачений законодавством про працю: оплата відпусток, оплата перерви в роботі матерів, що годують немовлят, час виконання державних і громадських обов’язків, вихідна допомога у разі звільнення тощо	Н. М. Ткаченко [46]
Додаткова заробітна плата – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, премії та винагороди, у тому числі за вислугу років, передбачені чинним законодавством: премії, пов’язані з виконанням виробничих завдань і функцій, суми виплат, пов’язаних з індексацією заробітної плати працівників	І. Б. Садовська, К. Є. Божидарнік, К. Є. Нагірська [40]
Додаткова заробітна плата – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов’язані з виконанням виробничих завдань і функцій	Н. Є. Скоробогатова. [43]

Примітка: узагальнено автором

3. До інших заохочувальних та компенсаційних виплат належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і

положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми [15].

Тобто, інші заохочувальні та компенсаційні виплати – це виплати, які роботодавець здійснює своїм працівникам, аби заохотити їх до продуктивної роботи або компенсувати певні витрати чи зусилля. Такі виплати можуть включати:

- бонуси та премії – виплати за досягнення певних результатів або за виконання завдань, що перевищують стандартні очікування;
- компенсація витрат – виплати, що покривають витрати працівника, наприклад, на проїзд, харчування, робочі матеріали тощо;
- грошові подарунки або винагороди – виплати до свят, річниць роботи або за особливі досягнення;
- компенсація за шкоду здоров'ю;
- виплати за додаткові години – компенсація за понаднормову роботу або роботу в святкові та вихідні дні;
- матеріальна допомога – виплати для покриття необхідних витрат на непередбачувані обставини, такі як хвороба або інші особисті проблеми.

Категорія «заробітна плата» дійсно є важливим елементом, що відображає соціально-економічні процеси. У контексті соціального відтворення вона функціонує як одна з основних форм розподілу доходів у суспільстві. Винятково вагому роль заробітна плата проявляє у тому, що може одночасно та рівноцінно виконувати декілька функцій (рис. 1.1) [22].

Варто зазначити, що сьогодні в Україні жодна з вищезазначених функцій в повній мірі не виконується, а тому оплата праці втрачає своє соціально-економічне призначення і це може призвести до зниження мотивації працівників та погіршення економічної ситуації в країні.

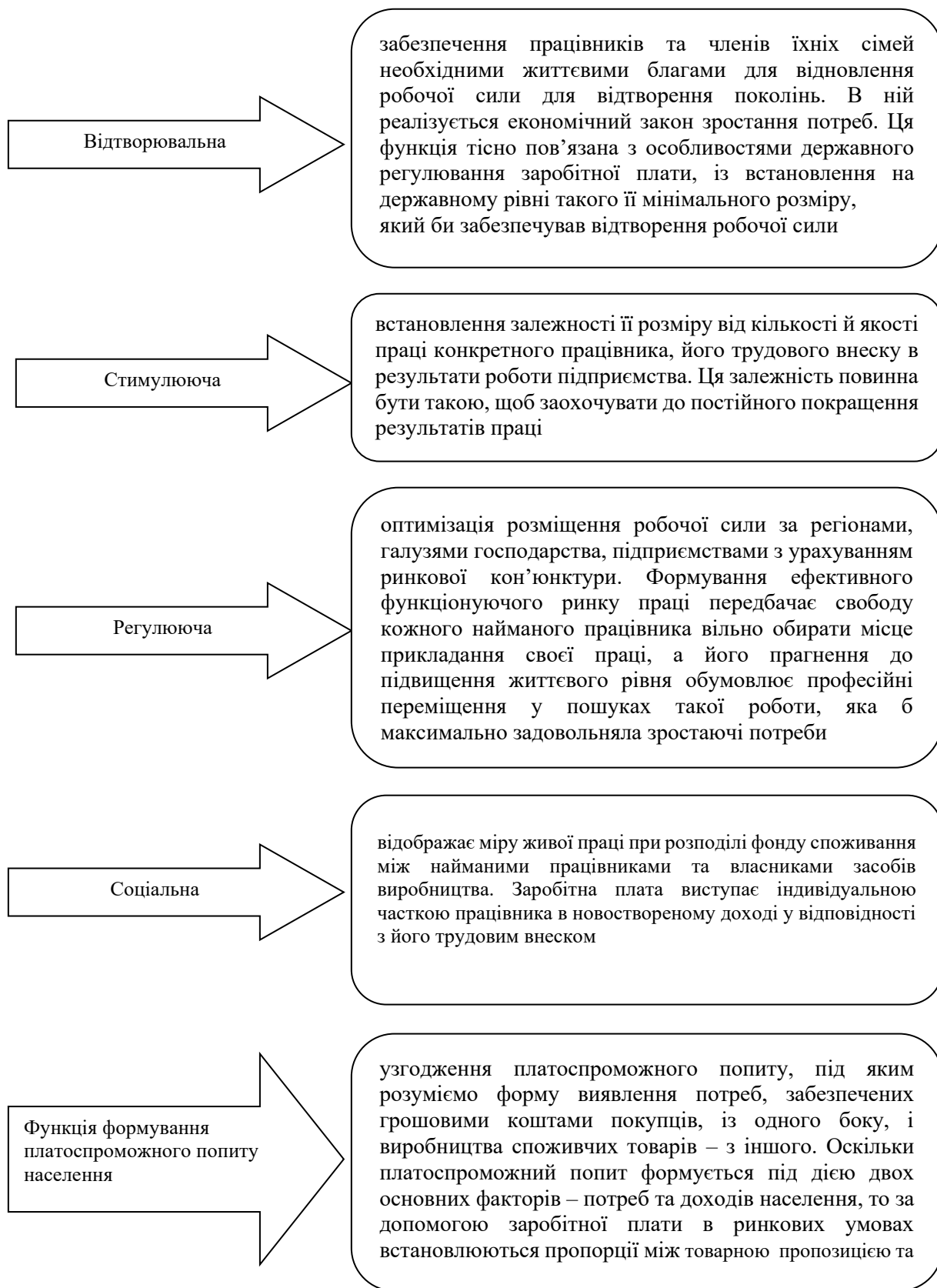


Рис. 1.1. Функції заробітної плати

Примітка: [22]

Крім оплати праці на ефективну діяльність підприємства впливає і кадровий склад, оскільки саме людські ресурси є ключовим чинником забезпечення довготривалого успіху.

Кадровий склад підприємства включає всіх працівників, які задіяні в його діяльності. Він зазвичай поділяється на різні категорії, залежно від функцій, які виконують працівники, їх кваліфікації та ролей у структурі підприємства. Кадровий склад включає такі категорії працівників. Основні аспекти кадрового складу підприємства:

1. Категорії працівників:

- керівний склад: директор, менеджери, начальники відділів;
- спеціалісти: інженери, економісти, юристи, ІТ-фахівці тощо;
- технічний персонал: працівники, які забезпечують технічну підтримку діяльності;
- Робітники: фахівці, які виконують основні виробничі або сервісні операції;
- обслуговуючий персонал: прибиральники, охоронці, водії.

2. Кількісна структура:

- загальна чисельність працівників;
- співвідношення постійних, тимчасових та сезонних працівників.

3. Якісна структура:

- освітній рівень (середня, вища, спеціалізована освіта);
- досвід роботи та кваліфікація;
- вік працівників;
- гендерний склад.

4. Функціональна структура:

- розподіл працівників за підрозділами (відділи, цехи, департаменти);
- чітке визначення функціональних обов'язків;

5. Організація роботи з кадрами:

- підбір і найм персоналу;

- оцінка та атестація працівників;
- навчання та підвищення кваліфікації;
- стимулювання: зарплата, премії, соціальні пакети.

Кадровий склад підприємства має важливе значення для його ефективності, тому аналіз і планування в цій сфері є ключовими завданнями управління.

Оплата праці є не лише інструментом стимулювання працівників, а й важливим елементом витрат підприємства, що має прямий вплив на його економічні результати. Кадровий склад, у свою чергу, визначає потенціал підприємства, а ефективне управління ним забезпечує досягнення стратегічних цілей. Оптимальне поєднання цих двох аспектів є ключем до успішного функціонування будь-якого підприємства.

1.2. Нормативно-правове регулювання оплати праці

Нормативно-правова база регулювання оплати праці в Україні формується на основі основних законодавчих актів, серед яких: Конституція України – основний закон, який визначає принципи рівності та справедливості у трудових відносинах; Закон України «Про оплату праці» – визначає правові основи регулювання оплати праці в країні, встановлює мінімальний розмір заробітної плати та правила її нарахування; Закон України «Про колективні угоди і договори» – регулює порядок укладання колективних угод і договорів, що мають вплив на оплату праці; Кодекс законів про працю України – основний акт, що визначає права та обов'язки працівників і роботодавців, зокрема в питаннях оплати праці, робочого часу, відпусток, та ін.; Закон України «Про відпустки» – регулює порядок надання відпусток, включаючи відпустки за працю, що безпосередньо впливає на оплату праці. Ці та інші нормативно-правові акти складають основу для забезпечення прав працівників на належну оплату праці та справедливі умови праці в Україні.

Згідно із Законом України «Про оплату праці» [15], оплата праці регулюється двома основними способами:

1. Державне регулювання – здійснюється через законодавчі акти, постанови, укази та інші нормативно-правові акти, що визначають мінімальні гарантії для працівників, такі як: мінімальна заробітна плата; державні соціальні гарантії та пільги; нормативи оплати праці та умови для працівників;

2. Договірне регулювання – відбувається на рівні трудових договорів (контрактів), угод між роботодавцем і працівником, в яких визначаються конкретні умови оплати праці для кожного працівника. Це може включати розмір заробітної плати, премії, бонуси та інші умови оплати, що можуть бути більш вигідними для працівника, ніж мінімальні гарантії держави.

Це дві паралельні системи, які можуть доповнювати одна одну і мають на меті забезпечення справедливої та конкурентоспроможної оплати праці в Україні.

Договірне регулювання поділяється на два основних види: індивідуально-договірне та колективно-договірне регулювання (рис. 1.2).

Оплата праці у формі індивідуально-колективного регулювання здійснюється на основі трудового договору, який є угодою між працівником та керівником підприємства. Відповідно до цього договору, працівник зобов'язується виконувати свої трудові обов'язки, дотримуватись внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати заробітну плату та забезпечити працівнику належні умови праці, що відповідають вимогам законодавства. Це забезпечує правову основу для взаємодії між сторонами трудових відносин і гарантує дотримання прав та обов'язків як працівника, так і роботодавця.

Контракт – особлива форма трудового договору, що укладається між роботодавцем і працівником, де визначаються деталі взаємовідносин між ними. Контракт зазвичай передбачає чітко визначені права та обов'язки сторін, умови

праці, заробітної плати, а також специфічні положення щодо тривалості співпраці та її розірвання.

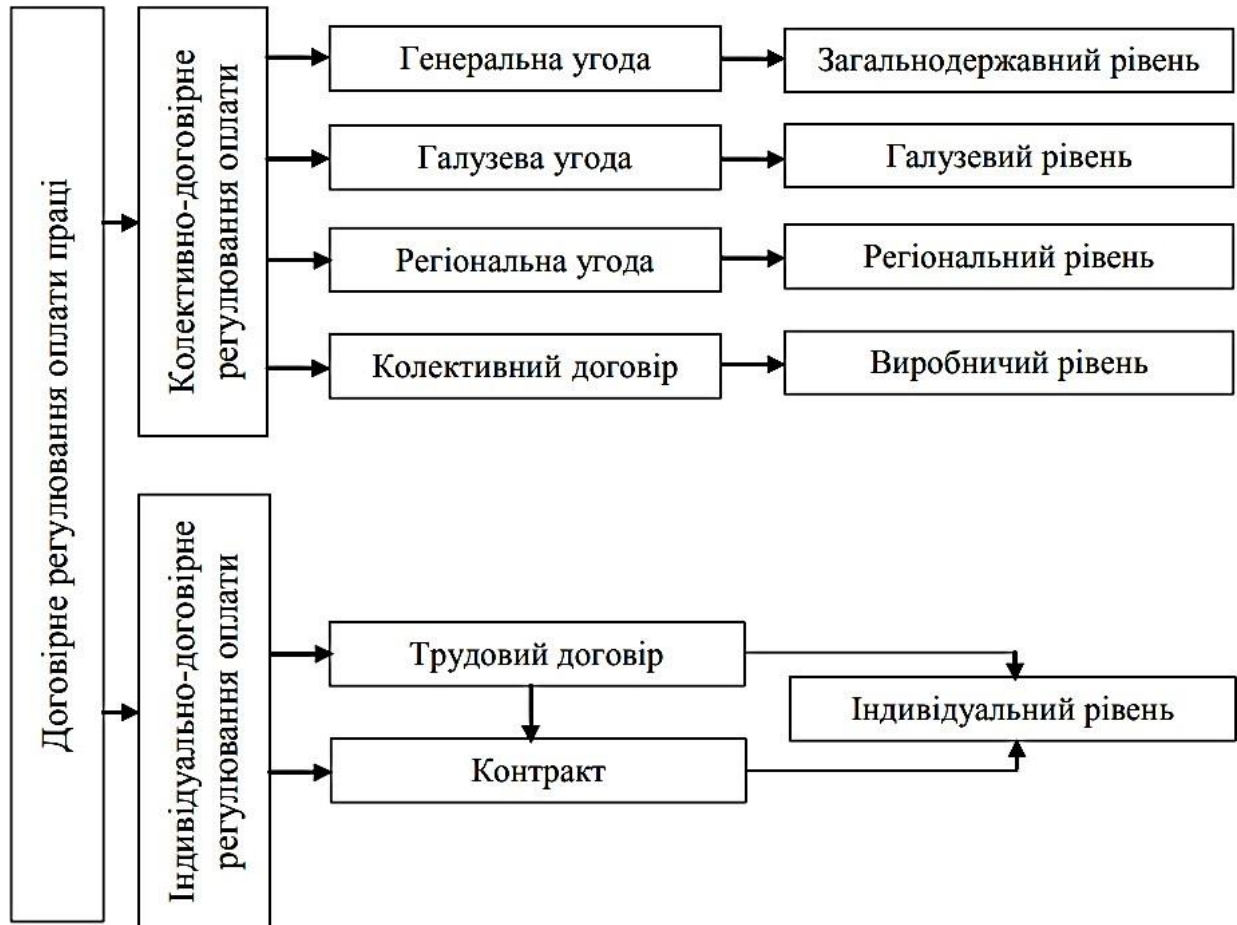


Рис. 1.2. Структура договірної регуляції оплати праці

Однією з важливих особливостей контракту є його терміновість – він може бути укладений на певний період або на визначену роботу, після чого припиняється, якщо сторони не погодять його продовження. У контракті можуть бути зазначені умови для дострокового розірвання за згодою сторін або з інших підстав. Контракт дає більше гнучкості порівняно з традиційним трудовим договором, адже дозволяє більш детально обговорювати специфіку праці та взаємини.

Кожен із цих видів трудових договорів має свої особливості, що можуть стосуватися прав та обов'язків роботодавця і працівника.

Оплата праці на підприємстві через колективно-договірне регулювання встановлюється на основі угод, які укладаються на кількох рівнях: загальнодержавному, галузевому, регіональному та виробничому. Такі угоди повинні відповідати вимогам законодавства, що регулює трудові відносини в Україні.

На загальнодержавному рівні укладаються генеральні угоди, що визначають основні умови праці, соціальні гарантії та рівень заробітної плати. Галузеві угоди, що укладаються між профспілками та роботодавцями в окремих галузях, конкретизують умови, характерні для певної сфери. Регіональні угоди можуть враховувати специфіку регіону, а виробничі угоди безпосередньо визначають умови оплати праці в межах конкретного підприємства.

Кожна з цих угод встановлює конкретні норми, які повинні бути дотримані роботодавцями для забезпечення належної оплати праці працівників.

Колективний договір є важливим інструментом регулювання трудових відносин між роботодавцем і працівниками. Він визначає умови праці та зайнятості, права та гарантії, а також зобов'язання сторін. Окрім того, колективний договір може містити положення, які не охоплені законодавством про працю, але є важливими для специфічних умов підприємства чи організації. До обов'язкових питань, що повинні бути включені в колективний договір, належать: умови праці: визначення робочого часу, відпочинку, оплати праці, безпеку праці, охорону здоров'я на робочому місці; права і гарантії працівників: зокрема, гарантії щодо охорони праці, соціального захисту, відпусток, забезпечення рівних прав і можливостей для всіх працівників; зобов'язання і домовленості сторін: визначення конкретних обов'язків роботодавця та працівників, механізм вирішення конфліктів, а також порядок внесення змін до договору.

Додатково, до колективного договору можуть бути включені умови, що впливають з колективної угоди (якщо така є), яка може встановлювати додаткові права та гарантії для працівників. Всі положення колективного договору повинні

відповідати законодавству про працю, але водночас можуть бути детальніше прописані або адаптовані під конкретні умови підприємства.

Важливим нормативно-правовим документом для організації обліку заробітної плати на підприємствах в Україні є НП(С)БО «Виплати працівникам» [4]. Цей стандарт регулює питання обліку виплат працівникам, включаючи заробітну плату, премії, компенсації та інші винагороди за виконану роботу. Він допомагає забезпечити прозорість та коректність обліку заробітної плати на підприємствах, а також відповідність національному законодавству.

Із глобалізацією та інтеграцією українських підприємств у міжнародну економіку, все більше підприємств починають використовувати Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку (МСБО) та Міжнародні стандарти фінансової звітності (МСФЗ). Це дозволяє забезпечити прозорість і порівнянність фінансових звітів на міжнародному рівні, що важливо для залучення інвестицій, спрощення взаємодії з іноземними партнерами та виконання вимог регулюючих органів інших країн.

МСФЗ є стандартами, що встановлюють загальні вимоги до ведення фінансового обліку та складання фінансової звітності, щоб забезпечити уніфікацію і підвищення якості фінансової інформації, яка може бути використана користувачами, такими як інвестори, кредитори та інші зацікавлені сторони. Їх впровадження також сприяє розвитку капітальних ринків і зменшенню витрат на переклад і адаптацію фінансової інформації для міжнародних партнерів.

Серед міжнародних стандартів є такий, що регулює облік розрахунків із працівниками. Це МСБО 19 «Виплата працівникам» [3], який регулює облік і розкриття інформації щодо різних видів виплат працівникам, таких як заробітна плата, пенсії, бонуси, виплати при звільненні, а також інші виплати, що можуть виникати в процесі трудових відносин. Основною метою цього стандарту є забезпечення прозорості та зрозумілості в обліку цих витрат та їх відображення в фінансових звітах.

Порівняльна характеристика НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» та МСБО 19 «Виплати працівникам» може бути представлена в таблиці 1.3.

Таблиця 1.3

Порівняльна характеристика НП(С)БО 26 «Виплати працівникам»
та МСБО 19 «Виплата працівникам»

№	Критерії	НП(С)БО 26 «Виплати працівникам»	МСБО 19 «Виплата працівникам»	Відмінності
1	2	3	4	5
1	Тема	Виплати працівникам	Виплати працівникам	–
2	Мета	визначає методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій і не грошовій формах) за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності	визначення бухгалтерського обліку та розкриття інформації про виплати працівникам	МСБО 19 «Виплати працівникам» не дає повного розкриття інформації про виплати працівникам у примітках до фінансової звітності
3	Кількість підпунктів	34	161	у НП(С)БО інформація подається в стислому вигляді
4	Сфера застосування	застосовується роботодавцями – підприємствами, організаціями, іншими юридичними особами незалежно від форм власності (крім бюджетних установ)	застосовується роботодавцем для обліку всіх виплат працівникам, за винятком тих, до яких застосовується МСФЗ 2 «Платіж на основі акцій»	доцільно внести поправки в П(С)БО 26 «Виплати працівникам» [3] щодо його дії на виплати на основі часток у капіталі
5	Склад виплат працівникам	поточні виплати, виплати при звільненні, виплати по закінченню трудової діяльності, виплати інструментами власного капіталу підприємства, інші довгострокові виплати працівникам	короткострокові виплати працівникам, виплати по закінченню трудової діяльності, інші довгострокові виплати працівникам, виплати при звільненні	у НП(С)БО виділені зобов'язання по виплатам інструментами власного капіталу, які визначаються відповідно до НП(С)БО 13 «Фінансові інструменти»

Примітка: на основі [3; 4]

Ця таблиця є спрощеним порівнянням двох стандартів, і слід враховувати, що МСБО 19 має більш складний механізм для розрахунку зобов'язань, що стосується виплат працівникам.

Оплата праці на підприємстві є пріоритетною та є одним із основних зобов'язань роботодавця перед працівниками, що забезпечує стабільність і мотивацію персоналу. Підприємства визначають оплату праці як першочерговий платіж, оскільки своєчасне здійснення виплат є ключовим для підтримки ефективної роботи команди. Лише після цього можуть бути здійснені інші платежі, такі як податки, постачання або інші операційні витрати.

Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників [15].

Згідно статті 9 Закону України «Про оплату праці» розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням потреб працівників та їх сімей, вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров'я набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості, а також загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості [15].

З 01.01.2024 року розмір мінімальної зарплати становить 7 100,00 грн., а з 1 квітня 2024 року – 8 000,00 грн. В таблиці 1.4 наведено зміну мінімальної заробітної плати протягом 2020–2024 рр.

Проектом Закону України «Про Державний бюджет України на 2025 рік» в наступному році не заплановано збільшення рівня мінімальної заробітної плати [8].

Мінімальна зарплата в Україні з 2000 по 2024 рр. (місячна і погодинна)

Період	Мінімальна зарплата (грн)	
	Місячна	Погодинна
01.01.2020 – 31.08.2020	4 723,00	28,31
01.09.2020 – 31.12.2020	5 000,00	29,20
01.01.2021 – 30.11.2021	6 000,00	36,11
01.12.2021 – 31.12.2021	6 500,00	39,12
01.01.2022 – 30.09.2022	6 500,00	39,26
01.10.2022 – 01.12.2022	6 700,00	40,46
01.01.2023 – 31.12.2023	6 700,00	40,46
01.01.2024 – 31.03.2024	7 100,00	42,60
01.04.2024 – 31.12.2024	8 000,00	48,00

Примітка: [35]

У статті 8 Закону України «Про оплату праці» держава здійснює регулювання оплати праці працівників шляхом оподаткування їх доходів [15].

До утримань із заробітної плати відносять:

- податкові (податок на доходи фізичних осіб, військовий збір);
- неподаткові утримання (добровільні відрахування до недержавних пенсійних фондів, аліменти, інші виплати за виконавчими документами, утримання для покриття заборгованості підприємстві, де працює одержувача заробітної плати тощо).

Якщо від «брудної» зарплати (загальної суми, яка нарахована працівнику) відняти податок на доходи фізичних осіб (ПДФО), військовий збір (ВЗ) та інші утримання (якщо вони є), то ми отримаємо «чисту» зарплату, тобто суму, яку працівник фактично отримує на руки або до видачі.

Утримання можуть варіюватися в залежності від конкретних умов, наприклад, це можуть бути різні страхові внески, аліменти, кредитні утримання тощо.

ПДФО (податок на доходи фізичних осіб) утримується з заробітної плати за ставкою 18%. Формула для його визначення виглядає наступним чином:

$$\text{ПДФО} = \text{ЗП} \times 18\%, \quad (1.1)$$

де ПДФО – податок на доходи фізичних осіб;

ЗП – заробітна плата.

Якщо працівнику надається право на податкову соціальну пільгу (ПСП), то її застосування знижує базу оподаткування, тобто зменшується сума, з якої обчислюється податок на доходи фізичних осіб (ПДФО). Таким чином, працівник платить менший ПДФО.

Формула для обчислення ПДФО з урахуванням ПСП виглядає так:

$$\text{ПДФО} = (\text{ЗП} - \text{ПСП}) \times 18\%, \quad (1.2)$$

де ПДФО – податок на доходи фізичних осіб;

ЗП – заробітна плата;

ПСП – податкова соціальна пільга.

Для застосування ПСП існують певні умови, зокрема: доходи працівника не повинні перевищувати встановлений ліміт, а також працівник може мати право на пільгу, якщо він є одним з наступних: інвалід, має дітей або є одним із батьків-одиначок тощо.

Податкова соціальна пільга застосовується до місячного доходу працівників, коли він перевищує суму, визначену так: прожитковий мінімум для працездатної

особи, встановлений на 1 січня звітного податкового року, помножений на 1,4 і округлений до найближчих 10 гривень (абз. 1 п.п. 169.4.1 ст 169 ПКУ) [2].

Наприклад, у 2024 році прожитковий мінімум становить – 3 028 гривень. Отже, величина доходу, до якого застосовується податкова соціальна пільга протягом 2024 року, складає: $3\,028 \times 1,4 = 4\,240$ гривень.

Кожному працівникові, у якого розмір доходу не перевищує 4 240 гривень, надається право використовувати загальну податкову соціальну пільгу, яка становить 50% від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

У 2024 році податкова соціальна пільга становить 1 514 гривень ($3\,028 \times 50\%$). Із суми 2 726 гривень ($4\,240 - 1\,514$) буде утримуватись ПДФО.

Податкова соціальна пільга містить особливості для осіб, що виховують дітей, але застосовується вона лише до одного із батьків та обчислюється у 2024 році, як добуток місячного доходу до кількості дітей ($4\,240$ гривень \times кількість дітей).

Тому, при наявності у працівника двох або більше дітей віком до 18 років, граничний розмір доходу для податкової соціальної пільги зростає кратно кількості дітей та становить для двох дітей – 8 480 гривень ($4\,240 \times 2$) або для трьох дітей – 12 720 гривень ($4\,240 \times 3$) і т.д.

Військовий збір – це спеціальний податок, який було введено для фінансування потреб оборони та забезпечення національної безпеки. Він стягується з фізичних осіб-платників податків та юридичних осіб, а з 1 січня 2025 року військовий збір зобов'язані сплачувати ФОПи на спрощеній системі оподаткування).

Збір був введений ще у 2014 році в умовах агресії Росії і, з того часу, він залишається важливим джерелом фінансування оборонної сфери.

Ставка військового збору складає 5% від нарахованої заробітної плати (з 1 грудня 2024 року, до цього періоду – 1,5%) та розраховується за формулою:

$$ВЗ = ЗП \times 5 \%, \quad (1.3)$$

де ВЗ – військовий збір;

ЗП – заробітна плата.

На заробітну плату всіх найманих працівників роботодавці зобов'язані нараховувати та сплачувати єдиний соціальний внесок (ЄСВ). Він не є податком, оскільки його основна мета – це фінансування соціальних програм, таких як пенсії, тимчасова непрацездатність, безробіття та інші соціальні виплати.

Отже, із заробітної плати працівників вираховують 23% податків та підприємство ще додатково сплачує 22% ЄСВ зі своїх витрат, а не з зарплати працівника.

1.3. Особливості оплати праці в умовах дії воєнного стану

Оголошення воєнного стану в Україні стало важливою віхою для адаптації трудових відносин до нових реалій. Закон №2136-ІХ [16], підписаний Президентом 23 березня 2022 року, визначає нові правила для організації праці в умовах воєнного стану. Цей закон набрав чинності 24 березня 2022 року і залишатиметься в силі протягом всього періоду дії воєнного стану, згідно з українським законодавством. Закон створює юридичні основи для забезпечення прав працівників та роботодавців в умовах надзвичайних обставин, включаючи зміни в умовах праці, робочому часі та оплаті праці.

Закон №2136-ІХ, передбачає тимчасове обмеження деяких трудових прав під час воєнного стану. Основною метою таких змін є забезпечення стабільності та ефективного функціонування економіки в умовах надзвичайних ситуацій, а також підвищення обороноздатності країни. Згідно з цим законом, зокрема: тимчасово обмежується право громадян на вільний вибір праці, що дозволяє державі в разі необхідності залучати громадян до роботи в окремих галузях або на стратегічно важливих підприємствах без їхньої прямої згоди; обмежується право на страйки,

що є важливим для забезпечення безперервності роботи критичних інфраструктур і національної економіки в період воєнного стану.

Ці норми є винятковими і діють лише в умовах воєнного стану, і вони не скасовують або не знижують значення трудового законодавства в мирний час. По завершенню воєнного стану всі ці обмеження припиняють свою дію, і трудові права громадян відновлюються в повному обсязі.

Визначимо основні правила трудових відносин під час війни.

Так, згідно з українським законодавством, в умовах воєнного стану є можливість збільшення тривалості робочого часу для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури, до 60 годин на тиждень. Це стосується працівників, які працюють в таких сферах, як оборона, забезпечення життєдіяльності населення, енергетика та інші критично важливі для країни галузі. Така норма дозволяє ефективно реагувати на кризові ситуації та підтримувати необхідний рівень функціонування критичних інфраструктурних об'єктів під час воєнного стану.

Під час воєнного стану роботодавець має право коригувати робочий графік та тривалість відпочинку працівників, враховуючи специфіку діяльності підприємства та потреби національної безпеки. Це включає можливість встановлення п'ятиденного або шестиденного робочого тижня, а також скорочення тривалості щотижневого безперервного відпочинку до 24 годин. Тому під час воєнного стану працівники можуть мати лише один вихідний день на тиждень.

На період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частина перша статті 65 (гнучкий режим робочого часу), частини третя-п'ята статті 67 (вихідні дні) та статті 71, 73, 78 КЗпП.

Роботодавці зобов'язані виплачувати заробітну плату своєчасно та в повному обсязі відповідно до умов трудового договору. Однак, якщо затримка виплати відбулася через обставини непереборної сили, такі як ведення бойових дій,

роботодавець може бути звільнений від відповідальності за це порушення, але не від самого обов'язку виплати зарплати. Тобто, навіть у випадку, коли затримка виплати зарплати сталася через зовнішні фактори, роботодавець зобов'язаний виплатити працівникам заробітну плату.

Для всіх категорій працівників щорічна основна оплачувана відпустка у період воєнного стану становить 24 календарних дні. Роботодавець на прохання працівника може надати йому відпустку без збереження заробітної плати на весь період дії воєнного стану.

Крім того, законодавство передбачає, що роботодавець має право надати працівнику відпустку без збереження заробітної плати на весь період воєнного стану, якщо працівник цього попросить. Тобто, така відпустка може бути надана на час воєнного стану, і в цей період працівник не отримує зарплату.

Закон №2136-IX, який вносить зміни до трудового законодавства України на час воєнного стану, дійсно має особливості, які дозволяють роботодавцям та працівникам бути більш гнучкими в питаннях трудових відносин. Під час війни, особливо через непередбачуваність ситуації, обидві сторони мають можливість укладати трудові договори в усній чи письмовій формі, що полегшує процес найму.

Також можливість встановлення випробувального терміну для будь-якого новоприйнятого працівника дозволяє роботодавцям оцінити ефективність працівника на початковому етапі. Щодо строкових трудових договорів, закон дає роботодавцям право укладати такі договори на період воєнного стану або для заміщення тимчасово відсутнього працівника, що створює можливість для швидкої адаптації до змін у штаті підприємств. Така гнучкість дозволяє роботодавцям реагувати на ситуацію, що швидко змінюється, зберігаючи можливість оперативно приймати нових працівників навіть на короткострокові контракти.

В умовах дії воєнного стану діють такі основні моменти щодо звільнення працівників:

1. Звільнення працівника за власною ініціативою. Працівник може звільнитися без попередження у двотижневий строк у разі, якщо в районі знаходиться підприємства ведуться бойові дії і є загроза для життя та здоров'я працівника. У цьому випадку звільнення відбувається за умовами, зазначеними в заяві працівника, без необхідності дотримання стандартного строку попередження.

2. Звільнення працівника за ініціативою роботодавця. Законодавство тимчасово скасовує певні обмеження, зокрема стосовно звільнення членів профспілки, а також дозволяє роботодавцю звільняти працівників навіть під час їх тимчасової непрацездатності (підтверджено лікарняним листом) або під час відпустки, за винятком відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, а також по догляду за дитиною до трьох років. Днем звільнення в цьому випадку вважається перший робочий день після закінчення лікарняного або відпустки.

Ці зміни були введені з метою спрощення процесу звільнення в умовах війни та нестабільності, і вони дозволяють роботодавцям та працівникам більш гнучко реагувати на складні обставини.

Призупинення дії трудового договору, введене в умовах воєнного стану, є новим терміном в українському трудовому праві. Це тимчасове припинення виконання трудових обов'язків, яке не є припиненням трудових відносин. Тобто, хоча працівник тимчасово не виконує свою роботу, трудовий договір не розривається, і після закінчення призупинення його виконання трудові відносини відновлюються.

Це право може бути використано як роботодавцем, так і працівником. Важливо, щоб одна зі сторін повідомила іншу про призупинення, за можливості в доступний спосіб, щоб уникнути непорозумінь. Це дає певну гнучкість у роботі в умовах воєнного стану, коли, наприклад, може бути неможливість працювати через загрозу або фізичні обмеження.

На час воєнного стану дозволено застосовувати працю жінок (крім вагітних жінок і жінок, які вигодовують дитину віком до одного року) за їхньою згодою на

важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Працівники, які мають дітей (крім жінок, які мають дитину віком до одного року) на час дії воєнного стану можуть залучатись до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлятись у відрядження за їхньою згодою.

Сподіваємось, що зміни до трудового законодавства в умовах воєнного стану можуть бути важливим кроком для оптимізації взаємодії між працівниками та роботодавцями. Вони можуть сприяти гнучкості, зменшенню адміністративних бар'єрів і забезпеченню більш ефективного функціонування підприємств у складних умовах. Наприклад, зміни можуть стосуватися регулювання робочого часу, можливості дистанційної роботи, спрощення процедур звільнень або внесення змін до умов праці в разі надзвичайних ситуацій.

Ці зміни мають бути збалансованими, щоб забезпечити права працівників і водночас підтримати підприємства в періоди економічної нестабільності або вимушених обмежень, пов'язаних із війною.

Для проведення виплат найманим працівникам в період воєнного стану, умовно можна класифікувати за такими категоріями:

- мобілізовані;
- добровольці територіальної оборони;
- евакуйовані або залучені дистанційно;
- залучені до суспільно корисних робіт;
- ті, хто продовжують виконувати трудові обов'язки у штатному режимі;
- тимчасово позбавлені можливості працювати без альтернативної зайнятості [41].

Мобілізованим і добровольцям територіальної оборони гарантується збереження місця роботи та середнього заробітку під час проходження військової служби, що закріплено в статті 119 Кодексу законів про працю України (КЗпП). Це означає, що працівники, які мобілізуються або вступають до територіальної

оборони, не втрачають своє місце роботи, і за ними зберігається середній заробіток за місцем основної роботи.

Виплати грошового забезпечення таким працівникам здійснюються з державного бюджету на підставі законодавчих актів, зокрема Законів України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» та «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» [14]. Ці виплати покривають необхідні витрати для забезпечення мобілізованих осіб під час виконання своїх обов'язків, гарантуючи їм соціальний захист.

Для працівників, які змушені були залишити місце роботи, але перебувають на території України та можуть працювати віддалено або дистанційно необхідно враховувати норми статей 60, 60-1 та 60-2 КЗпП.

Для таких працівників можна передбачити:

– гнучкий режим робочого часу – це організаційна форма праці, яка дозволяє змінювати звичайний розпорядок робочого часу, визначений внутрішніми трудовими правилами. При цьому, працівникам дається можливість самостійно регулювати час початку і закінчення робочого дня, зберігаючи при цьому необхідну кількість робочих годин у межах певного періоду (наприклад, тижня, місяця чи кварталу). Головним є виконання встановленої норми робочого часу, що дозволяє враховувати індивідуальні потреби працівників і сприяє кращій організації праці;

– надомна робота – це організаційна форма праці, при якій працівник виконує свою роботу вдома або в іншому місці, що він обирає, із використанням необхідних технічних засобів (обладнання, інструментів тощо) для виконання своїх обов'язків. Цей вид праці має на увазі, що працівник може працювати поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця, при цьому маючи відповідні ресурси, які дозволяють йому виконувати встановлені завдання, такі як виробництво продукції чи надання послуг;

– дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-

якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [1].

В умовах воєнного стану, уряди часто вживають різних заходів для підтримки економіки, і одними з них можуть бути дерегуляція та лібералізація бізнесу. Це дозволяє зменшити адміністративний тиск на підприємства та створити умови для швидшого відновлення економічної діяльності.

Водночас, незважаючи на ці заходи, роботодавці зобов'язані виконувати норми чинного трудового законодавства. Це означає, що виплата заробітної плати повинна відповідати умовам трудових договорів, а також бути в межах законодавчих вимог щодо мінімальної заробітної плати та інших обов'язкових норм.

Важливим аспектом є перерахування податків та внесків із зарплат, які є невід'ємною частиною фінансової відповідальності роботодавців перед державою, навіть у складних умовах воєнного стану.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА КАДРОВОГО СКЛАДУ ПІДПРИЄМСТВА

2.1. Аналіз стану та тенденції розвитку текстильної промисловості в Україні

Повномасштабне вторгнення в Україну стало величезним викликом для всіх секторів економіки, і багато підприємств стикнулися з серйозними труднощами. Однак, після кількох місяців кризи, деякі сфери змогли адаптуватися і навіть показали ознаки відновлення. Важливою частиною цього відновлення є ті підприємства, які забезпечують основні потреби населення, такі як продовольчі товари, одяг і взуття, оскільки попит на ці продукти залишався стабільним навіть у складних умовах.

Такі підприємства, зокрема, у сфері харчової промисловості та текстильної індустрії, змогли підтримувати високий рівень виробництва, забезпечуючи потреби населення, що залишилося в Україні. Такий тренд можна пояснити тим, що споживчий попит на базові товари, які забезпечують щоденні потреби людей, залишається незмінним навіть під час економічної нестабільності.

Економіка воєнного часу значно вплинула на текстильну промисловість. В умовах війни підприємства змушені адаптувати виробничі процеси до потреб армії та оборонного сектору. Зміна асортименту продукції стає неминучою, оскільки виникає попит на спеціалізовані товари, які відповідають вимогам фронту.

Серед таких змін у текстильній промисловості можна виділити:

– виготовлення бронежилетів та військового спорядження. Тканини для бронежилетів часто мають особливі властивості, такі як підвищена стійкість до зносу та кулезахист;

– розвантажувальні системи – легкі, міцні та функціональні матеріали стають основою для пошиття цих елементів;

– військова форма та взуття – акцент робиться на зручності, довговічності та адаптації до складних кліматичних умов.

– рюкзаки та сумки для зберігання й транспортування боєприпасів, особистих речей та інших важливих вантажів.

Такі трансформації потребують модернізації обладнання, перепідготовки персоналу та інвестицій у нові технології. Це також стимулює розвиток сфер діяльності, що забезпечують текстильну промисловість сировиною, наприклад, виробництво спеціальних тканин, ниток і фурнітури. Такий перехід дозволяє підприємствам залишатися конкурентоспроможними та забезпечувати стратегічні потреби країни у важливий період.

Основні показники текстильного виробництва в Україні у 2018–2023 рр. наведено в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Основні показники текстильного виробництва у 2018–2023 рр.

Показник	Од. виміру	Роки					
		2018	2019	2020	2021	2022	2023
1	2	3	4	5	6	7	8
Обсяг виробленої продукції	млн. грн	12617,4	12277,7	13063,6	16462,9	14700,7	19510,3
Обсяг реалізованої продукції	млн. грн	12147,8	11984,6	12954,3	17185,6	15675,0	20491,5
Кількість найманих працівників	тис. чол	17,9	17,3	16,7	16,8	150	13,6
Витрати на оплату праці працівників	млн. грн	1320,4	1547,1	1495,9	1788,0	1570,1	1834,3
Капітальні інвестиції	млн. грн	911,9	827,9	389,4	1018,3	716,3	889,3

Продовження таблиці 2.1

1	2	3	4	5	6	7	8
Кількість діючих суб'єктів господарювання	од.	2773	2943	2842	2806	2541	2907
Чистий прибуток (збиток) підприємств	млн. грн	773,8	641,9	428,0	754,5	357,3	1457,9
Рентабельність операційної діяльності підприємств	%	5,8	6,9	6,1	6,9	5,5	9,7

Примітка: складено автором за даними Державної служби статистики України [27]

З таблиці 2.1 бачимо такі зміни в текстильному виробництві протягом 2018–2023 рр.:

- обсяг виготовленої продукції протягом 2018–2023 рр. збільшився на 54,6% у зв'язку із збільшенням кількості діючих суб'єктів господарювання на 4,8%;
- обсяг реалізованої продукції зріс на 68,7%;
- кількість найманих працівників зменшилась на 4,3 тис. ос. Зростання обсягу виготовленої продукції поряд із зменшенням чисельності найманих працівників свідчить про зростання продуктивності праці;
- відбулось зменшення капітальних інвестицій а 22,6 млн. грн. або 2,5%;
- чистий прибуток підприємств текстильного виробництва збільшився на 88,4%.

Текстильна промисловість України, як важлива складова легкої промисловості, має широкий географічний розподіл. Найбільші виробничі центри розташовані в ключових регіонах країни: Київ і Київська область – є лідерами за кількістю підприємств, завдяки розвиненій інфраструктурі, доступу до ринків і кваліфікованої робочої сили; Львівська область – традиційно сильна в сфері текстилю, завдяки близькості до європейських ринків; Дніпропетровська область –

індустріальний центр із великими логістичними можливостями; Харківська область – виділяється високим рівнем технічного забезпечення; Закарпатська область – має перевагу завдяки транскордонному співробітництву та близькості до західних ринків.

Ткацьке виробництво є однією з основних сфер текстильної промисловості і активно застосовується для виготовлення різноманітних тканин: від бавовняних до синтетичних, які використовуються в одязі, оббивці, домашньому текстилі та інших сферах. За даними Державної служби статистики у 2023 році працювало 77 підприємства ткацького виробництва [27].

Розглянемо показники діяльності підприємств ткацького виробництва в Україні у 2018–2023 рр. (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Показники діяльності підприємств ткацького виробництва
у 2018–2023 рр.

Показник	Роки					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1	2	3	4	5	6	7
Кількість діючих суб'єктів господарювання: – одиниць	77	75	72	74	74	77
Кількість найманих працівників у суб'єктів господарювання: – тис. осіб	2274	2072	1826	1657	1383	1033
Баланс, на кін. року, млн, грн.						
Актив						
– необоротні активи;	1057,0	290,9	567,9	287,6	286,5	314,0
– оборотні активи	2092,0	961,7	1134,5	1485,1	2728,6	946,0
Пасив:						
– власний капітал;	1247,6	189,5	110,2	106,3	443,4	580,0
– поточні зобов'язання і забезпечення	1629,2	1002,6	1538,8	1375,5	2532,7	631,1
Витрати на персонал суб'єктів господарювання, млн. грн.	219,3	229,5	198,7	212,9	196,7	178,8

Продовження таблиці 2.2

1	2	3	4	5	6	7
Обсяг виготовленої продукції, млн. грн.	1852,8	1303,4	950,3	1939,2	1916,7	1969,1
Чистий прибуток (збиток), млн. грн.	38,0	4,7	-17,1	-5,6	52,7	125,1
Частка підприємств, які одержали збиток, відсотків до загальної кількості підприємств	12,9	18,9	30,3	32,0	29,4	13,8
Рентабельність операційної діяльності, відсотків	3,0	1,1	-1,0	3,6	3,7	5,7

Примітка: складено автором за даними Державної служби статистики України [27]

В діяльності підприємств ткацького виробництва спостерігаємо зростання обсягу виготовленої продукції на 6,3%, зростання чистого прибутку на 229,2% та зростання рентабельності операційної діяльності.

Українська текстильна промисловість до війни стикалася з комплексом проблем, що стримували її розвиток: залежність від імпорту сировини та обладнання; низька конкурентоспроможність; вузька спеціалізація та залежність від споживчої сировини. Для подолання цих проблем потрібен комплексний підхід, який включає: інвестиції у створення локальної сировинної бази, розвиток інноваційних технологій виробництва, боротьбу з нелегальним імпортом та контрабандою, стимулювання експорту готової продукції.

Тому, ключовим аспектом для розвитку текстильної промисловості в Україні відновлення та нарощування сировинної бази є. Для досягнення цієї мети необхідно реалізувати комплексні заходи: модернізація існуючих підприємств (впровадження сучасних технологій на фабриках з переробки сировини допоможе збільшити продуктивність, знизити витрати і поліпшити якість продукції); створення нових виробничих потужностей (будівництво заводів і фабрик для обробки вовни, льону, технічної коноплі, бавовни, а також виробництва штучних і синтетичних волокон дозволить задовольнити внутрішній попит і забезпечити експортний потенціал);

розвиток сировинних кластерів (організація сільськогосподарських кластерів для вирощування льону, коноплі чи бавовни, пов'язаних із текстильними підприємствами, забезпечить стабільне постачання якісної сировини); державна підтримка (запровадження пілг, субсидій чи грантів для підприємств, які займаються вирощуванням або переробкою сировини, сприятиме стимулюванню сфери діяльності); Науково-технічна співпраця (співпраця з науковими установами для розробки інноваційних матеріалів і технологій виробництва текстильних волокон, у тому числі екологічних, допоможе створити конкурентоспроможні продукти).

Ці кроки не тільки забезпечать відновлення сировинної бази, але й створять передумови для сталого розвитку текстильної промисловості, залучення інвестицій та створення нових робочих місць.

2.2. Загальна характеристика підприємства та діагностика середовища його функціонування

xxxx «xxxxxxxxx» було засновано в серпні 1994 року і на початку своєї діяльності займалося оптовою торгівлею текстильними та галантерейними матеріалами. У 2010 році підприємство перейменували відповідно до вимог Закону України «Про акціонерні товариства», надавши йому назву Приватне акціонерне товариство «xxxxxxxxx».

Місцезнаходження підприємства – Волинська обл., м. Луцьк, вул. Карбишева, 2.

Згадане підприємство почало свою діяльність у 2001 році, коли було створене швейне виробництво, а в 2004 році – ткацьке виробництво. За цей час, завдяки високій якості продукції, широкому асортименту та наданню різноманітних послуг, воно здобуло визнання серед своїх покупців.

Організаційна структура xxxx «xxxxxxxxxx» наведено в Додатку А.

Досліджуване підприємство є багатопрофільним і працює у сфері легкої промисловості, а також надає послуги, пов'язані з газоочисними системами та лабораторними випробуваннями. Ключові напрями його діяльності:

1. Виробництво продукції: тканини (платтяно-костюмні (для пошиття одягу), декоративні (для інтер'єру), спеціальні (для унікальних застосувань, наприклад, уніформа), технічні (для промислових потреб); одяг (жіночий, народний (з етнічними мотивами), спецодяг (робочий одяг); столові набори (скатертини, серветки, рушники; рукави фільтрувальні для систем газоочистки.

2. Послуги, пов'язані з газоочищенням (забезпечення виробництва системами газоочистки).

3. Лабораторні послуги у сфері легкої промисловості (сертифікаційні випробування, поточні випробування, розробка нормативно-технічної документації, випробування для участі в тендерах).

Швейне виробництво пропонує різноманітний асортимент виробів:

– домашній текстиль в національному та класичному стилі з тканин власного виробництва;

– великий асортимент вишиванок жіночих, дитячих та чоловічих;

– вироби з логотипами для вболівальників футбольних клубів;

– легкий жіночий і дитячий одяг: плаття, костюми, спідниці, брюки, капрі з льону та бавовни.

Основні показники діяльності xxxx «xxxxxxxxxx», розраховані за інформацією із фінансової звітності 2021–2023 рр. (Додатки Б, В, Г), їх абсолютне збільшення (зменшення) та темпи приросту наведені у табл. 2.3.

За проведеними розрахунками робимо висновок, що чистий дохід від реалізації продукції підприємства у 2022 році збільшився порівняно з минулорічним показником на 145752 тис. грн. або 330,1%, а в 2023 році його величина вже зменшилась на 60495 тис. грн. або 31,9% порівняно зі значенням

показника 2022 року. На такі зміни вплинули зміна обсягу виготовленої продукції упродовж 2021–2023 рр.

Таблиця 2.3

Основні показники діяльності xxxx «xxxxxxxxxx» у 2021–2023 рр.

Показники	Роки			Відхилення			
				+/-		%	
	2021	2022	2023	2022/ 2021	2023/ 2022	2022/ 2021	2023/ 2022
1	2	3	4	5	6	8	9
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	44159	189911	129416	145752	-60495	330,1	-31,9
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	29853	135909	81305	106056	-54604	355,3	-40,2
Витрати на 1 грн. реалізованої продукції, грн.	0,67	0,72	0,62	0,05	-0,1	7,5	-13,9
Валовий прибуток (+) або збиток (-) звітного періоду, тис. грн.	14306	54002	48111	39696	-5891	277,5	-10,9
Фінансовий результат (прибуток (+) або збиток (-)) до оподаткування, тис. грн.	593	28707	12318	28114	-16389	4741,0	-57,1
Чистий фінансовий результат (прибуток (+), збиток (-)), тис. грн.	152	23212	6888	23060	-16324	15171,1	-70,3
Середньооблікова чисельність штатних працівників, осіб	236	236	232	0	-4	0	-1,7
Середня заробітна плата одного працюючого, тис. грн.	74,9	97,6	118,1	22,7	20,5	30,3	21,0

Продовження таблиці 2.2

1	2	3	4	5	6	8	9
Дебіторська заборгованість за продукцію (товари, роботи, послуги) на кінець року, тис. грн.	9978	5960	13431	-4018	7471	-40,3	125,4
Поточна кредиторська заборгованість товари, роботи, послуги на кінець року, тис. грн.	10317	9558	5577	-759	-3981	-7,4	-41,7
Вартість необоротних активів на кінець року, тис. грн.	25030	24165	35752	-865	11587	-3,5	47,9
Вартість оборотних активів на кінець року, тис. грн.	249204	128553	174660	-120651	46107	-48,4	35,9
Власний капітал, тис. грн.	88437	111529	118297	23092	6768	26,1	6,1
Фондовіддача, грн.	1,66	8,61	4,70	6,95	-3,91	418,7	-45,4
Матеріаловіддача, грн.	2,26	1,60	1,63	-0,66	0,03	-29,2	1,9

Примітка: розраховано автором за даними фінансової звітності підприємства

Собівартість реалізованої продукції зросла на 355,3% порівняно з 2021 роком. Це може свідчити про значне збільшення витрат на виробництво або реалізацію продукції. Собівартість реалізованої продукції зменшилася на 40,2% порівняно з 2022 роком. Зниження могло бути спричинене оптимізацією виробничих процесів, зменшенням вартості сировини або інших факторів. У 2023 році показник витрат на 1 грн реалізованої продукції знизився на 7,5% порівняно з 2021 роком. Це свідчить про покращення економічної ефективності, навіть попри значні коливання у собівартості.

У 2022 році валовий прибуток зріс на 277,5%, що свідчить про стрибок у збільшенні обсягу продажів. У 2023 році відбулося зниження валового прибутку на 10,9%. Фінансовий результат до оподаткування (прибуток) у 2022 році зріс на 28114 тис. грн., що демонструє значне покращення діяльності підприємства. У 2023 році прибуток зменшився на 16389 тис. грн. або 57,1%, що свідчить про серйозні зміни у рентабельності бізнесу.

Збільшення чистого фінансового результату (прибутку) підприємства на 6732 тис. грн за період 2021–2023 років свідчить про позитивну динаміку діяльності підприємства.

Протягом 2021–2023 рр. чисельність персоналу зменшилась на 4 особи (1,7%); середня заробітна плата одного працівника збільшилась протягом 2021–2023 рр. на 43,2 тис. грн. (57,7%).

Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги протягом 2021–2023 рр. збільшилась на 3453 тис. грн. (34,6%), що свідчить про те, покупці, затримували платежі через фінансові труднощі або зміни в умовах співпраці. Кредиторська заборгованість протягом 2021–2023 рр. зменшилась на 4740 тис. грн. або на 45,9%, це свідчить про те, що підприємство вчасно здійснювало розрахунки з постачальниками та іншими кредиторами. Така тенденція показує ефективне управління оборотними коштами, зниження залежності від зовнішнього фінансування або покращення платоспроможності підприємства.

Згідно з результатами аналізу основних техніко-економічних показників, можна зробити висновок, що діяльність підприємства є прибутковою протягом досліджуваного періоду. Зафіксовано зростання середньої заробітної плати одного працюючого, що свідчить про покращення умов праці та ефективність використання трудових ресурсів. Також спостерігається збільшення власного капіталу, що вказує на стабільність фінансової ситуації та здатність підприємства до розвитку й нарощування своїх активів.

Для проведення комплексного SWOT-аналізу діяльності xxxx «xxxxxxxxxx» необхідно врахувати такі внутрішні чинники, як технології швейного та ткацького виробництва. Визначимо основні сильні та слабкі сторони підприємства, можливості та загрози зовнішнього середовища, за допомогою SWOT-матриці:

Сильні сторони (Strengths):

– розвинене виробництво – xxxx «xxxxxxxxxx» має стабільне виробництво швейних і ткацьких виробів, що дозволяє забезпечити високий рівень якості продукції;

– Інновації у технології виробництва – використання новітніх технологій і автоматизації в ткацькому та швейному виробництві підвищує ефективність і знижує витрати на виробничі процеси;

– кваліфікований персонал – досвідчені фахівці в сфері текстильної промисловості, здатні працювати з високоточним обладнанням;

– гнучкість у виробництві – здатність швидко адаптуватися до змін на ринку і замовлень, що дозволяє залучати більше клієнтів.

Слабкі сторони (Weaknesses):

– застаріле обладнання – незважаючи на наявність інновацій, частина виробничих ліній може бути застарілою, що знижує конкурентоспроможність;

– залежність від імпорту матеріалів – висока залежність від імпорту сировини може призводити до коливань вартості продукції через валютні коливання або затримки в постачанні;

– низька диверсифікація продуктів – виробництво зосереджене на певному асортименті продукції, що може обмежити ринкові можливості;

– проблеми з логістикою – можлива неефективність логістичних процесів може призвести до затримок у постачаннях готової продукції до клієнтів.

Можливості (Opportunities):

– розширення асортименту продукції – можливість впровадження нових виробів для залучення ширшого кола споживачів;

– зростання попиту на екологічно чисті продукти – на тлі загального тренду на сталий розвиток можна запуснути лінію екологічних тканин і одягу.

– експансія на нові ринки – розширення географії збуту, зокрема на міжнародні ринки;

– впровадження нових технологій – автоматизація і використання сучасних систем управління виробництвом може значно підвищити ефективність.

Загрози (Threats):

– конкуренція на ринку – інтенсивна конкуренція з боку інших компаній, які використовують більш сучасні технології або мають нижчі виробничі витрати;

– коливання цін на сировину – значні коливання цін на основні матеріали, такі як бавовна, поліестер, можуть підвищити витрати на виробництво;

– економічні кризи та нестабільність – макроекономічні фактори, такі як економічні спади або політична нестабільність, можуть вплинути на попит і виробничі можливості.

Цей аналіз дозволяє оцінити ситуацію xxxx «xxxxxxxxxx» з точки зору внутрішніх та зовнішніх факторів, що впливають на її діяльність, і допомагає визначити стратегії для підвищення конкурентоспроможності.

Узагальнюючим елементом SWOT-аналізу є матриця сильних і слабких сторін, можливостей та загроз (табл. 2.4), що супроводжується необхідними висновками щодо здатності організації захищати і покращувати свою позицію.

Сутність матриці SWOT-аналізу полягає в тому, що вона допомагає визначити сильні та слабкі сторони підприємства, а також можливості та загрози, що стоять перед ним. У контексті швейного підприємства, це дає змогу чітко оцінити внутрішнє середовище (сильні та слабкі сторони) і зовнішнє середовище (можливості та загрози).

Врахування зовнішніх факторів разом із внутрішнім аналізом допоможе підприємству більш ефективно адаптувати свою стратегію до змін у середовищі і забезпечити стійке зростання та конкурентоспроможність на ринку.

SWOT-аналіз xxxx «xxxxxxxxxx»

Зовнішнє середовище		Внутрішнє середовище		Можливості	Оцінка в балах	Загрози	Оцінка в балах
Сильні сторони	Оцінка в балах	Слабкі сторони	Оцінка в балах				
		1. Розвинене виробництво 2. Інновації у технології виробництва 3. Гнучкість у виробництві 4. Кваліфікований персонал 5. Широкий асортимент товарів.	3 2 2 2	1. Розширення асортименту продукції 2. Експансія на нові ринку 3. Впровадження нових технологій 4. Зростання попиту на екологічно чисті продукти	3 2 3 2	1. Конкуренція на ринку 2. Коливання цін на сировину 3. Економічні кризи та нестабільність 4. Несприятливі демографічні зміни	2 2 2 2
		1. Нестабільні канали збуту. 2. Низька диверсифікація продуктів 3. Залежність від імпорту матеріалів 4. Застаріле обладнання 5. Неусвідомленість споживачів про переваги продукції	3 2 2 2 2	Поле СіМ Розширення виробництва / Впровадження нових тенологій Інновацій у технології виробництва / Зростання попиту на екологічно чисті продукти		Поле СіЗ Кваліфікований персонал / Нестабільність у зв'язку з воєнним станом Гнучкість у виробництві / Коливання цін на сировину	
				Поле СЛіМ Залежність від імпорту сировини / Впровадження нових технологій Неусвідомленість споживачів про переваги продукції / Розширення асортименту продукції		Поле СЛіЗ Нестабільні канали збуту / Конкуренція на ринку Низька диверсифікація продуктів / Коливання цін на сировину	

Примітка: сформовано автором

Пріоритетним напрямом діяльності xxxx «xxxxxxxxxx» є підвищення якості та удосконалення продукції, що є важливим для задоволення потреб споживачів. Підприємство має значні можливості для покращення цих аспектів, на відміну від конкурентів. У xxxx «xxxxxxxxxx» впроваджено та сертифіковано систему управління якістю, що відповідає вимогам ДСТУ ISO 9001:2009. Цей стандарт є

міжнародно визнаним і визначає вимоги до системи управління якістю на всіх етапах виробництва, що забезпечує стабільність і високий рівень продукції.

На підприємстві діє регіональна лабораторія легкої промисловості, акредитована Національним агентством з акредитації України на відповідність ДСТУ ISO/IEC 17025.

Загальна політика xxxx «xxxxxxxxxx» орієнтована на інтеграцію принципів постійного вдосконалення та сталого розвитку в різних аспектах діяльності компанії. Вона включає в себе:

1. Економічний розвиток – спрямування зусиль на ефективне використання ресурсів, підвищення конкурентоспроможності та фінансової стійкості підприємства.

2. Організаційне удосконалення – покращення управлінських структур, оптимізація процесів для підвищення ефективності роботи.

3. Технічний прогрес – впровадження інноваційних технологій і модернізація виробничих процесів для досягнення високої якості продукції.

4. Виробничі процеси – постійне вдосконалення виробничих потужностей, дотримання високих стандартів якості та безпеки праці.

5. Соціальний аспект – забезпечення соціальної відповідальності, підтримка добробуту працівників, сприяння розвитку корпоративної культури.

6. Інфраструктура – удосконалення інфраструктури компанії, зокрема в частині логістики та ресурсозабезпечення, для підтримки стабільного розвитку.

Застосування цих принципів на системній основі дозволяє компанії здійснювати успішну діяльність у довгостроковій перспективі, одночасно враховуючи вимоги сучасних стандартів сталого розвитку.

Зважаючи на те, що підприємство є конкурентоспроможним, а в регіоні є лише незначна кількість виробничих підприємств легкої промисловості, це відкриває можливості для подальшого розвитку. Планування розширення

виробничих потужностей і модернізації обладнання може допомогти збільшити виробничу ефективність, поліпшити якість продукції та знизити витрати.

Проаналізувавши матрицю SWOT-аналізу та аналізу сучасного стану, проблем і перспектив діяльності організації, можна стверджувати, що в основному xxxx «xxxxxxxxxx» є дуже сильною організацією і займає стійку лідерську позицію. Однак вона має ряд слабких сторін, які потребують термінового втручання, аналізу та розробки заходів з їх удосконалення.

2.3. Облік і аналіз оплати праці та кадрового складу підприємства

Організація кадрового обліку та оплати праці В xxxx «xxxxxxxxxx» здійснюється згідно з діючим законодавством України.

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» регулює особливості трудових відносин під час воєнного стану, зокрема в аспекті кадрового обліку [16]. Зокрема, ст. 7 містить таку норму: «У період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником» [16].

Зміни, внесені Міністерством юстиції до Порядку роботи з електронними документами у діловодстві та їх підготовки до передавання на архівне зберігання (№ 1886/5), є важливими для спрощення процедур у сфері архівного зберігання. Одна з головних змін – це скасування вимоги погоджувати з державними архівами електронні кадрові документи [18]. Це дозволяє значно спростити процес передачі таких документів на архівне зберігання та зменшити бюрократичні бар'єри для організацій, що працюють з електронними документами.

Порядок № 1886/5 дійсно змінив вимоги щодо створення паперового примірника електронного документа. Згідно з новими нормами, документи тимчасового зберігання, які зберігаються до 10 років, можуть існувати виключно в електронній формі, і їх більше не потрібно дублювати на папері. Це стосується таких документів, як заяви, графіки відпусток тощо. Така зміна дозволяє значно спростити процеси документообігу і знизити витрати на зберігання паперових носіїв.

В хххх «хххххххххх» наявні такі обов'язкові кадрові документи:

- штатний розпис, назви посад у якому зазначаються відповідно до Національного класифікатора України «Класифікатор професій ДК 003:2010» [29];
- правила внутрішнього трудового розпорядку;
- таблиць обліку робочого часу;
- накази з кадрових питань (щодо особового складу).

Накази групуються відповідно до строків зберігання: накази тривалого строку зберігання 75 років і більше та накази тимчасового строку зберігання до 5 років;

- книга наказів (журнал обліку наказів). Реєстрація наказів теж відбувається за терміном їх зберігання;
- особові картки працівників за формою №П-2;
- трудові книжки працівників та Книга (журнал) обліку руху трудових книжок;
- графік відпусток;
- трудові угоди (контракти);
- колективний договір;
- посадові (робочі) інструкції працівників;
- положення про охорону праці;
- дозвіл на обробку персональних даних та зобов'язання про нерозголошення персональних даних;
- зобов'язання про дотримання конфіденційної інформації (угода).

Основні розпорядчі документи стосовно кадрового складу: «Розпорядження про переведення на іншу роботу», «Розпорядження про прийом на роботу», «Розпорядження про припинення трудового договору (контракту)» «Розпорядження про надання відпустки» (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Розпорядчі документи з кадрових питань (особового складу) xxxx «xxxxxxxxxx»

№ з/п	Назва розпорядчого документа	Призначення розпорядчого документа
1	2	3
1	Наказ (розпорядження) про приймання на роботу (ф. № П-1)	Застосовується з метою обліку працівників, зарахованих в організацію і оформляється відділом кадрів відповідно до кожного працівника.
2	Наказ (розпорядження) про надання відпустки (ф. № П-3)	Застосовується з метою оформлення річних та інших різновидів видів відпусток, що надаються працівникам відповідно до чинного законодавства. Розпорядження оформляється в двох примірниках: один залишається в відділі кадрів, інший - переходить в бухгалтерію.
3	Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту) (ф. № П-4)	Використовується при звільненні працівника з роботи. Оформляється відділом кадрів у двох примірниках: один залишається в відділу кадрів, інший – передають в бухгалтерію.

Примітка: узагальнено автором

Документальне оформлення розрахунків з оплати праці є важливою частиною бухгалтерського обліку і здійснюється через використання різноманітних документів, які забезпечують точність і прозорість фінансових операцій. Ці документи можуть бути як типовими, так і нетиповими формами.

Основним документом, що розкриває послідовність ведення бухгалтерського обліку оплати праці в товаристві, є «Положення про оплату праці на підприємстві».

Показники складу персоналу та його використання xxxx «xxxxxxxxxx», наведено в табл. 2.6.

Склад персоналу та його використання в xxxx «xxxxxxxxxx» у 2021–2023 рр.

Показник	Од. виміру	Роки			Відхилення			
		2021	2022	2023	+/-		%	
					2022/ 2021	2023/ 2022	2022/ 2021	2023/ 2022
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Середньооблікова чисельність персоналу, в т.ч.:	ос.	236	236	232	0	-4	0,0	-1,7
- керівники та спеціалісти	ос.	58	58	54	0	-4	0,0	-6,9
- технічні службовці	ос.	47	48	48	1	0	2,1	0,0
- робітники	ос.	131	130	130	-1	0	-0,8	0,0
Продуктивність праці	тис. грн. / ос.	187,11	804,71	557,83	617,6	-246,9	330,1	-30,7
Фонд оплати праці	тис. грн.	17666	23045	27393	5379	4348	30,4	18,9

Примітка: розраховано автором

Із розрахунків в табл. 2.6 робимо висновок, що найбільшу частку у структурі персоналу підприємства складають робітники: у 2021–2022 рр. – 55,5%, у 2023 році – 56,8%. Зменшення чисельності відбулось лише в складі керівників та спеціалістів. Продуктивність праці зросла у 2022 році порівняно із 2021 роком на 330,1% і склала 804,71 тис. грн., у 2023 році зменшилась порівняно із 2022 роком на 246,9% і склала 557,83 тис. грн. Фонд оплати праці на підприємстві зріс у 2023 році на 55,1% у порівнянні з 2021 роком.

Отже, ефективний облік і аналіз оплати праці та кадрового складу дозволяють підприємству не тільки дотримуватись вимог законодавства, але й підвищувати продуктивність і конкурентоспроможність. Успішне управління цими процесами забезпечує оптимальне використання ресурсів і мотивацію працівників.

РОЗДІЛ 3

УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА КАДРОВОГО СКЛАДУ ПІДПРИЄМСТВА

3.1. Організація внутрішньогосподарського контролю оплати праці на підприємстві

Облік витрат на персонал є складною та важливою частиною формування собівартості продукції. В Україні, як і в інших країнах, підприємства мають певні свободи у виборі методів обліку та розподілу витрат на персонал, оскільки ці питання не мають універсальних вимог, визначених державним законодавством. Це дозволяє кожному підприємству адаптувати облік витрат до своїх специфічних потреб, умов виробництва і особливостей калькулювання витрат.

Внутрішній контроль розрахунків з оплати праці – система контролю, що організована на користь власників та регламентованої внутрішніми документами організації щодо забезпечення достовірності бухгалтерської звітності, що дозволяє запобігти втраті фінансових ресурсів [54, с. 127].

Важливим для досліджуваного підприємства є впровадження внутрішньогосподарського контролю розрахунків з оплати праці, щоб забезпечити достовірність бухгалтерської звітності та запобігання втраті фінансових ресурсів. Це допоможе не лише забезпечити правильність розрахунків і правильність обліку трудових витрат, але й мінімізуватиме ризики, пов'язані з можливими помилками чи шахрайськими діями. Важливою складовою цього є наявність внутрішніх документів, що чітко визначають процедури, контрольні заходи та відповідальність осіб, які беруть участь у розрахунках з оплати праці.

З метою реалізації внутрішнього контролю обліку розрахунків з оплати праці xxxx «xxxxxxxxxx» необхідно:

1) найняти представника аудиторської компанії. Після закінчення перевірки аудитор складає аудиторський висновок, у якому зазначаються виявлені невідповідності нормативно-правової бази, помилки в обліку розрахунків із персоналом з праці;

2) скласти довгостроковий договір про надання аудиторських послуг, відповідно листа від керівника для подальших перевірок надсилати не потрібно. Вартість цих послуг може змінюватись в діапазоні від 6 000-12 000 грн.;

3) у штатний розпис запровадити штатну одиницю – внутрішнього ревізора. Зарплата одного такого працівника становить від 10 000 грн. і більше.

На нашу думку, раціональніше для xxxx «xxxxxxxxxx» буде створити посаду ревізора та найняти кваліфікованого працівника.

Організацію внутрішньогосподарського контролю праці та її оплати у xxxx «xxxxxxxxxx» необхідно формувати відповідно до основних принципів: принцип відповідальності; принцип збалансованості; принцип своєчасного повідомлення про відхилення; принцип інтеграції; принцип відповідності контролюючої та контрольованих систем; принцип сталості; принцип комплексності; принцип узгодженості дій та поділу обов'язків; принцип дозволу та схвалення; принцип ефективності; принцип плановості та раптовості; принцип гнучкості; принцип системності та безперервності; принцип законності; принцип економічності; принцип об'єктивності [53 с. 15].

Система внутрішньогосподарського контролю розрахунків з оплати праці в xxxx «xxxxxxxxxx» має забезпечувати належний рівень прозорості та відповідності чинному законодавству, а також ефективно управляти витратами підприємства на оплату праці. Така система повинна включати такі компоненти:

1) контроль за правильністю нарахувань та виплат працівникам відповідно до національного законодавства;

2) перевірка дотримання норм чинного законодавства в частині утримань із заробітної плати та застосування податкових відрахувань;

- 3) оцінка системи організації аналітичного та синтетичного обліку розрахунків з оплати праці;
- 4) перевірка правильності оформлення та відображення у бухгалтерському обліку розрахунків із працівниками з оплати праці;
- 5) контроль за витратами підприємства в частині соціального страхування та забезпечення;
- б) аналіз ефективності використання фонду оплати праці у розрізі понесених витрат на його оплату.

Визначимо проблеми, що пов'язані із відсутністю у xxxx «xxxxxxxxxx» своєчасної системи внутрішньогосподарського контролю розрахунків з оплати праці.

Перша група проблем включає:

- 1) «прогалини» у чинному графіку документообігу за розрахунками з персоналом з оплати праці;
- 2) періодичне складання актів звірок за розрахунками із позабюджетними фондами;
- 3) недостатня комп'ютерна обробка первинної інформації;
- 4) неналежна організація бухгалтерією архівної справи;
- 5) відсутність поділу функцій прийняття рішень.

Усі перелічені проблеми можуть спровокувати зловживання і розкрадання на підприємстві. Звідси випливає, що важливим та необхідним елементом внутрішньогосподарського контролю є проведення інвентаризації розрахунків із позабюджетними фондами шляхом складання актів звірки розрахунків із Пенсійним фондом України, Державною податковою службою, іншими цільовими фондами України.

Друга група проблем обумовлена неправильним розкриттям інформації, що міститься в бухгалтерській (фінансовій) звітності. Такі проблеми пов'язані, з одного боку, з неправильним складанням кореспонденції рахунків, що може призвести до

того, що суми на рахунках не будуть правильно відображені у фінансовій звітності, з іншого – з помилками, що виникають під час класифікації кредиторської заборгованості, що може призвести до того, що певні зобов'язання будуть відображені не в тій категорії, що необхідно, або з неправильними сумами.

Таким чином, система внутрішньогосподарського контролю розрахунків з персоналом з оплати праці у xxxx «xxxxxxxxxx» забезпечить правильність обчислень та відображення фінансових результатів та зменшить ймовірність фінансових порушень та помилок під час перевірок з боку контролюючих органів, оскільки система контролю дозволяє належним чином відслідковувати та документувати всі транзакції та розрахунки.

Основні напрями вдосконалення системи обліку розрахунків з персоналом з оплати праці у xxxx «xxxxxxxxxx» наведено у табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Основні напрями вдосконалення системи обліку розрахунків із персоналом з оплати праці у xxxx «xxxxxxxxxx»

Напрямок	Заходи та методи впровадження напрямку
1	2
Вдосконалення системи первинного обліку виробітку	Впровадження систем, що дозволяють ліквідувати «приписки» (фальсифікації) до виробітку робітників. Особливого значення набуває поєднання оплати праці з її організацією по бригадах/підрозділах; створення виробничих графіків із застосуванням АСУ ТП (автоматизована система керування технологічним процесом) – це дозволить автоматизувати процеси отримання інформації про виготовлення продукції/надання послуг та тим самим формувати достовірну інформацію про виробіток бригад та окремих робітників.
Посилення контролю за правильним використанням фонду заробітної плати на основі впровадження принципів нормативного обліку витрат на оплату праці	Це дозволить ефективно моніторити випадки порушень умов праці та забезпечує створення зведених даних про розміри виплат, причини та осіб, відповідальних за відхилення від норм. Це надає можливість для детального аналізу, що допомагає вчасно виявляти проблеми та впроваджувати відповідні заходи для мінімізації та ліквідації таких порушень.

Продовження таблиці 3.1

1	2
Підвищення оперативності та аналітичності обліку розрахунків з оплати праці та виробітку	Впровадження автоматизованих систем для обліку та аналізу використання робочого дня, а також створення автоматизованих довідкових систем для інформування керівництва підприємства і працівників з питань, що стосуються розрахунків з праці, є важливим етапом в оптимізації управлінських процесів на підприємстві
Вдосконалення документообігу з обліку розрахунків із персоналом з оплати праці	Скорочення кількості первинних документів на основі автоматизації первинного обліку та більшого впровадження електронних документів замість паперових; інтеграція обліку виконання графіків виробництва з урахуванням виробітку та заробітної плати робітників

Примітка: складено автором

Отже, ці напрями допоможуть посилити ефективність обліково-аналітичного забезпечення оплати праці на підприємстві. Усунення виявлених недоліків та застосування запропонованих заходів щодо стосовно удосконалення системи обліку розрахунків з персоналом з оплати праці сприятимуть оперативності та прозорості обліку у xxxx «xxxxxxxx»/

Орієнтовна таблиця з організації внутрішньогосподарського контролю розрахунків з оплати праці у xxxx «xxxxxxxx» наведено в додатку Д.

У загальному вигляді, організаційна модель внутрішньогосподарського контролю праці та її оплати у xxxx «xxxxxxxx» зображена на рис. 3.1. При застосуванні такої моделі внутрішньогосподарського контролю розрахунків з оплати праці, xxxx «xxxxxxxx» зможе запровадити дієву систему внутрішнього аудиту, при цьому не несучи додаткових (необґрунтованих) витрат та не змінюючи саму систему організації бухгалтерського обліку на підприємстві.

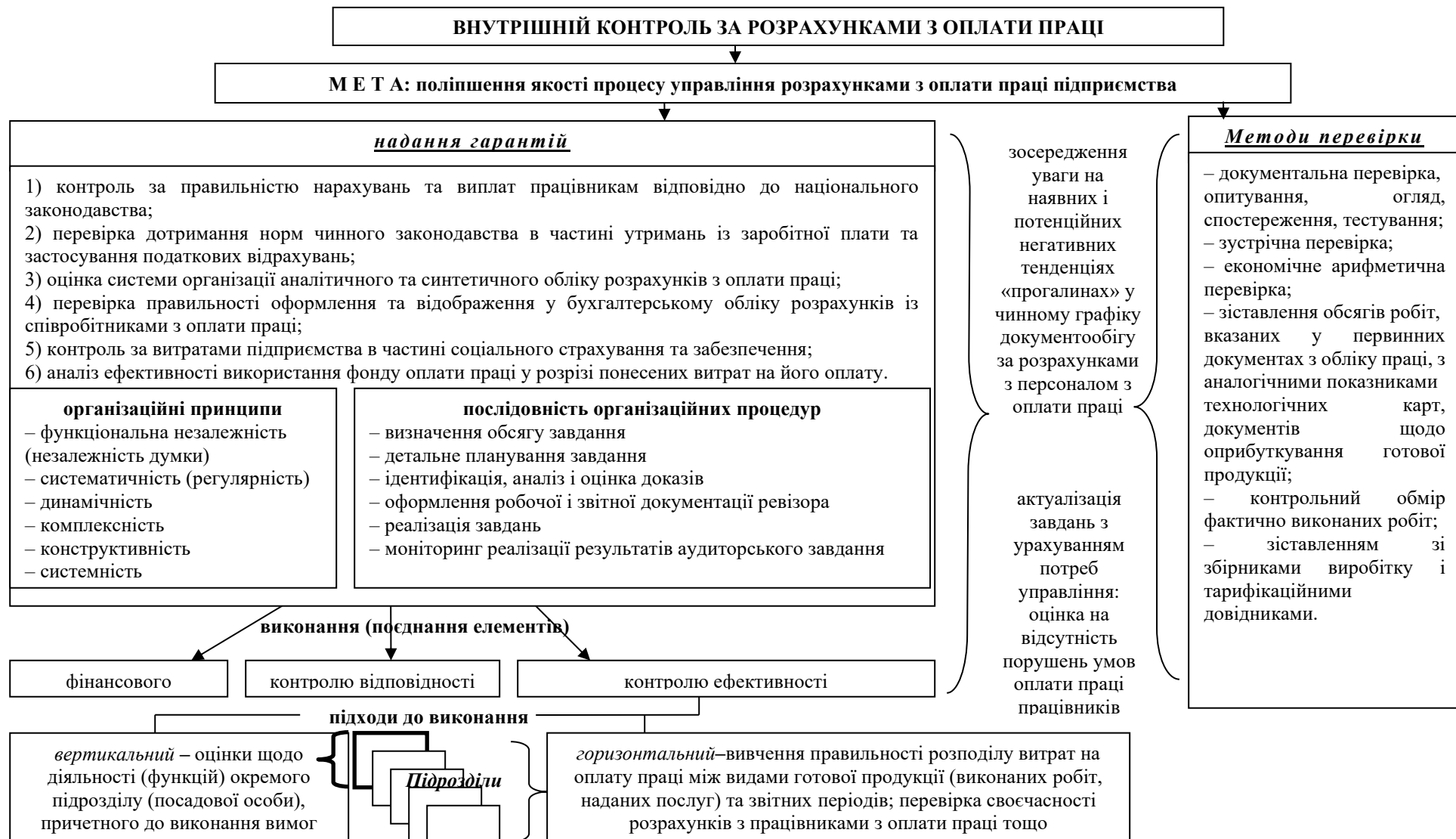


Рис. 3.1. Організаційна модель внутрішньогосподарського контролю праці та її оплати у xxxx «xxxxxxxxxx»

Примітка: складено автором

Завдяки впровадженим заходам у xxxx «xxxxxxxxxx» буде створено надійну основу для обґрунтованого управління трудовими ресурсами та заробітною платою. Це дозволит підвищити прозорість процесів, пов'язаних з нарахуванням та виплатою зарплати, забезпечуючи відповідність чинному законодавству; зменшити втрати робочого часу за рахунок виявлення та усунення непродуктивних витрат, таких як приховані втрати часу; оцінити ефективність поточних методів організації праці, що сприятиме оптимізації робочих процесів та стимулювання працівників на різних етапах виробництва.

Цей підхід сприятиме підвищенню продуктивності праці, покращенню організації нормування праці, повному використанню робочого часу, зміцненню трудової дисципліни та підвищенню якості продукції в xxxx «xxxxxxxxxx». Впровадження ефективних методів роботи та контролю за використанням часу дозволить зменшити витрати, оптимізувати виробничі процеси і забезпечити більш високий рівень конкурентоспроможності на ринку.

3.2 Диджитал-аудит оплати праці

З кожним роком аудит стає все більш важливим інструментом для керівників, власників бізнесу та інвесторів. Це пов'язано з тим, що аудит допомагає оцінити фінансову стабільність підприємства, підвищує довіру до її звітності та дозволяє виявити потенційні фінансові чи операційні ризики. Для інвесторів аудит є критично важливим при прийнятті рішень стосовно вкладення коштів, адже він забезпечує прозорість та точність фінансової інформації.

Аудит допомагає не тільки уникати шахрайства, але й дає можливість підприємствам оптимізувати свою діяльність, виявити можливості для зниження витрат і підвищення ефективності. Крім того, висококваліфіковані аудиторі можуть давати рекомендації, які сприяють стратегічному розвитку підприємства. Тому результати аудиту значною мірою впливають на ухвалення важливих рішень на рівні корпоративного управління.

Сьогодні ефективність аудитора значною мірою визначається його здатністю адаптуватися до нових технологій та змінюваного середовища бізнесу. Важливо не лише вміти працювати з великими обсягами даних, а й передбачати та управляти ризиками, бути здатним до інновацій та запропонувати підприємству стратегії, які допоможуть їй стабільно розвиватися навіть в умовах невизначеності чи кризи. Крім того, аудиторі мають володіти високим рівнем критичного мислення для своєчасної ідентифікації потенційних загроз і можливостей для бізнесу.

Проте традиційні методи аудиту стають менш ефективними в умовах швидко змінюваного бізнес-середовища та зростаючих вимог до оперативності отримання інформації. У відповідь на ці виклики, аудиторі все більше звертаються до використання новітніх технологій, таких як автоматизація процесів, аналітика великих даних, блокчейн та інші інструменти.

Ці технології дозволяють здійснювати аудит в реальному часі, автоматизувати рутинні завдання, знижувати ймовірність людських помилок, а також надавати більш детальну і точну інформацію для керівників підприємств і інвесторів. Наприклад, за допомогою аналітики великих даних можна швидше виявляти аномалії або потенційні загрози, в той час як блокчейн забезпечує прозорість і неможливість підробки фінансових даних.

Завдяки таким інструментам аудиторі можуть здійснювати перевірку не тільки після завершення фінансового періоду, а й під час нього, надаючи підприємствам та інвесторам необхідну інформацію для прийняття рішень в режимі реального часу. Це дозволяє значно підвищити ефективність та релевантність аудиту.

Завдяки сучасним інструментам і ресурсам фахівці з аудиту можуть раціональніше використовувати свій час. Нині процес аудиту стає автоматизованим, представники цієї сфери діяльності поступово відмовляються від «ручного» аналізу. Міжнародні аудиторські та консалтингові фірми активно застосовують алгоритми машинного навчання для автоматизації перевірки та аналізу документів. Це дозволяє значно скоротити час, необхідний для обробки

великих обсягів даних і забезпечує точніші та ефективніші результати [7].

Діджиталізація – це новий тренд у сучасному бізнесі, який вимагає змін у кадровому складі, впровадження нових стилів управління та перегляду систем організації роботи.

Діджиталізація вимагає від компаній не лише технологічних оновлень, але й адаптації до нових умов праці, ефективної взаємодії з технологіями та зміни підходів до управління. Вона також включає в себе необхідність підвищення кваліфікації працівників, щоб вони могли працювати з новими інструментами і програмами, що підвищує продуктивність і оптимізує робочі процеси. Це також стимулює розвиток гнучких моделей організації праці, таких як віддалена робота, та застосування аналітики для покращення бізнес-стратегій.

Більшість вітчизняних підприємства наразі ще не готові до повноцінної діджиталізації. Перехід до діджиталізації потребує не лише впровадження нових технологій, але й значних змін у корпоративній культурі. Працівники повинні звикнути до нових інструментів, а це потребує часу, навчання та готовності адаптуватися. Крім того, важливим є правильне управління змінами, щоб мінімізувати стрес і непорозуміння серед персоналу, а також налаштування процесів таким чином, щоб вони працювали ефективно в новому середовищі.

Підприємствам слід обирати стратегічний підхід до навчання персоналу, оскільки нові технології та інструменти часто вимагають нових навичок і змін у способах роботи. Для успішного впровадження змін важливо підтримувати внутрішній ентузіазм і зацікавленість працівників через навчальні програми, тренінги, а також через створення відкритої і підтримуючої атмосфери, де кожен готовий прийняти нововведення.

Підприємства, які здатні передбачати та швидко реагувати на нові тенденції, здобувають перевагу на ринку. Інтеграція новітніх технологій, вдосконалення процесів і постійне вдосконалення взаємодії з клієнтами допомагають не лише збільшувати ефективність бізнесу, але й підтримувати його сталість та конкурентоспроможність. Крім того, такі підприємства часто створюють нові ринки та можливості для розвитку суміжних сфер діяльності.

Автоматизація та цифрові технології значно покращують процеси аудиту та підвищують його якість та надійність.

Диджитал-аудит оплати праці – це комплексна перевірка системи управління оплатою праці в організації, яка використовує цифрові інструменти та технології для аналізу, автоматизації та оптимізації процесів. Такий аудит спрямований на виявлення недоліків, ризиків, а також можливостей для покращення ефективності та відповідності нормативним вимогам.

У табл. 3.2 наведено переваги диджиталізації аудиту.

Таблиця 3.2

Переваги диджиталізації аудиту

Перевага	Коротка характеристика
Зниження людських помилок	Автоматизація дозволяє мінімізувати вплив людського фактору, що зменшує ймовірність помилок при зборі та обробці даних
Швидкість і ефективність	Цифрові інструменти значно прискорюють процеси аналізу і перевірки фінансової звітності, а також полегшують виявлення відхилень або порушень
Збір і обробка даних	Завдяки технологіям можна працювати з великими обсягами даних (Big Data), що забезпечує більш точну і повну картину досліджуваного підприємства
Можливість аналізу в реальному часі	Використання інструментів для аналітики дозволяє здійснювати моніторинг у реальному часі, що допомагає швидше виявляти проблеми і приймати рішення
Безпека і конфіденційність	Цифрові системи можуть бути оснащені засобами шифрування і захисту даних, що забезпечує високу ступінь конфіденційності під час проведення аудиту
Звітність і комунікація	Автоматизовані інструменти можуть генерувати звіти і графіки, що зручні для аналізу та прийняття рішень, а також полегшують обмін інформацією між аудитором та клієнтом

Примітка: узагальнено автором

Впровадження цих технологій може значно збільшити ефективність та точність аудиторських процесів, зменшити ризики та сприяти швидшому прийняттю управлінських рішень на основі достовірної інформації.

У табл. 3.3 наведено рекомендації стосовно оплати праці, які допоможуть полегшити процес розрахунку оплати праці.

Переваги процесу диджиталізації аудиту оплати праці

Перевага	Коротка характеристика
Електронні системи обліку робочого часу	Використання електронних систем для точного відстеження робочого часу працівників є важливим аспектом сучасного управління персоналом. Така автоматизація дозволяє знизити кількість помилок, що можуть виникати при ручному обліку робочого часу, а також забезпечити точність і прозорість процесу
Автоматизовані системи розрахунку зарплати	Програмне забезпечення для автоматичного розрахунку зарплати є важливим інструментом для управління персоналом та забезпечення точності у фінансових розрахунках. Воно дозволяє автоматизувати обчислення заробітної плати, що знижує ймовірність помилок і забезпечує дотримання вимог законодавства
Електронні системи звітності	Використання цифрових систем для генерації звітності та подання звітів про оплату праці та відрахування податків
Інтеграція з бухгалтерською системою	Забезпечення інтеграції системи розрахунку зарплати з бухгалтерською програмою для автоматичного внесення фінансової інформації
Автоматичне виявлення помилок та перевірка на відповідність стандартам	Використання аналітичних інструментів та алгоритмів для автоматичного виявлення невідповідностей, помилок чи шахрайства в оплаті праці
Електронна архівація	Збереження всіх документів та даних, пов'язаних з оплатою праці, в електронному вигляді для легкого доступу та аудиту.

Примітка: [20]

Автоматизація аудиту оплати праці має велике значення для підвищення ефективності управлінських процесів, забезпечення точності обчислень та зменшення ризиків людських помилок. Вона дозволяє знизити ймовірність шахрайства, прискорити перевірки та забезпечити відповідність до чинного законодавства і внутрішніх норм організації. Невиплата заробітної плати в повному обсязі, зокрема у вигляді «зарплати у конверті», є проблемою, яка не тільки порушує трудові права працівників, але й шкодить економіці. Така практика призводить до втрат для державного бюджету, адже не сплачуються податки та внески до соціальних фондів. Для працівників це може мати серйозні наслідки, зокрема у вигляді недоотримання пенсійних внесків та інших соціальних виплат [20].

Проведення аудиту є важливим етапом для підприємств, які практикують виплату заробітної плати «у конверті» або стикаються з проблемами невиплати заробітної плати в повному обсязі. Наведемо ключові аспекти, які підкреслюють важливість аудиту оплати праці [20]:

- допомагає виявити випадки порушення трудових норм, таких як виплата заробітної плати без належного обліку податків або страхових внесків;

- виплата «чорної» заробітної плати призводить до втрати податкових надходжень та порушення фінансових звітів. Аудит дозволяє виявити ці схеми і сприяє своєчасному усуненню фінансових порушень;

- дозволяє виявити неточності в обліку працівників, неправильне нарахування зарплати, а також проблеми з укладанням трудових договорів, що забезпечує більш ефективне управління персоналом і покращує кадрову політику підприємства;

- проведення відкритого та прозорого аудиту дає змогу підприємству зміцнити свою репутацію серед працівників і позитивного іміджу в очах органів державної влади;

- дозволяє оцінити ефективність існуючої системи внутрішнього контролю щодо нарахування і виплати заробітної плати;

- дозволяє запобігти фінансовий ризикам і судовим позовам.

Отже, варто використовувати для аудиту діяльності підприємства загалом, та аудиту оплати праці зокрема, програмний продукт Caseware Ukraine.

Caseware Audit – це потужний інструмент для автоматизації аудиту, який надає гнучкість у використанні вбудованих контенту та шаблонів, а також можливість створювати та додавати власні елементи для відповідності специфічним стандартам підприємства [49]. Це дозволяє адаптувати програмне забезпечення до вимог аудиторської практики та забезпечити більшу ефективність роботи. За допомогою цієї функціональності, користувачі можуть налаштовувати робочі документи, робочі аркуші та звіти, щоб вони відповідали внутрішнім процедурам або стандартам конкретного підприємства.

Caseware отримав ліцензію на використання конкретного контенту для Audit Ukraine в рамках угоди з CPA Canada та може використовувати цей контент відповідно до умов ліцензії. Міжнародні стандарти аудиту (МСА) регулюють аудиторські процедури та вимоги до аудиту на міжнародному рівні. Якщо Caseware надає інструкції, які не відповідають стандартам IAASB, це може призвести до порушення прав інтелектуальної власності, а також до потенційних юридичних наслідків. Тому важливо дотримуватись ліцензійних умов і уникати використання несанкціонованих матеріалів, що не відповідають затвердженим стандартам.

Основні переваги цього програмного продукту:

1. Caseware Audit дозволяє автоматизувати багато аспектів аудиторських перевірок, що зменшує час на виконання стандартних процедур і знижує ймовірність помилок.

2. Програмне забезпечення пропонує інтегровані шаблони і процедури, що відповідають міжнародним стандартам аудиту, що дозволяє підвищити точність і відповідність вимогам регуляторів.

3. Caseware Audit можна налаштувати відповідно до специфічних потреб кожної організації чи аудиторської практики, дозволяючи додавати або редагувати інструменти, звіти та робочі процеси.

4. Програма підтримує інтеграцію з різними бухгалтерськими та фінансовими системами, що дозволяє зменшити необхідність у ручному введенні даних і забезпечити безперебійний процес перевірки.

5. Caseware Audit автоматично генерує різноманітні звіти та документи, включаючи фінансові звіти, аудиторські висновки і аналітичні огляди, що полегшує процес підготовки до здачі звітів.

6. Програмне забезпечення включає в себе інструменти для глибокого аналізу фінансових даних, що дозволяє проводити точнішу перевірку на основі фактичних даних.

7. Caseware Audit відповідає вимогам міжнародних стандартів аудиту (IAASB, ISA) та локальних стандартів, що дозволяє забезпечити високий рівень відповідності на всіх етапах перевірки.

8. Програма дозволяє кільком користувачам одночасно працювати над проектом, що значно підвищує продуктивність і сприяє ефективній колаборації в команді.

9. Caseware Audit пропонує високий рівень захисту даних, що важливо для роботи з конфіденційною фінансовою інформацією.

10. Існує можливість доступу до програми через мобільні пристрої, що забезпечує зручність роботи в будь-який час і з будь-якого місця.

Отже, технології відіграють все більш важливу роль в аудиті, особливо в контексті великих даних і складних інформаційних систем. Автоматизація та використання цифрових технологій, таких як блокчейн та спеціалізовані програмні продукти для аналізу даних, дозволяють аудиторам ефективніше виконувати свої обов'язки. Вони можуть швидше обробляти великі обсяги інформації, знаходити аномалії та оцінювати ризики в реальному часі.

Ці технології дозволяють не лише спростити рутинні завдання, але й підвищити точність результатів, що в свою чергу сприяє покращенню якості і прозорості фінансових звітів. Оскільки бізнес середовище постійно змінюється, аудитори повинні активно впроваджувати нові методи для адаптації до цих змін.

ВИСНОВКИ

За результатами проведеного дослідження, можна зробити такі висновки:

1. З'ясовано економічну сутність заробітної плати. Відомо, що заробітна плата є складною економічною категорією, яка поєднує в собі не лише фінансові аспекти, а й соціальні функції. Вона виступає основним джерелом доходу для працівників, що забезпечує матеріальний добробут їхніх родин. З точки зору роботодавців, заробітна плата є значною частиною витрат на виробництво, але водночас ефективним інструментом мотивації, оскільки безпосередньо впливає на продуктивність праці та залучення кваліфікованих кадрів.

Таким чином, заробітна плата має двоїсту роль: з одного боку, вона є стимулом для працівників, а з іншого – частиною витрат, що потребує оптимізації для забезпечення фінансової ефективності підприємства.

Структуру заробітної плати формують такі складові: основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, інші компенсаційні та заохочувальні виплати.

2. Розглянуто нормативно-правове регулювання оплати праці, яке є важливою частиною трудового законодавства. Нормативно-правова законодавча база регулювання оплати праці формується на основі Конституції України і складається із Закону України «Про оплату праці», Закону України «Про колективні угоди і договори», Кодексу законів про працю України, Закону України «Про відпустки» та інші законодавчі акти України.

Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств різних форм власності через низку заходів, спрямованих на забезпечення справедливих умов праці, а саме: встановлення мінімальної заробітної плати; встановлення державних норм та гарантій та оподаткування доходів працівників. Це дозволяє державі забезпечувати певний рівень соціальної захищеності працівників та стимулювати економічне зростання, підтримуючи рівновагу між правами працівників і інтересами роботодавців.

3. Визначено особливості оплати праці в умовах дії воєнного стану. Проаналізовано зміни до трудового законодавства в умовах воєнного стану, що дозволяють оптимізувати порядок взаємодії між працівником та роботодавцем.

4. З'ясовано, що в текстильному виробництві у 2023 році функціонувало 2907 суб'єктів господарювання. Протягом 2018–2023 рр. спостерігаємо збільшення обсягу виготовленої продукції та, відповідно, збільшення обсягу реалізованої продукції, що пов'язано зі збільшенням кількості діючих суб'єктів господарювання, та збільшення чистого прибутку.

5. xxxx «xxxxxxxxxx» демонструє високий рівень конкурентоспроможності, оскільки на ринку регіону є обмежена кількість підприємств, що працюють у сфері легкої промисловості. Це дає підприємству значну перевагу в умовах конкуренції, оскільки підприємство може зайняти лідируючі позиції в регіоні.

За Проведеним SWOT-аналізом визначили сильні та слабкі сторони, можливості та загрози зовнішнього середовища функціонування xxxx «xxxxxxxxxx».

6. Встановлено, що організація оплати праці на підприємстві здійснюється згідно з нормами чинного законодавства. Найбільшу частку у структурі персоналу підприємства складають робітники: у 2021–2022 рр. – 55,5%, у 2023 році – 56,8%. Спостерігаємо підвищення ефективності використання персоналу.

Ефективний облік і аналіз оплати праці та кадрового складу дозволяють підприємству не тільки дотримуватись вимог законодавства, але й підвищувати продуктивність і конкурентоспроможність. Успішне управління цими процесами забезпечує оптимальне використання ресурсів і мотивацію працівників.

7. Запропоновано заходи з організації внутрішньогосподарського контролю праці та її оплати на підприємстві. Завдяки розглянутим заходам буде створено базу економічно обґрунтованої та достовірної інформації про працю та її оплату у xxxx «xxxxxxxxxx». Це дозволить стежити за законністю здійснюваних операцій, пов'язаних з нарахуванням та виплатою зарплати; усунути непродуктивні виплати, пов'язані із прихованими втратами робочого часу;

ефективністю застосовуваних форм організації та стимулювання праці на різних ділянках.

8. Запропоновано диджитал-аудит оплати праці, як комплексної перевірки системи управління оплатою праці в організації, яка використовує цифрові інструменти та технології для аналізу, автоматизації та оптимізації процесів. Такий аудит спрямований на виявлення недоліків, ризиків, а також можливостей для покращення ефективності та відповідності нормативним вимогам.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.71 № 322-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 15.04.2024).
2. Податковий кодекс України від 02 груд. 2010 р. № 2755-VI. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (дата звернення: 10.04.2024).
3. Виплати працівникам : Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 (МСБО 19) від 01.01.2012. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011%23Text#Text (дата звернення: 15.07.2024).
4. Виплати працівникам : Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26, затв. наказом Міністерства фінансів України від 28 жовт. 2003 р. № 601. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text> (дата звернення: 18.08.2024).
5. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16 лип. 1999 р. № 996-XIV. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text> (дата звернення: 29.06.2024).
6. Про відпустки : Закон України від 15 листоп. 1996 р. № 505/96-ВР. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.06.2024).
7. Про внесення змін до деяких законів України щодо удосконалення правових засад провадження аудиторської діяльності в Україні : Закон України від 20 верес. 2022 р. № 2597-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2597-20#Text> (дата звернення: 10.11.2024).
8. Про Державний бюджет на 2025 рік : Проект Закону України. URL : https://mof.gov.ua/uk/budget_of_2025-770 (дата звернення: 23.11.2024).

9. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23 верес. 1999 р. № 1105-XIV. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text> (дата звернення: 17.06.2024).

10. Про збір на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 26 чер. 1997 р. № 400/97-ВР. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/400/97-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 06.06.2024).

11. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08 лип. 2010 р. № 2464-VI. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (дата звернення: 10.09.2024).

12. Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 лип. 1993 р. № 3356-XII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення: 10.06.2024).

13. Про колективні угоди та договори : Закон України від 23 лют. 2023 р. № 2937-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text> (дата звернення: 15.05.2024). Цей Закон набирає чинності через шість місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану.

14. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію : Закон України від 21 жовт. 1993 р. № 3543-XII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12#Text> (дата звернення: 10.07.2024).

15. Про оплату праці : Закон України від 24 бер. 1995 р. № 108/95-ВР. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 09.07.2024).

16. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 бер. 2022 р. № 2136-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 10.07.2024).

17. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12 трав. 2015 р. № 389-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення: 10.07.2024).

18. Порядок роботи з електронними документами у діловодстві та їх підготовки до передавання на архівне зберігання, затв. Наказом Міністерства юстиції 11 листоп. 2014 р. №1886/5. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1421-14#Text> (дата звернення: 10.06.2024).

19. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці : Наказ Державного комітету статистик України від 5 груд. 2008 р. № 489. URL : <http://surl.li/lzgxsm> (дата звернення: 05.06.2024).

20. Андрущук М. В. Особливості обліку і контролю розрахунків з оплати праці в умовах мілітарних викликів : робота на здобуття кваліфікаційного ступеня магістра : спец. 071 Облік і оподаткування. Вінниця, 2024. 106 с.

20. Бойко О. В. Еволюція аудиту задля сталого розвитку: симбіоз нових технологій, компетенцій та досвіду. *Вісник МСЗФ*. 2023. № 8. URL : https://issuu.com/308883/docs/_d133596ee270f7 (дата звернення: 01.11.2024).

21. Бутинець Ф. Ф., Виговська Н. Г. Фінансовий облік. Частина II : навч. посіб. для студентів спеціальності «Облік і аудит». Житомир : ЖІТІ, 2002. 704 с.

22. Васюренко Л. В. Еволюція теоретичних засад щодо поняття організації оплати праці. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. Випуск 22. С. 146–148. URL : <http://global-national.in.ua/archive/22-2018/29.pdf> (дата звернення: 10.07.2024).

23. Гуренко Т. О. Облік оплати праці та трудові відносин у воєнний період. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 36. URL : DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-36-31> (дата звернення: 10.11.2024).

24. Гуріна Н., Бестюк А. Організація обліку оплати праці на підприємствах: проблеми та шляхи їх вирішення. *Економіка та суспільство*. 2021. Випуск 23. URL : DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-23-13> (дата звернення: 10.10.2024).

25. Гуцаленко Л., Альошин В. Напрями діджиталізації аудиту безперервності діяльності підприємств – передумова підвищення його ефективності. *Вісник економіки*. 2024. Вип. 2. С. 92–105. URL :

<https://visnykj.wunu.edu.ua/index.php/visnykj/article/view/1613> (дата звернення: 01.11.2024).

26. Гуцаленко Л. В., Каправа О.С. Облік оплати праці: проблеми та напрями вдосконалення. *Економіка і суспільство*. 2018. Вип. 18. С. 894-899.

27. Державна служба статистики України. Офіційний сайт URL : <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення 12.07.2024).

28. Карпенко Є. А., Коба О. В. Підвищення якості аудиту в умовах діджиталізації. *Цифрова економіка та економічна безпека*. 2022. № 1(01). С. 56–61.

29. Класифікатор професій ДК 003:2010, затв. Наказом Держспоживстандарту України 28 лип. 2010 р. №327. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text> (дата звернення: 10.05.2024).

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

31. Куприкова Е. М. Економіка підприємства : посіб. для вузів. Київ : Економіка і право, 2008. 310 с.

32. Левченко О. П. Особливості обліку розрахунків по оплаті праці з персоналом підприємства. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнічного університету (економічні науки)*. 2018. № 3 (32). URL : <http://elar.tsatu.edu.ua/bitstream/123456789/4095/1/1..pdf> (дата звернення: 15.05.2024).

33. Макаренко А. П., Кацай К. О. Удосконалення аудиту нарахування заробітної плати на підприємстві. *Економіка та держава*. 2020. № 1. С. 40–45. URL : http://www.economy.in.ua/pdf/1_2020/9.pdf (дата звернення: 15.09.2024).

34. Меліхова Т. О., Феофанова І. В., Магда Г. В. Удосконалення методики внутрішнього контролю утримань із заробітної плати та нарахувань на фонд оплати праці. *Економіка та держава*. 2019. № 1. С. 89–94.

35. Мінімальна зарплата в Україні з 2000 по 2024 рр. (місячна і погодинна). URL : <https://services.dtkr.ua/catalogues/indexes/2> (дата звернення: 10.09.2024).

36. Овсюк Н., Ковбасюк І. Облік розрахунків з оплати праці в контексті сучасних економічних та соціальних викликів. *Економіка та суспільство*. 2024. Випуск 62. DOI : <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-75> (дата звернення: 02.10.2024).

37. Подмешальська Ю. В., Панченко А. М. Удосконалення організації обліку заробітної плати. *Інвестиції: практика та досвід*. 2020. № 1. С. 58–63.

38. Подолянчук О. А. Оплата праці та розрахунки з працівниками в умовах воєнного стану: трудові відносини та обліковий аспект. *Ефективна економіка*. 2022. № 5. URL : http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5_022/83.pdf (дата звернення: 02.10.2024).

39. Програмний продукт Caseware Audit. URL : <https://caseware.com.ua/audit/> (дата звернення: 14.10.2024).

40. Садовська І. Б., Божидарнік Т. В., Нагірська К. Є. Бухгалтерський облік : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2013. 688 с.

41. Салова Н. Права працівників під час воєнного стану. URL : https://buh.ligazakon.net/aktualno/12044_prava-pratsvnikv-pd-chas-vonnogo-stanu (дата звернення: 15.05.2024).

42. Склярук І., Поліщук М. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці сучасних умовах. *Економіка та суспільство*. 2023. Випуск 47. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-50> (дата звернення: 15.10.2024).

43. Скоробогатова Н. Є. Бухгалтерський облік : навч. посіб. Київ : «Політехніка», 2017. 248 с.

44. Скорнякова Ю., Лапшункова О. Організація обліку розрахунків з персоналом щодо оплати праці. *Економіка та суспільство*. 2023. Випуск 56. DOI : <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-56-25> (дата звернення: 05.10.2024).

45. Соя В. Аналіз стану та тенденції розвитку текстильної промисловості в Україні. *Сучасні тенденції розвитку обліку, аналізу, контролю та оподаткування* : матеріали VII міжнар. наук.-практ. конф. (Луцьк, 21 листоп. 2024 р.). Луцьк, 2024. С. 196–197.

46. Ткаченко Н. М. Бухгалтерський облік на підприємствах з різними формами власності : навч.-метод. посіб. Київ : ВТОВ «АСК», 2003. 512 с.

47. Феофанова І. В., Голяк В. В. Удосконалення обліку та аудиту заробітної плати на підприємстві. *Економіка та держава*. 2021. № 3. С. 125–130. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/3_2021/22.pdf (дата звернення: 02.10.2024).

48. Хархота І. О., Макарова Г. С. Економічна сутність та механізм розрахунків з оплати праці на підприємстві. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2021. Випуск 1 (28). С. 115–121. URL : http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/28_2021/20.pdf (дата звернення: 15.10.2024).

49. Чадченко О. С. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємствах галузі сільського господарства. *Управління розвитком*. 2020. № 10. С. 91–93.

49. CASEWARE : Автоматизація аудиту. URL : [Аудит - Caseware Ukraine](#) (дата звернення: 15.11.2024).

50. Jerry J. Weygandt, Paul D. Kimmel, Donald E. Kieso. *Managerial Accounting : Tools for Business Decision Making*, 2004. 728 p.

51. Kieso Donald E., Paul D. Kimmel, Jerry J. Weygandt. *Accounting Tools for business decision making*. Wiley, 2011. 1458 p.

52. Mashevskа A. Economic essence, forms and types of payments for employee benefits. *Three Seas Economic Journal*. 3(2). 2022. pp. 88-96.

53. Yarmolyuk O. F. Improvement of accounting support for the management of payments to employees of the enterprise. *Effective economy*. № 4. 2018. pp. 14–15.

54. Zubilevych S. Ya., Veyuk N. M. Improvement of the methodology of analytical accounting of payments to employees at enterprises of Ukraine. *Young scientist*. 6 (1). 2020. pp. 124–127.