

7. Гоголь Г. І. Особливості трудової мотивації в перехідний період до ринкової економіки. *Регіональна економіка*. 2010. № 2. С. 38–43.
8. Навчально-інформаційний портал ВП НУБіП України «Ніжинський агротехнічний інститут». Тема 6: Мотивація у менеджменті. URL: <http://moodle.nati.org.ua/mod/book/tool/print/index.php?id=5272>
9. Роль винагороди в системі управління персоналом. URL: <http://um.co.ua/11/11-4/11-42395.html>
10. Statista. «Engagement score of employees worldwide from 2011 to 2023». Last updated in 2024. URL: <https://www.statista.com/statistics/699977/global-employee-engagement/> (дата звернення: 03.03.2024).
11. Teamstage. «Motivation Statistics: Numbers in 2024». URL: <https://teamstage.io/motivation-statistics/> (дата звернення: 03.03.2024).
12. Tarique I., Briscoe D. R., Schuler R. S. *International Human Resource Management (sixth edition): Policies and Practices for Multinational Enterprises*. Routledge, 2022.

УДК 657:331.2»364»

ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

А. Я. Максим'як

Анотація. У статті розглянуто сутність та важливість розрахунків з оплати праці у діяльності підприємства, визначено системи та форми оплати праці, що застосовуються на підприємствах. Досліджено положення нормативно-правового регулювання розрахунків з оплати праці і проаналізовано організацію та методику обліку й оподаткування таких розрахунків. Окремо розглянуто методику аналізу формування і використання фонду оплати праці, а також здійснено пошук шляхів для удосконалення цього процесу.

Ключові слова: облік, оподаткування, аналіз, оплата праці, заробітна плата, фонд оплати праці.

Постановка проблеми у загальному вигляді та зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. У контексті сучасної політики, орієнтованої на ефективність функціонування та розвиток суб'єктів господарювання, а також на забезпечення формування відповідних індивідуальних і колективних стимулів, ключовим інструментом стає оплата праці різних категорій персоналу. Заробітна плата виступає як засіб мотивації працівників, визначення продуктивності праці, збільшення обсягів виробництва продукції, поліпшення якості та асортименту. Важливою частиною собівартості готової продукції стає оплата праці. До того ж заробітна плата є головним джерелом доходів населення і одним із ключових чинників соціальної захищеності суспільства та його платоспроможності. Усе це опосередковано впливає на економічну діяльність країни в усіх сферах народного господарства.

У веденні обліку основними показниками праці та заробітної плати враховується перелік професій, чисельність та кваліфікація працівників, витрати робочого часу (людино-дні, людино-години), розмір фонду оплати праці за основними підрозділами працюючих, види нарахувань, складники оплати праці в розрізі окладів, надбавок, премій, відпускних, а також види та розміри нарахувань та інші аспекти. Усі ці показники є важливими для розрахунку ключових економічних показників, як-от середній рівень заробітку, фонд оплати праці та відрахувань, забезпеченість компетентною робочою силою, визначення рівня продуктивності праці тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання цієї проблеми свідчить, що проблемам бухгалтерського обліку, оподаткування та аналізу приділяється увага в наукових працях як вітчизняних, так і зарубіжних вчених, як-от М. Т. Білуха, Н. Н. Грабова, В. Н. Добровський, Л. М. Крамаровський, Р. І. Криницький, Л. А. Лахтіонова, В. А. Лушкін, В. Д. Пономарьов, І. В. Ялдин, А. Е. Ачкасов, С. С. Носова, В. В. Сопко, Г. П. Савицька, А. Д. Шеремет, Р. С. Сайфулін та ін.

Мета статті полягає у структуруванні наукових, методологічних і практичних знань у галузі обліку, оподаткування та аналізу розрахунків за оплату праці в умовах воєнного стану.

Основний розділ. Виплата заробітної плати працівникам вважається ключовим соціально-економічним явищем. З одного боку, це основне джерело доходу працівників і основа їхнього благополуччя; з іншого боку, для роботодавців це великі витрати та засіб стимулювання працівників для ефективного функціонування підприємства. Отже, організація оплати праці та визна-

чення її рівня разом із питаннями забезпечення зайнятості формують основу соціально-трудових відносин у суспільстві, оскільки вони враховують інтереси всіх учасників трудового процесу.

Згідно з думкою Л. Сука [1, с. 37–44], заробітна плата є винагородою, яка обчислюється зазвичай у грошовому виразі та виплачується працівникові власником або уповноваженим ним органом за виконану роботу відповідно до трудового договору. Згідно з чинним законодавством заробітна плата повинна виплачуватися працівникам не рідше двох разів на місяць протягом проміжку часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів.

За визначенням М. Ф. Огійчука [2, с. 395–396], заробітна плата є винагородою за виконану роботу згідно з установленними нормами праці, як-от норми часу, виробітку, обслуговування та посадові обов'язки. Її встановлюють у вигляді тарифних ставок (окладів) та відрядних розцінок для робітників, а також посадових окладів для службовців.

Згідно з інтерпретацією Г. В. Нашкерської [3, с. 101–105], розмір заробітної плати відповідальних працівників державних та комунальних підприємств передбачається укладеним контрактом.

Заробітна плата важлива як у соціально-правовому, так і в економічному контексті. У соціально-правовому плані її сутність визначається роллю у реалізації соціальних прав людини, зокрема права на працю. Економічний аспект заробітної плати розглядається по-різному в різних джерелах, проте можна виділити три основні погляди: як перетворену форму ціни робочої сили, як відокремлену частину національного доходу і як ціну самої робочої сили.

Системи та форми заробітної плати визначають розмір заробітку залежно від кількості, якості праці та її результатів. Роботодавець, обираючи конкретну систему оплати праці, впливає на інтенсивність і якість праці своїх працівників, враховуючи їхні витрати праці чи результати роботи.

Система тарифікації та визначення окладів базується на мінімальній заробітній платі (на 1 січня 2024 р. вона становить 7 100 грн). Мінімальні розміри годинних тарифів для першого розряду визначаються відповідно до мінімальної заробітної плати та середньомісячного фонду робочого часу, встановлених законодавством. Форми та системи оплати праці встановлюються підприємствами та організаціями у колективному договорі з дотриманням вимог і гарантій, передбачених законодавством, генеральними та галузевими (регіональними) угодами (рис. 1).

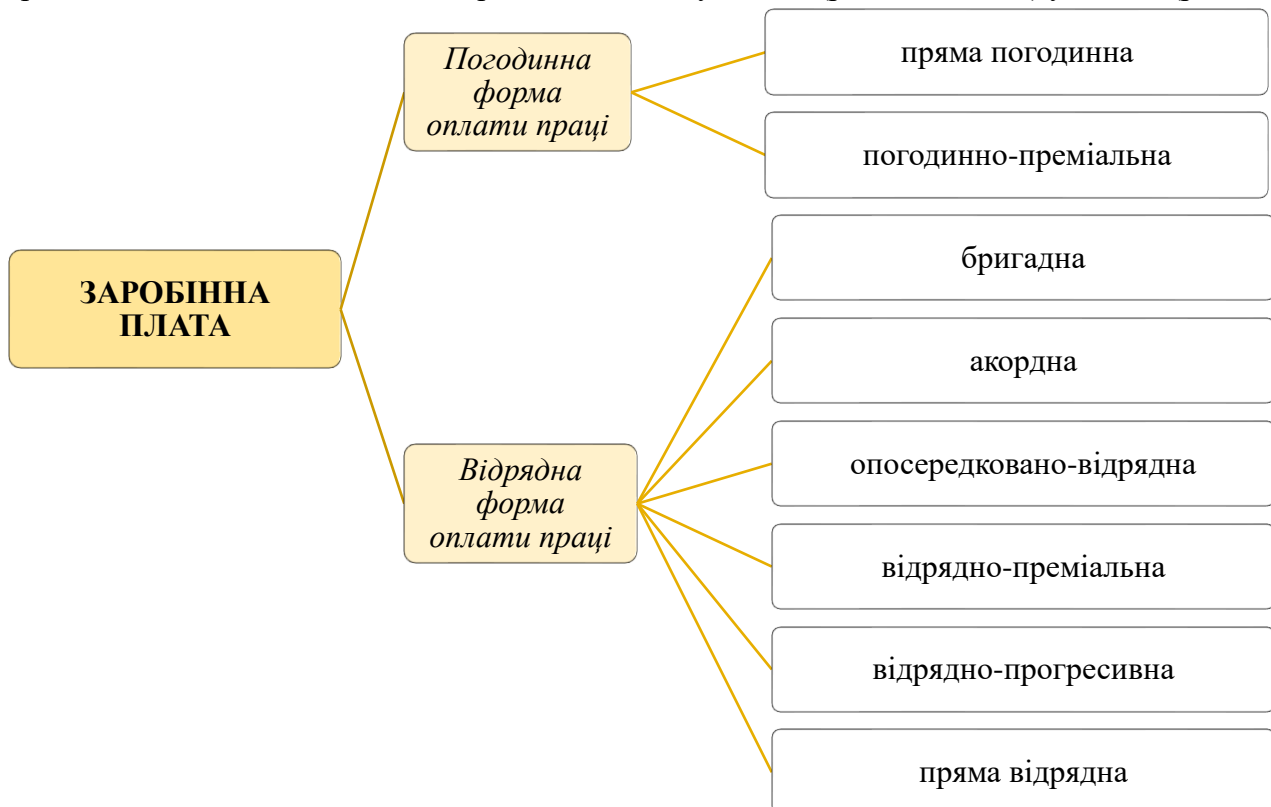


Рис. 1. Форми та системи заробітної плати

Під час обліку та аналізу витрат на оплату праці на підприємстві працівники бухгалтерії повинні враховувати вимоги чинних законодавчих і нормативних актів, щоб забезпечити правильність та відповідність процесів у галузі оплати праці. Частково їх перелік наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Закони і нормативні документи при обліку та аналізі витрат на оплату праці

№ з/п	Назва	Призначення
1	Кодекс законів про працю України [4]	регулює трудові відносини всіх працівників усіх підприємств
2	Закон України «Про оплату праці» [5]	визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників
3	Закон України «Про охорону праці» [6]	визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності
4	Закон України «Про відпустки» [7]	встановлює державні гарантії права на відпустки
5	Закон України «Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування» [8]	визначає порядок справляння та використання збору на обов'язкове державне пенсійне страхування
6	Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [9]	визначає правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття
7	Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати [10]	містить основні методологічні положення щодо визначення показників оплати праці
8	Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [11]	визначає правові засади регулювання, організації, ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності в Україні
9	НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» [12]	визначає методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій і негрошовій формах) за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності
10	Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій [13]	містить 66 рахунків, де ведеться узагальнення інформації про розрахунки з персоналом

Нормативні форми реєстрації особового складу [14] передбачають застосування Наказу про прийняття на роботу (форма № П-1) для оформлення працівників. Водночас прийняття на роботу зафіксоване у трудовій книжці, а кадровики видають особову картку, де вносять інформацію про працівника та всі подальші офіційні зміни статусу. Для осіб, які наймаються вперше, треба заповнити нову книгу прийому на роботу. Записи в особовій картці повинні відповідати даним у трудовій книжці.

Для обліку робочого часу використовується табель (форми № П-12, П-13), який веде уповноважена особа [15]. Табельний облік робочого часу слугує для аналізу та контролю використання робочого часу і дотримання трудової дисципліни. Інформація з табеля також використовується для розрахунку заробітної плати для працівників із погодинною оплатою та для індивідуальних виплат іншим працівникам.

Окрім розрахунку заробітної плати, підприємствам необхідно здійснювати нарахування податків і внесків на соціальне страхування на фонд оплати праці. Ці нарахування визначаються на основі граничної суми для нарахування зборів соціального страхування для кожного співробітника, включаючи ЄСВ.

Під час видачі авансу працівнику потрібно враховувати, що розрахунки здійснюються так само, як і під час виплати повного окладу. Фактично в Україні немає окремого розрахунку для авансового платежу, оскільки законодавство передбачає обов'язковість виплати заробітної плати двічі на місяць.

СУКУПНИЙ МІСЯЧНИЙ ДОХІД

Утримання обов'язкових податків і платежів (згідно з законодавством): податок з доходу фізичних осіб; військового збору; суми за виконавчими листами

Утримання за ініціативою підприємства або бажанням працівника: за заподіяну матеріальну шкоду; за допущений брак; за своєчасно не повернені суми, одержані під звіт; за своєчасно не погашені безпроцентні позики; за страхові платежі; за товари, придбані у кредит; інші

СУМА, НАЛЕЖНА ДО ВИДАЧІ

Рис. 2. Методика розрахунку суми, належної до видачі працівнику підприємства

Згідно з Планом рахунків [13] для обліку розрахунків з оплати праці використовується рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Цей рахунок призначений для узагальнення інформації про розрахунки з персоналом, який включає як обліковий, так і необліковий склад підприємства щодо оплати праці (з усіма видами заробітної плати, премій, допомог тощо). Також він враховує розрахунки за неотриману персоналом у встановлений строк суму з оплати праці (розрахунки з депонентами) і має такі субрахунки: 661 «Розрахунки за заробітною платою», 662 «Розрахунки з депонентами», 663 «Розрахунки за іншими виплатами».

У нашому розумінні, варто розглянути можливість відкриття додаткових субрахунків 4-го порядку. Оскільки через рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» здійснюються виплати, які не можна чітко ідентифікувати із заробітною платою, є доречним відкриття субрахунків із більш детальною структурою.

Стандартом бухгалтерського обліку 26, що регулює «Розрахунки з робітниками», передбачено розподіл виплат на кілька категорій, а саме: поточні виплати, виплати при звільненні, виплати після завершення трудової діяльності, виплати інструментами власного капіталу та інші довгострокові виплати. До поточних виплат працівникам включаються оплата за окладами та тарифами, а також інші нарахування з оплати праці. Також до цієї категорії входять виплати за невідпрацьований час, як-от щорічні відпустки та інші оплачувані періоди невідпрацьованого часу.

Висновки. Дослідження системи обліку розрахунків підприємства за оплату праці вказує на відповідність бухгалтерського обліку законодавству України, плану рахунків та стандартам бухгалтерського обліку. Також дотримується організаційних вимог, встановлених наказом про бухгалтерський облік та облікову політику підприємства, включаючи використання журнально-ордерної форми та комп'ютерної обробки через прикладні програми.

Вивчення проблеми обліку розрахунків за оплату праці призвело до теоретичного обґрунтування та розробки рекомендацій і пропозицій для вирішення методологічних та практичних завдань.

З метою поліпшення інформаційної бази з розрахунків за виплатами працівникам для аналізу та управлінських рішень запропоновано додаткові субрахунки до рахунку 66 «Розрахунки з оплати праці». Це дасть змогу вести облік виплат, які не включаються до фонду оплати праці, надаючи більш детальну інформацію. Також рекомендовано впровадження формування забезпечення майбутніх витрат на оплату відпусток, щоб стабілізувати фактичну собівартість продукції та рівномірно розподілити витрати на відпустки протягом року, забезпечуючи стабільність підприємства загалом.

Abstract. The article examines the essence and importance of labor payment calculations in the enterprise's activities, defines the systems and forms of labor payment used in enterprises. The provisions of the normative and legal regulation of labor payment calculations were studied, and the organization and methodology of accounting and taxation of such calculations were analyzed. The method of analysis of the formation and use of the wage fund was separately considered, as well as the search for ways to improve this process was carried out.

Keywords: accounting, taxation, analysis, remuneration, salary, labor remuneration fund.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Сук Л. Облік праці та її оплати. *Бухгалтерія*. 2011. № 2. С. 37–44.
2. Огійчук М. Ф., Плаксієнко В. Я., Беленкова М. І. Фінансовий та управлінський облік на сільськогосподарських підприємствах: підручник. 5-те вид., перероб. і допов. Київ: Алерта, 2009. 1056 с.
3. Нашкерська Г. В. Фінансовий облік: підручник. Київ: Кондор, 2005. 320 с.
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/322-08>
5. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
6. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>
7. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>
8. Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 26.06.1997 № 400/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/400/97-%D0%B2%D1%80>
9. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 № 1533-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1533-14>
10. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати: Держкомстат України: наказ від 13.01.2004 № 5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/z0114-04>
11. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.1999 № 996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/996-14>
12. Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: Мінфін України: наказ від 28.10.2003 № 601. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text>
13. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: Мінфін України: наказ від 30.11.1999 № 291. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/z0893-99>
14. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці: Держкомстат України: наказ від 05.12.2008 № 489. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0489202-08#Text>
15. Лишиленко О. В. Бухгалтерський фінансовий облік: підручник. Київ: ЦНЛ, 2005. 254 с.

УДК 005.7:316.46]’06

ЕВОЛЮЦІЯ ЛІДЕРСТВА В СУЧАСНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

А. Я. Максим'як

Анотація. У статті ретельно розглядається актуальне питання щодо необхідності впровадження ефективної системи лідерства на підприємстві з метою підвищення його загальної ефективності. Лідерство визнається як важливий елемент у внутрішній структурі організації, який визначає не лише особистісні якості лідера, але й впливає на якісні характеристики організаційного середовища.

Лідерство в контексті цієї статті розглядається як каталізатор для досягнення високих стандартів продуктивності. Аналізуються якісні аспекти особистості лідера, які визначають його здатність впливати на організаційну культуру та досягнення стратегічних цілей. Зазначається, що належна увага до розвитку лідерських якостей та навичок може відкрити нові перспективи для оптимізації бізнес-процесів, підвищення мотивації персоналу та створення ефективного внутрішнього середовища.

Ключові слова: лідерство, управління, ефективність, підприємство, функції лідерства, тактики лідерського впливу, інноваційний підхід.

Постановка проблеми у загальному вигляді та зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. В умовах сучасних ринкових змін, коли підприємства стикаються з непередбачуваністю та постійними викликами, враховуючи ризики внутрішнього та зовнішнього середовища, складні завдання, пов'язані з економічними взаємодіями з постачальниками, посередниками та бізнес-партнерами, стає важливим застосування не лише традиційних