

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет інформаційних технологій,  
обліку та фінансів

Кафедра бухгалтерського обліку,  
оподаткування та аудиту

Кваліфікаційна робота  
на правах рукопису

**КОВАЛЬЧУК Оксана Миколаївна**

**УДК 657:331.2**

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

**«ОБЛІК І КОНТРОЛЬ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ЛІКЕРО-  
ГОРІЛЧАНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ»**

Спеціальність 071 «Облік і оподаткування»

Подається на здобуття освітнього ступеня магістр

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання  
ідей, результатів і тестів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

Оксана КОВАЛЬЧУК

---

Науковий керівник  
Суліменко Лариса Антонівна  
кандидат економічних наук, професор

**Житомир – 2024**

Робота виконана на кафедрі бухгалтерського обліку, оподаткування та аудиту  
Поліського національного університету

Рецензент:

доцент кафедри фінансів і кредиту Поліського національного університету, к.е.н.,  
доц. Сус Юрій Юрійович

**Висновок комісії за результатами попереднього захисту:**

допустити до захисту

Голова комісії \_\_\_\_\_ Тетяна ГАЙДУЧОК

Висновок кафедри бухгалтерського обліку, оподаткування та аудиту за  
результатами попереднього захисту: допустити до захисту

Протокол засідання кафедри бухгалтерського обліку, оподаткування та аудиту  
№ \_\_\_\_ від \_\_ грудня 2024 року

Завідувач кафедри бухгалтерського  
обліку, оподаткування та аудиту \_\_\_\_\_ Наталія МАЛЮГА

**Результати захисту кваліфікаційної роботи**

Студентка КОВАЛЬЧУК Оксана Миколаївна захистила кваліфікаційну роботу з  
оцінкою:

сума балів за 100-бальною шкалою \_\_\_\_\_,

за університетською шкалою \_\_\_\_\_

Секретар ЕК \_\_\_\_\_

Ганна МАЙДУДА

## АНОТАЦІЯ

**Ковальчук О. М. Облік і контроль розрахунків з оплати праці на лікеро-горілчаних підприємствах.** – Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістр за спеціальністю 071 «Облік і оподаткування». – Поліський національний університет, Житомир, 2024.

Кваліфікаційна робота присвячена дослідженню теоретичних, методичних та практичних аспектів організації обліку і контролю розрахунків з оплати праці на лікеро-горілчаних підприємствах. Результати дослідження можуть бути використані в практичній діяльності підприємств для вдосконалення системи бухгалтерського обліку і контролю, а також при розробці навчальних матеріалів у сфері обліку і оподаткування.

Ключові слова: оплата праці, бухгалтерський облік, контроль, управління, лікеро-горілчана галузь.

## ABSTRACT

**Kovalchuk O. M. Accounting and control of payroll calculations at alcohol and vodka enterprises.** – Qualification work in the form of a manuscript.

Qualification work for the degree of master in the specialty 071 «Accounting and taxation». – Polissia National University, Zhytomyr, 2024.

The qualification work is devoted to the study of theoretical, methodological and practical aspects of organizing accounting and control of payroll calculations at alcohol and vodka enterprises. The results of the study can be used in the practical activities of enterprises to improve the accounting and control system, as well as in the development of educational materials in the field of accounting and taxation.

Keywords: payroll, accounting, control, management, alcohol and vodka industry.

## ЗМІСТ

ВСТУП .....		5
Розділ 1.	ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ЛІКЕРО-ГОРІЛЧАНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ .....	8
1.1.	Оплата праці як об'єкт обліку та контролю .....	8
1.2.	Функціональне значення бухгалтерського обліку та контролю в системі управління лікєро-горілочаними підприємствами .....	14
1.3.	Особливості господарської діяльності та оцінка економічного стану лікєро-горілочаних підприємств .....	17
Розділ 2.	ПОБУДОВА СИСТЕМИ ОБЛІКОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗРАХУНКАМИ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ЛІКЕРО-ГОРІЛЧАНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ .....	22
2.1.	Організація первинного обліку розрахунків з оплати праці на підприємствах .....	22
2.2.	Організація та методика облікового процесу формування розрахунків з оплати праці на підприємствах .....	25
2.3.	Удосконалення облікового процесу управління розрахунками з оплати праці підприємств .....	28
Розділ 3.	ПОБУДОВА СИСТЕМИ АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗРАХУНКАМИ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ЛІКЕРО-ГОРІЛЧАНИХ ПІДПРИЄМСТВ .....	31
3.1.	Моделювання системи контролю розрахунків з оплати праці на підприємстві .....	31
3.2.	Удосконалення системи аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці лікєро-горілочаного підприємства .....	35
ВИСНОВКИ.....		40
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....		42
ДОДАТКИ.....		47

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Облік заробітної плати є однією з найважливіших і найскладніших сфер діяльності, що займає центральне місце в загальній системі обліку підприємства. Це пов'язано з необхідністю забезпечення точних і оперативних даних, які відображають зміни в чисельності працівників, витрати робочого часу та категорії працівників. Заробітна плата є предметом уваги різних зацікавлених сторін, серед яких наймані працівники, власники підприємств, пенсійний фонд, податкові органи, профспілки та державні структури. Окрім того, заробітна плата багато століть є об'єктом наукових економічних досліджень. У нинішній час зростає актуальність питання вдосконалення методологічних основ обліку праці та її оплати, особливо в умовах глобалізації економіки, ускладнення господарської діяльності, посилення конкуренції в усіх сферах та впровадження сучасних інформаційних технологій в обліковий процес.

**Аналіз останніх досліджень.** Основні теоретичні та методологічні засади обліку і аналізу процесу оплати праці знайшли своє відображення в дослідженнях таких українських вчених, як Бабіч В.В., Голубнич Г.П., Засадний Б.А., Іванова В.В., Мельник Т.Г., Коблянська Г.Ю., Мисак Г.В., Садовська І.Б., Сук Л.К., Тігова Т.М., Шарманська В.М. та інших.

**Мета і завдання дослідження.** *Мета* кваліфікаційної роботи полягає в обґрунтуванні теоретичних основ та удосконаленні практичних аспектів бухгалтерського обліку та контролю розрахунків з оплати праці.

Для досягнення поставленої мети потрібно вирішити наступні *завдання*:

- дослідження розрахунків з оплати праці як об'єкту обліку та аудиту;
- вивчення особливостей господарської діяльності та оцінка економічного стану лікєро-горілчаних підприємств;
- обґрунтування процесу документування операцій з оплати праці, синтетичний і аналітичний облік;
- формування особливостей відображення обліку розрахунків з оплати праці підприємств;

- обґрунтування напрямів удосконалення обліку і контролю та практичних пропозицій щодо підвищення ефективності управління розрахунками з оплати праці.

*Об'єктом дослідження є процеси обліку та аудиту готової продукції на підприємстві. Предметом дослідження є виступають методи і засоби забезпечення точності, ефективності та прозорості обліку і контролю розрахунків з оплати праці в умовах сучасних викликів.*

**Методи дослідження.** У процесі дослідження обліку та контролю розрахунків з оплати праці підприємства використовувалася: методи теоретичного узагальнення та аналізу – для вивчення економічної сутності розрахунків з оплати праці та для узагальнення нормативно-правового забезпечення обліку та контролю розрахунків з оплати праці в Україні; методи економічного аналізу – для аналізу динаміки та структури розрахунків з оплати праці підприємства; методи спостереження та порівняння – для дослідження практики обліку та контролю розрахунків з оплати праці на конкретних підприємствах; метод моделювання - для розробки рекомендацій щодо вдосконалення системи обліку та контролю розрахунків з оплати праці із використанням інформаційних технологій; графічний метод – для візуалізації результатів аналізу облікових даних у формі таблиць, графіків і діаграм.

**Інформаційною базою дослідження є** фінансова звітність лікеро-горілчаного підприємства, його статут, нормативно-правові акти щодо обліку і контролю розрахунків з оплати праці, офіційна статистична інформація, дані з Інтернету, навчальна економічна література та наукові праці вітчизняних вчених-економістів. Ці джерела забезпечили комплексність та обґрунтованість отриманих результатів.

**Наукова новизна роботи** полягає у розробці нових підходів до обліку та контролю розрахунків з оплати праці підприємств в умовах сучасного економічного середовища, яке характеризується високим рівнем невизначеності та впливом цифровізації.

**Практичне значення цього дослідження** полягає в удосконаленні системи обліку та контролю розрахунків з оплати праці підприємств. Отримані результати можуть бути застосовані для оптимізації облікових і контрольних процесів у компаніях різних секторів, що в свою чергу сприятиме підвищенню їх фінансової стійкості та конкурентоспроможності.

**Апробація результатів дослідження.** Основні теоретичні положення, висновки і пропозиції дослідження доповідалися на всеукраїнських науково-практичних конференціях і були опубліковані у збірниках [12, 13, 37].

**Структура та обсяг кваліфікаційної роботи.** Основний текст кваліфікаційної роботи наведено на 47 сторінках, на яких представлено 9 таблиць та 7 рисунків. Робота містить вступ, три розділи, висновки та список використаних джерел, який налічує 40 найменувань.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ЛІКЕРО-ГОРІЛЧАНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

### 1.1. Оплата праці як об'єкт обліку та контролю

Оплата праці є одним з основних елементів соціально-економічних відносин в суспільстві. Вона виконує важливу роль не лише в економіці, а й у соціальному забезпеченні та мотивації працюючих. У сучасних умовах, коли ринок праці стає більш динамічним і конкурентоспроможним, сутність оплати праці набуває нових аспектів і значення.

Винагорода за працю, яка забезпечує матеріальну зацікавленість, є одним із ключових стимулів у трудовій діяльності на підприємствах. Використання неефективної системи оплати праці може призвести до ряду негативних наслідків, таких як: зниження якості продукції, погіршення трудової дисципліни, виникнення конфліктів між роботодавцем і працівниками, а також зниження продуктивності праці. Це, в свою чергу, негативно впливає на загальні результати діяльності підприємства [2].

Оплата праці призначена насамперед для забезпечення працівників грошовими засобами, необхідними для задоволення їхніх основних потреб. Вона служить стимулом для продуктивної праці та підвищення ефективності роботи. Водночас, справедлива оплата праці сприяє формуванню довіри між працівниками та роботодавцями. У сучасному світі важливо забезпечувати гідний рівень доходів, який відповідає обсягу виконуваної роботи і ринковим умовам.

Ефективна система оплати праці є важливим інструментом мотивації. Вона повинна враховувати не лише кількість, а й якість праці, а також індивідуальні досягнення працівників. Це дозволяє стимулювати кращі результати, інноваційні рішення та підвищення продуктивності.

У сучасних умовах важлива тенденція полягає у диференціації винагороди залежно від кваліфікації працівника, складності виконуваних завдань та



результативності. Це дозволяє залучати й утримувати талановитих фахівців, а також розвивати культуру високої продуктивності.

Зацікавленість кожного працівника у виявленні та реалізації резервів і можливостей підвищення результатів індивідуальної та колективної праці визначається через сутність її оплати на підприємстві (рис. 1.1).

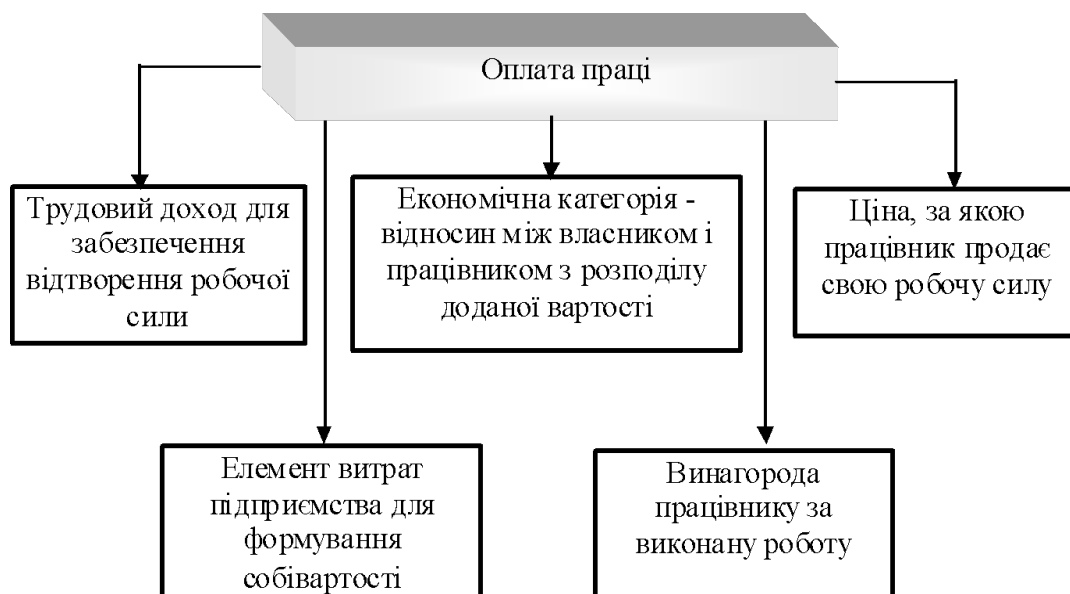


Рис. 1.1. Сутність оплати праці на підприємстві

Джерело: узагальнено автором за [15]

Фонд основної заробітної плати складається з різних видів виплат, які забезпечують грошове винагородження працівників за виконану роботу. Ця класифікація дозволяє підприємствам більш ефективно управляти витратами на оплату праці та забезпечувати збалансованість інтересів як працівників, так і роботодавців.

Поняття фонду оплати праці та його структури зазначено в Інструкції зі статистики заробітної плати (рис. 1.2) і види виплат, які належать до фонду основної заробітної плати, фонду додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат [7].

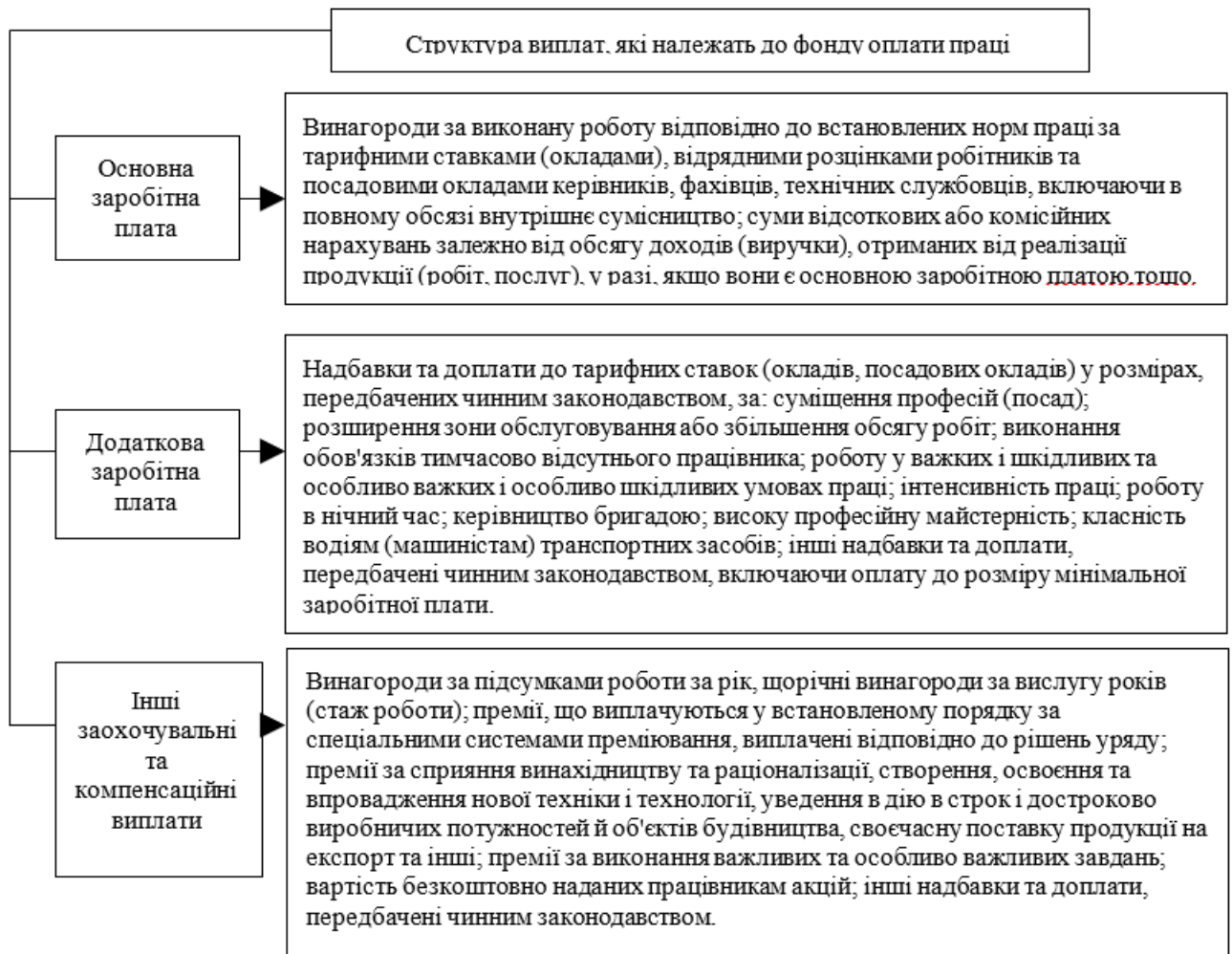


Рис. 1.2. Структура фонду оплати праці, запропонована Інструкцією зі статистики заробітної плати

Джерело: узагальнено автором за [7]

Класифікація виплат, що входять до складу фонду основної заробітної плати, є важливим інструментом для управління витратами на оплату праці, а також для мотивації працівників. Різноманітність виплат дозволяє підприємствам гнучко реагувати на зміни в ринкових умовах та потреби працівників, що в свою чергу сприяє підвищенню ефективності діяльності компанії. Класифікація виплат, які входять до фонду основної заробітної плати, відображена у табл. 1.1.

Таблиця 1.1

## Класифікація виплат, які належать до фонду основної заробітної плати

Ознака класифікації	Перелік виплат
Оплата праці штатних працівників	<ul style="list-style-type: none"> <li>– винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці за тарифними ставками (окладами), відрядними розцінками робітників та посадовими окладами керівників, фахівців, технічних службовців, включаючи в повному обсязі внутрішнє сумісництво;</li> <li>– суми відсоткових або комісійних нарахувань залежно від обсягу доходів (виручки), отриманих від реалізації продукції (робіт, послуг), у разі, якщо вони є основною заробітною платою; – гонорар штатним працівникам редакцій газет, журналів, інших засобів масової інформації, видавництв, установ мистецтва й (або) оплата їх праці, що нараховується за ставками (розцінками) авторської (постановочної) винагороди, нарахованої на даному підприємстві; – оплата при переведенні працівника на нижчеоплачувану роботу у випадках і розмірах, передбачених чинним законодавством, а також при невиконанні норм виробітку та виготовленні продукції, що виявилася браком, не з вини працівника;</li> <li>– оплата роботи висококваліфікованих працівників, залучених для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників; – оплата праці за час перебування у відрядженні; – вартість продукції, виданої працівникам при натуральній формі оплати праці.</li> </ul>
Оплата праці нештатних працівників	<ul style="list-style-type: none"> <li>– оплата згідно з договорами цивільно-правового характеру, включаючи договір підряду (за винятком фізичних осіб - суб'єктів підприємницької діяльності);</li> <li>– оплата згідно з обов'язками особам, які є членами спостережної ради або ревізійної комісії акціонерного товариства; – згідно з договорами між підприємствами про надання робочої сили.</li> </ul>

*Джерело: узагальнено автором за [7]*

Механізм формування розрахунків з оплати праці — це система правил, процедур і методів, що забезпечують правильне, своєчасне та ефективне нарахування, облік і виплату заробітної плати працівникам підприємства. Він включає в себе всі етапи, починаючи від визначення розміру оплати праці до оформлення та контролю виплат.

Механізм формування розрахунків з оплати праці вимагає чіткої організації та координації дій усіх учасників процесу. Він має базуватися на правових нормах, забезпечувати ефективність, прозорість і своєчасність нарахувань, а також враховувати потреби як працівників, так і компанії. Правильна реалізація цього механізму не тільки знижує ризики фінансових помилок, але й покращує відносини у колективі, сприяє мотивації та підвищенню продуктивності праці.

Одним з основних складових механізму формування розрахунків з оплати праці є формування їх повного та вірного обсягу, що можна здійснити на основі правильної організації оплати праці (рис. 1.3).

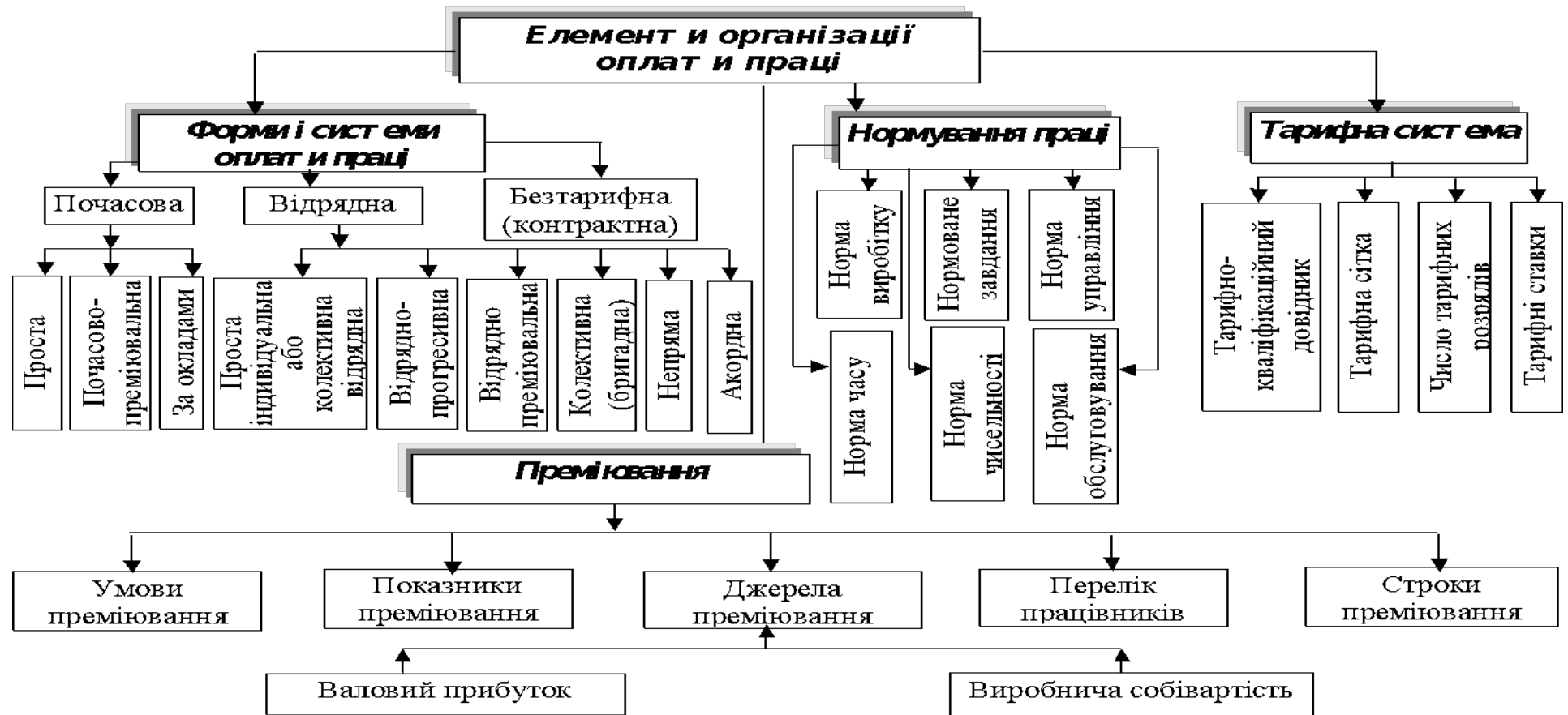


Рис. 1.3. Організація оплати праці на підприємстві

Джерело: узагальнено автором за [1]

Згідно з законодавством України, заробітна плата повинна виплачуватися у першочерговому порядку перед іншими фінансовими зобов'язаннями. Будь-які затримки у виплаті або виникнення заборгованості є неприпустимими. Етапи розрахунків з оплати праці ілюструються на рис. 1.4 [25].

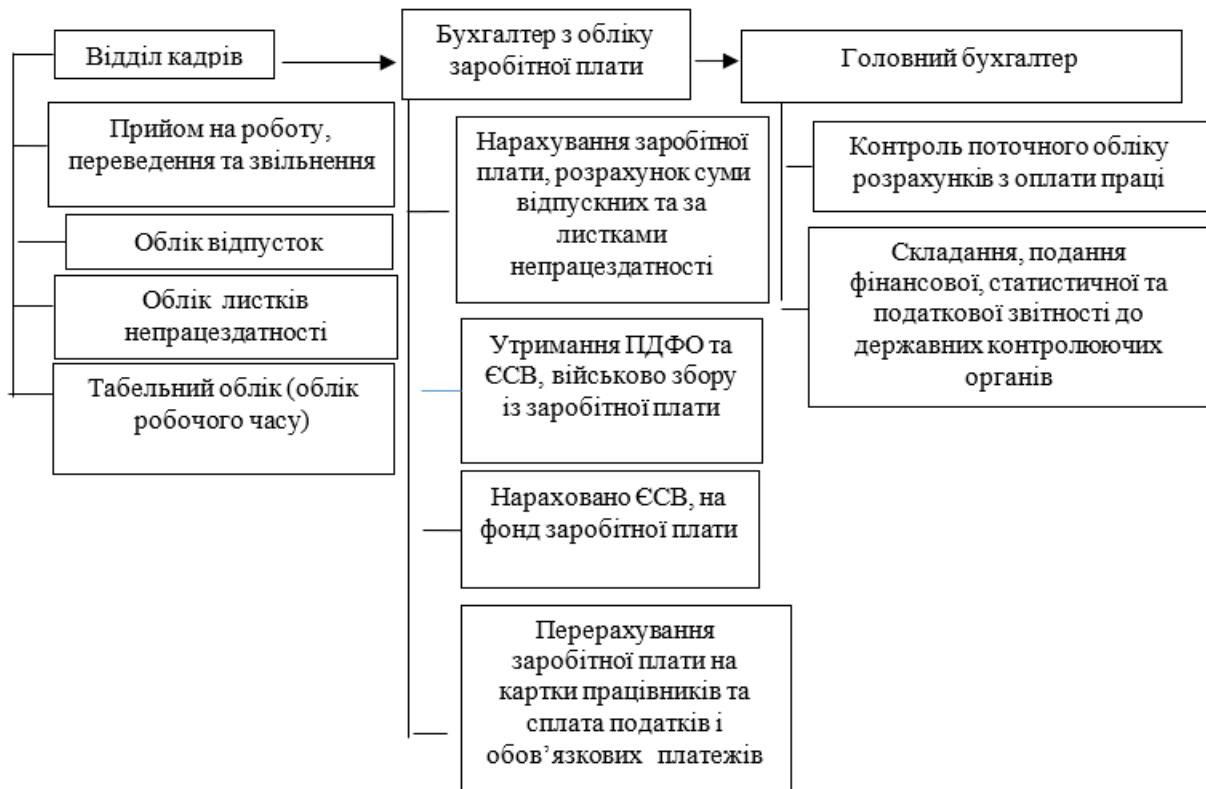


Рис. 1.4. Етапи розрахунків з оплати праці

Джерело: узагальнено автором за [25]

Сутність оплати праці в умовах сьогодення полягає у її багатогранності та адаптивності. Вона виступає не тільки як елемент матеріальної винагороди, а й як важливий фактор мотивації, соціальної справедливості та розвитку підприємств. Ефективна система оплати праці повинна враховувати потреби працівників, ринкові умови та зміни в економічному середовищі, що дозволить забезпечити стабільність і зростання як для підприємств, так і для їх співробітників.

## **1.2. Функціональне значення бухгалтерського обліку та контролю в системі управління лікєро-горілочаними підприємствами**

У сучасних умовах швидкої зміни технологій, глобалізації, європейської інтеграції та посилення вимог до прозорості та підзвітності фінансової інформації, бухгалтерський облік і контроль стають не просто формальними процесами, а критично важливими елементами управління підприємством. Вони забезпечують реалізацію управлінських функцій, допомагають адаптуватися до змінюваного середовища та забезпечують стійкість бізнесу.

Бухгалтерський облік – це систематизований процес збору, реєстрації, обробки та узагальнення інформації про фінансові операції, що здійснюються на підприємстві. Він дозволяє відстежувати, контролювати і аналізувати фінансові результати діяльності підприємства, що є особливо важливим у сфері виробництва і торгівлі алкогольними напоями. У контексті лікєро-горілочаних підприємств бухгалтерський облік виконує багатофункціональні завдання, забезпечуючи основи для прийняття виважених управлінських рішень.

Бухгалтерський облік формує основи фінансової звітності, що забезпечує звітність перед керівництвом, акціонерами та регуляторними органами. Прозорість фінансової інформації є важливою для оцінки стабільності і рентабельності підприємства, а також для залучення інвестицій. Водночас, систематичний облік, наприклад, витрат на виробництво лікєро-горілочаних виробів дозволяє аналізувати витрати на сировину, заробітну плату, енергетичні ресурси тощо. Це дає змогу виявляти незаплановані витрати, оптимізувати виробничі процеси та знижувати собівартість продукції.

Слід відмітити, що інформація, отримана в результаті бухгалтерського обліку, використовується для прийняття стратегічних рішень. Це включає питання розширення виробництва, диверсифікації продукції, управління запасами та визначення цінової політики. Бухгалтерський облік дозволяє оцінити ефективність діяльності підприємства шляхом проведення фінансового аналізу (аналіз

рентабельності, ліквідності, ділової активності та ін.). Це допомагає вчасно коригувати стратегії та вдосконалювати виробничі процеси.

Бухгалтерський облік служить основою для фінансового планування. Детальний аналіз попередніх результатів дозволяє підприємству прогнозувати майбутні доходи, витрати і фінансові потоки, що має вирішальне значення для успішного ведення бізнесу в умовах змінного ринку.

Бухгалтерський облік в системі управління лікєро-горілочними підприємствами виконує численні функції, які є критично важливими для забезпечення ефективності, прозорості та стабільності роботи. Він не лише забезпечує надійний контроль за фінансовими операціями, але й є основою для стратегічного планування, що в умовах сучасної економіки особливо актуально. Високоякісний облік і контроль забезпечують підприємствам конкурентні переваги і можливості для зростання.

Контроль у контексті управління лікєро-горілочними підприємствами — це систематичний процес спостереження за виконанням бізнес-процесів, перевірки фінансових та управлінських показників, а також оцінки їх відповідності встановленим цілям і стандартам. Контроль має на меті забезпечення ефективності, своєчасності і якості виконання обов'язків, а також скорочення ризиків і виявлення відхилень від планових показників.

Система контролю дозволяє оцінити фактичні результати діяльності підприємства щодо запланованих. Це включає перевірку виконання фінансових, виробничих і якісних показників. Виявлення відхилень є основою для подальшого аналізу причин і визначення шляхів покращення. Водночас, здійснення контролю допомагає виявляти фінансові порушення, нецільове використання ресурсів, а також виявляти можливі махінації. Наявність чіткої системи контролю зменшує ризик зловживань та вказує на потребу в корекції процесів.

Особливої уваги набуває необхідність здійснення контролю з метою забезпечення вироблення обґрунтованих управлінських рішень завдяки

систематичному аналізу виконання бізнес-процесів. Це сприяє оптимізації робочих процесів, скороченню витрат та підвищенню продуктивності праці.

Контроль у сфері управління лікєро-горілочаними підприємствами також включає управління фінансовими та операційними ризиками. За допомогою аналізу даних контролю можна ідентифікувати потенційні загрози і виявити вразливості в стані підприємства. Контроль допомагає у визначенні оптимального використання ресурсів, включаючи людські, матеріальні та фінансові. Це дає змогу підприємству не лише досягати запланованих цілей, але й ефективно реагувати на зміни зовнішнього середовища. Водночас, слід відмітити, що процес контролю дозволяє не лише виявляти недоліки, а й пропонувати рішення для поліпшення бізнес-процесів. Це може включати реінжиніринг процесів, впровадження нових технологій або зміну організаційної структури.

Контроль виступає як механізм зворотного зв'язку для управлінської команди, надаючи інформацію про те, як працюють процеси, де є проблеми і як їх можна вирішити. Це сприяє динамічному вдосконаленню бізнес-стратегій.

Контроль є невід'ємною частиною системи управління лікєро-горілочаними підприємствами, що забезпечує виконання стратегічних і оперативних цілей. Його функціональне значення полягає в забезпеченні ефективності діяльності, підвищенні продуктивності праці, запобіганні ризикам та виявленні можливостей для вдосконалення. Систематичний контроль веде до стабільності і зростання підприємства, а також формує культуру відповідальності серед співробітників, що є важливим аспектом в умовах конкурентного ринку.

Отже, бухгалтерський облік і контроль в умовах сьогодення виконують критично важливу роль у забезпеченні ефективного управління підприємством. Завдяки технологічним нововведенням, прагненню до прозорості та адаптації до швидко змінюваного бізнес-середовища, ці процеси стали більш динамічними і адаптивними. Успіх підприємства в значній мірі залежить від того, наскільки ефективно організовані бухгалтерський облік і контроль, адже вони забезпечують



основи для прийняття виважених управлінських рішень, підвищення продуктивності та стійкості в умовах невизначеності.

### **1.3. Особливості господарської діяльності та оцінка економічного стану лікero-горілчаних підприємств**

Лікero-горілчана галузь – це сектор економіки, що спеціалізується на виробництві і реалізації алкогольних напоїв, зокрема, лікерів, горілки, наливок, настоянок та інших спиртових виробів. Ця галузь має велике значення для економіки багатьох країн, адже вона не лише генерує прибуток, але й забезпечує робочі місця, сприяє розвитку сільського господарства (виробництво сировини) та культурних традицій.

Державне підприємство «Житомирський лікero-горілчаний завод» є одним із підприємств України, що займається виробництвом алкогольних напоїв, зокрема лікерів та горілки. Завод має багатий досвід у своїй галузі і впроваджує сучасні технології для забезпечення високої якості своїх продуктів.

Основними напрямками діяльності заводу є:

1. Виробництво алкогольних напоїв – виготовлення різноманітних видів горілки, лікерів та інших алкогольних виробів, які користуються попитом як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках.

2. Виготовлення якісної продукції – ДП «Житомирський лікero-горілчаний завод» приділяє велику увагу контролю якості на всіх етапах виробництва, від сировини до готової продукції. Це забезпечується сучасними лабораторними дослідженнями та відповідністю міжнародним стандартам.

3. Підприємство активно впроваджує нові технології виробництва та корпоративні системи управління, що дозволяє підвищити ефективність і знизити витрати.

4. Завод займається соціальною відповідальністю, беручи участь у програмах, спрямованих на покращення якості життя громади, підтримуючи місцеві ініціативи

та проекти.

Завдяки своєму багаторічному досвіду, високим стандартам якості та сучасному менеджменту, ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод» займає стабільні позиції на ринку алкогольної продукції в Україні.

Структура персоналу ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод» – це співвідношення між чисельністю працівників окремої категорії і загальною чисельністю працівників підприємства. Загалом структуру персоналу в ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод» визначають за певними категоріями (робітники, керівники, службовці, спеціалісти), віковою структурою, стажем роботи тощо.

Склад та структура персоналу за статтю в ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод» представлено в табл. 1.2.

Таблиця 1.2

Склад та структура персоналу за статтю  
в ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод» за 2021-2023 роки

Показники	Роки						Відхилення	
	2021		2022		2023		+/-	%
	+/-	%	+/-	%	+/-	%		
Середньоспискова чисельність працівників, чол.	222	100	204	100	173	100	-49	77,9
із них:								
жінки	138	62,2	124	60,8	104	60,1	-34	75,4
чоловіки	84	37,8	80	39,2	69	39,9	-15	82,1

Джерело: узагальнено автором за фінансовою звітністю

З даних таблиці видно, що незважаючи на суттєве зменшення кількості працівників ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод» протягом 2021-2023 років.

Так, протягом досліджуваного періоду загальна кількість жінок зменшилася на 34 особи або на 24,6 %, а кількість чоловіків зменшилася на 15 чол., або на 17,9 %.

Водночас, слід зазначити, що більша частка працівників у загальній структурі персоналу підприємства припадає на жінок – 62,2 % у 2021 році, 60,8 % у 2022 році

та 60,1 % у 2023 році), водночас на чоловіків припадало 37,8 % у 202 році, 39,2 % у 2022 році та 39,9 % у 2023 році відповідно.

Аналіз показників складу і структури персоналу ДП «Житомирський лікеро-горілчаний завод» за категоріями представлено в табл. 1.3.

Таблиця 1.3

Склад та структура персоналу ДП «Житомирський лікеро-горілчаний завод» за 2021-2023 роки

Показники	Роки						Відхилення	
	2021		2022		2023		+/-	%
	+/-	%	+/-	%	+/-	%		
Середньоспискова чисельність працівників, чол.	222	100,0	204	100,0	173	100,0	-49	77,9
Розподіл працівників за категоріями:								
АУП	53	23,9	53	26,0	52	30,1	-1	98,1
Основне виробництво (основні робітники)	59	26,6	57	27,9	51	29,5	-8	86,4
Допоміжний склад (допоміжне виробництво)	43	19,4	42	20,6	34	19,7	-9	79,1
Фірмова торгівля	67	30,2	52	25,5	36	20,8	-31	53,7

*Джерело:* узагальнено автором за звітністю

З даних таблиці можна зробити висновок, що склад та структура персоналу ДП «Житомирський лікеро-горілчаний завод» за категоріями у 2021-2023 роках змінилася наступним чином. Так, порівнюючи 2021 та 2023 роки середньооблікова чисельність персоналу зменшилася на 49 осіб, або на 22,1 %, в тому числі на 1 особу або на 1,9 % зменшилася кількість працівників апарату управління підприємством, на 8 осіб, або на 13,6 % зменшилася кількість працівників основного виробництва, на 9 осіб, або на 20,9 % зменшилася кількість працівників допоміжного виробництва та на 31 особу, або на 46,3 % зменшилася кількість працівників закладів фірмової торгівлі.

Аналіз динаміки руху кадрів ДП «Житомирський лікеро-горілчаний завод» за 2020-2022 роки узагальнено в табл. 1.4.

Таблиця 1.4

Структура руху кадрів ДП «Житомирський лікєро-горілчаний завод»  
за 2021-2023 роки

Показники	Роки			Відхилення	
	2021	2022	2023	+/-	%
1. Середньоспискова чисельність працівників, чол.	222	204	173	-49	77,9
2. Прийнято на роботу нових працівників, чол.	8	9	11	3	137,5
3. Вибуло працівників:	9	18	10	1	111,1
4. Коефіцієнт обороту					
- з приймання, %	2,1	2,6	3,5	1,4	166,7
- з звільнення, %	2,4	5,2	3,2	0,8	133,3
5. Коефіцієнт загального обороту, %	4,5	7,8	6,7	2,2	148,9

*Джерело:* узагальнено автором за звітністю

Проаналізувавши дані табл. 1.4 можна зробити висновок, що чисельність персоналу скоротилася на 99 чол., або на 22,1 %.

Проте, слід відмітити, що кількість прийнятих працівників зростає. Так, у 2023 році, в порівнянні з 2021 роком, в ДП «Житомирський лікєро-горілчаний завод» було прийнято на роботу нових працівників у кількості 11 чол., що на 3 чол. або на 37,5 % більше, ніж у 2021 році.

Водночас, на високому рівні знаходиться і кількість працівників, які вибули з підприємства (наприклад, у 2023 році кількість вибулих зросла на 11,1 %, порівняно з 2021 роком), і це досить негативна тенденція та явище, оскільки підприємству необхідно витратити час і ресурси для того, щоб замінити цих працівників, провести навчання нового персоналу.

Слід відмітити, що збільшення кількості вибулих і прийнятих на роботу працівників впливає на значення коефіцієнта загального обороту, який збільшується з кожним роком, що свідчить про необхідність перегляду кадрової стратегії ДП «Житомирський лікєро-горілчаний завод».

Аналіз фонду зарплати та чисельності працівників ДП «Житомирський лікєро-горілчаний завод» за 2020-2022 роки представлено в табл. 1.5.

Таблиця 1.5

Динаміка фонду зарплати та чисельності працівників ДП «Житомирський лікеро-горілчаний завод» за 2021-2023 роки

Показники	Роки						Відхилення	
	2021		2022		2023		+/-	%
	+/-	%	+/-	%	+/-	%		
Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн	6107,7	100,0	6149,1	100,0	5366,0	100,0	-741,7	87,9
Фонд основної заробітної плати, тис. грн	3293,4	53,9	3946,8	64,2	3419,5	63,7	126,1	103,8
Фонд додаткової заробітної плати, тис. грн	1774,7	29,1	1858	30,2	1920,1	35,8	145,4	108,2
Заохочувальні та компенсаційні виплати, тис. грн	1039,6	17,0	344,3	5,6	26,4	0,5	-1013,2	2,5

*Джерело:* узагальнено автором за звітністю

Фонд оплати праці штатних працівників у 2023 році склав 5366,0 тис грн, в т.ч. основна заробітна плата склала 3419,5 тис грн, що складає 63,7 % в загальному фонді оплати праці, додаткова заробітна плата 1920,1 тис грн (35,8 %), інші заохочувальні та компенсаційні виплати становлять 26,4 тис грн (0,5%).

Водночас, якщо порівнювати 2021 та 2023 роки, то сума загального фонду оплати праці зменшилася на 741,7 тис грн. або на 12,1 %, що відбулося за рахунок зменшення суми заохочувальних та компенсаційних виплат на 1013,2 тис грн., або на 97,5 %.

## РОЗДІЛ 2

### ПОБУДОВА СИСТЕМИ ОБЛІКОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗРАХУНКАМИ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ЛІКЕРО-ГОРІЛЧАНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

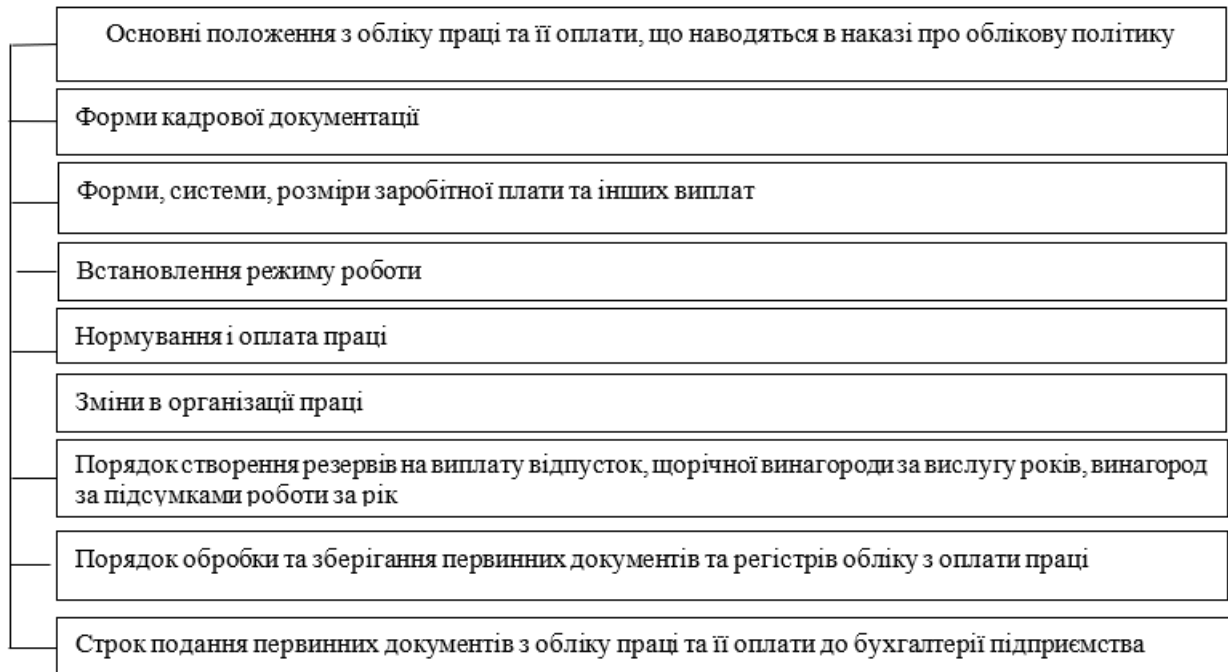
#### **2.1. Організація первинного обліку розрахунків з оплати праці на підприємствах**

Організація обліку оплати праці повинна діяти як цілісна та єдина система взаємопов'язаних і узгоджених методів і способів обліку, що охоплює усі етапи облікових процесів — від виявлення і вимірювання до реєстрації, накопичення, узагальнення, зберігання та передачі інформації.

Бухгалтерський облік оплати праці має забезпечити:

- точне і своєчасне документування даних про витрати праці;
- відображення обсягів виконаних робіт і витрат робочого часу кожного працівника як у рамках окремих галузей, так і підприємства в цілому;
- правильне нарахування заробітної плати кожному працівникові відповідно до чинного законодавства;
- контроль за використанням фонду оплати праці;
- дотримання порядку розподілу заробітної плати за об'єктами бухгалтерського обліку;
- повний і своєчасний розрахунок з працівниками щодо оплат праці;
- складання і подання звітності по оплаті праці у встановлені терміни [25].

Оскільки облік розрахунків з праці є складною сферою, важлива роль у забезпеченні раціональної організації обліку на підприємстві належить продуманій обліковій політиці. Основні положення з обліку праці та її оплати, які містяться в наказі про облікову політику, ілюструються на рис. 2.1 [23].



*Рис. 2.1.* Основні положення з обліку праці та її оплати, що наводяться в наказі про облікову політику

*Джерело:* узагальнено автором за [23]

Вивчивши організаційні, методичні та технічні аспекти облікової політики підприємства, запропоновані елементи облікової політики для розрахунків з оплати праці можуть стати основою для ефективної організації і методики ведення бухгалтерського обліку з метою забезпечення повної та своєчасної облікової інформації для управлінських потреб.

Документальне оформлення облікової політики підприємства відбувається у розпорядчому документі, який регулює організацію облікового процесу в цілому та його складових, зокрема в частині розрахунків з оплати праці [6].

Отже, основними питаннями, які потрібно висвітлити в наказі про облікову політику в частині розрахунків з оплати праці, є: визначення системи та форми оплати праці; встановлення системи нормування праці; а також порядок відображення розрахунків з оплати праці на рахунках бухгалтерського обліку підприємства.

Для ефективного управління господарською діяльністю, зокрема операціями, пов'язаними з обліком доходів працівників на підприємствах, необхідно забезпечити постійний, обґрунтований і юридично підтверджений облік цих операцій на основі достовірних даних первинної документації.

У ДП “Житомирський лікєро-горілочаний завод” прийом працівників на роботу оформлюється через наказ про прийняття, в якому вказується: посада, структурний підрозділ, а також дата початку роботи працівника; вид прийняття на роботу (на постійну – з випробувальним строком, на стажування тощо; на тимчасову – на певний строк або за сумісництвом); особливі умови роботи (наприклад, матеріальна відповідальність чи скорочений робочий день). Основні розпорядчі документи, що стосуються особового складу в ДП “Житомирський лікєро-горілочаний завод” узагальнено в табл. 2.1 [21].

Таблиця 2.1

Розпорядчі документи відносно особового складу в  
ДП “Житомирський лікєро-горілочаний завод”

Назва розпорядчого докумєнту	Призначєння розпорядчого докумєнту
Наказ (розпорядження) про приймання на роботу (ф. № П-1)	Використовується для обліку робітників, прийнятих на підприємство. Складається в відділі кадрів всіх робітників і підписується керівником підприємства.
Наказ (розпорядження) про переведєння на іншу роботу (ф. № П-5)	Використовується для оформлення переведєння робітника з одного цеху (відділу, підрозділу) в інший. Заповнюється робітником відділу кадрів в двох примірниках. Один примірник зберігається в відділі кадрів, інший – передається до бухгалтерії.
Наказ (розпорядження) про надання відпустки (ф. № П-6)	Використовується для оформлення щорічних та інших видів відпусток, який надається робітникам у відповідності до діючого законодавства. Наказ складається в двох примірниках: один складається у відділі кадрів, один передається до бухгалтерії.
Наказ (розпорядження) про припинєння трудового договору (контракту) (ф. № П-8)	Застосовується при звільненні працівника. Заповнюється робітником відділу кадрів в двох екземплярах: один залишається в відділі кадрів, інший передається до бухгалтерії. Наказ підписується керівником підприємства і структурного підрозділу. На основі наказу про припинєння трудового договору (контракту) бухгалтерія здійснює розрахунок з робітниками, а відділ кадрів робить відповідний запис в трудову книжку.

Джерело: узагальнено автором за [21]



Для документування оплати праці існує безліч документів, кожен з яких має свої особливості заповнення. Тому бухгалтеру необхідно бути надзвичайно уважним при їх оформленні. Особливо варто підкреслити, що в умовах постійних змін у законодавстві, які можуть вплинути на вимоги до певних документів, важливо регулярно слідкувати за останніми оновленнями, щоб уникнути можливих розбіжностей.

## **2.2. Організація та методика облікового процесу формування розрахунків з оплати праці на підприємствах**

Облік розрахунків з оплати праці є важливою складовою фінансового обліку на підприємствах, що безпосередньо впливає на ефективність управлінських рішень, мотивацію працівників та загальний фінансовий стан організації. В правильній організації облікового процесу можна досягти високої точності у нарахуванні заробітної плати, що, у свою чергу, забезпечить своєчасність виплат, точність оптимізації витрат на оплату праці та легальність розрахунків.

Характерною рисою обліку доходів працівників спиртових підприємств є зобов'язання адміністрації дотримуватися чинного законодавства, Галузевої угоди та Колективного договору при здійсненні оплати праці. Положення вводиться з метою удосконалення організації оплати праці, посилення її ролі у продуктивності і якості праці, у збільшенні обсягів виробництва та реалізації продукції, підвищенню якості продукції та економії матеріальних ресурсів [26].

Оплата праці робітників ДП «Житомирський лікero-горілчаний завод» здійснюється згідно тарифних розрядів, часових тарифних ставок, встановлених доплат, надбавок, премій і інших заохочувальних та компенсаційних виплат. Оплата праці керівників, спеціалістів та службовців здійснюється відповідно до посадових окладів, затверджених штатним розписом та встановлених доплат, надбавок, премій і інших заохочувальних та компенсаційних виплат [26].

Оплата праці спеціалістів і службовців здійснюється відповідно до посадових окладів встановлених штатним розписом затвердженим генеральним директором і погодженим з Керівником Державного управління справами. Посадові оклади встановлюються відповідно до посади і кваліфікації спеціаліста. Окрім посадового окладу працівникам встановлюються надбавки і доплати залежно від якості виконання посадових обов'язків, особистого вкладу в підвищення продуктивності виробництва: за високі досягнення в праці, за інтенсивність та напруженість в роботі, за збільшення обсягів робіт, за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, за професійну майстерність, за ненормований робочий день, за виконання особливо важливої роботи і ін [26].

Оплата праці робітників основної діяльності здійснюється за погодинною системою оплати праці, а робітників неосновної діяльності ( фірмова торгівля) за відрядною системою оплати праці. За погодинною системою оплати праці зарплата нараховується виходячи з годинних тарифних ставок і кваліфікаційних розрядів або за встановленими посадовими окладами за фактично відпрацьований час [26].

Працівникам фірмових магазинів оплата праці проводиться відрядно-преміально згідно встановленого відсотка (диференційовано по регіонах) від товарообігу кожного магазину та кваліфікації продавця.

За відрядною системою оплати праці за роботу в надурочний час виплачується доплата в розмірі 100% тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою за всі відпрацьовані понадурочні години [26].

За виконання основних показників господарської діяльності впроваджено преміювання працівників. Преміювання застосовується з метою підвищення продуктивності праці, якості продукції, зниження собівартості продукції та росту рівня рентабельності. Розмір премії визначається генеральним директором за погодженням з профспілковим комітетом.

Начальники цехів, начальники відділів, структурних підрозділів мають право давати пропозиції генеральному директору щодо виплат премій, встановлення доплат і надбавок робітникам залежно від якості виконання посадових обов'язків, особистої трудової участі у виконанні планового завдання, а також про зменшення розмірів вище вказаних виплат за порушення виробничої і трудової дисципліни [26].

Керівникам, спеціалістам, службовцям заводу та робітникам основної діяльності премії виплачуються за умов виконання плану виробництва та реалізації продукції і прибуткової діяльності. Премії працівникам фірмової торгівлі виплачуються при умові виконання плану роздрібного товарообороту та прибуткової діяльності [26].

Премії виплачуються за результатами роботи за квартал до 100% квартального фонду оплати праці, розрахованого виходячи з посадового окладу з надбавками і доплатами за фактично відпрацьований час.

Основним обмеженням при нарахуванні виплат є штатний розпис, який відображає кількість працівників за посадами та кваліфікаційними розрядами, а також встановлює максимальний розмір фонду заробітної плати. Перелік доступних винагород регламентується положеннями про оплату праці, соціальними пакетами, преміюванням, а також правилами користування мобільним зв'язком і охорони праці.

У ДП "Житомирський лікєро-горілчанний завод" інформація про розрахунки з персоналом, як щодо облікового, так і необлікового складу, реєструється стосовно оплати праці (усіх видів заробітної плати, премій, допомог тощо), а також розрахунки за неоподаткованими у визначений термін сумами з оплати праці. Всі ці розрахунки узагальнюються на рахунок 66 "Розрахунки за виплатами працівникам", який має наступні субрахунки: 661 "Розрахунки за заробітною платою", 662 "Розрахунки за депонентами", 663 "Розрахунки за іншими виплатами" [8].

Аналітичний облік розрахунків з оплати праці ведеться у розрізі кожного працівника в розрахункових відомостях.

Отже, організація та методика облікового процесу формування розрахунків з оплати праці на підприємствах є важливими складовими ефективного управління фінансовими ресурсами. Це охоплює структурування облікової системи, методи нарахування заробітної плати, контроль за правильністю відповідних розрахунків, а також дотримання чинного законодавства.

Таким чином, організація та методика облікового процесу формування розрахунків з оплати праці на підприємствах сприяють підвищенню ефективності управління, економії коштів і забезпеченню соціальної захищеності працівників.

### **2.3. Удосконалення облікового процесу управління розрахунками з оплати праці підприємств**

В умовах сьогодення будь яке підприємство, здійснюючи побудову або вдосконалення організації обліку оплати праці, повинно підходити до цього питання обґрунтовано, враховуючи доцільність і використовуючи результати наукових досліджень і передового досвіду.

У ході проведеного дослідження ми виявили, що робочі місця працівників, які займаються бухгалтерським обліком та складанням фінансової звітності, не мають належного методологічного забезпечення. Це означає, що підприємство не має в повному обсязі законодавчих та нормативних документів, які регулюють питання оплати праці. Це є суттєвим порушенням, адже наявність такої документації є обов'язковою, оскільки вона спрощує процес розрахунків з оплати праці для працівників бухгалтерії.

Яскравим прикладом інтегрованої системи є національний план рахунків, затверджений наказом Міністерства фінансів України від 30.11.1999 р. № 291 «Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку та Інструкції з його застосування». Використовуючи цей план, прямі виробничі витрати відображаються безпосередньо на рахунку 23 «Виробництво», а непрямі витрати накопичуються на рахунку 91 «Загальновиробничі витрати» і в кінці звітного періоду списуються на

рахунок 23 відповідно до встановленої на підприємстві методики розподілу між об'єктами калькуляції. Витрати підрозділів, які виконують невиробничі функції (управління, збут), не включаються у виробничу собівартість продукції, а списуються на рахунок 79 «Фінансові результати» в тому звітному періоді, в якому вони були здійснені [8].

У зв'язку з викладеним, доцільно використовувати аналітичні рахунки для обліку витрат на оплату праці, зазначені в табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Розрізи аналітичного обліку до рахунків витрат на оплату праці

Синтетичний рахунок (рахунок першого порядку)	Субрахунки (рахунки другого порядку)	Аналітичний рахунок першого порядку	
66 "Розрахунки за виплатами працівникам"	661 "Розрахунки за заробітною платою"	661.1	"Витрати фонду основної заробітної плати"
		661.2	"Витрати фонду додаткової заробітної плати"
	663 "Розрахунки за іншими виплатами"	663.1	"Витрати заохочувального та компенсаційного характеру"
		663.2	"Витрати, що не належать до фонду оплати праці"

Джерело: узагальнено автором за [8]

З метою забезпечення відповідності управлінським потребам важливо зосередитися на організації обліку витрат, особливо стосовно оплати праці, аби достовірно обчислювати виробничу собівартість продукції (робіт, послуг) у всіх сферах діяльності.

Для цього необхідно реалізувати групування та класифікацію витрат відповідно до вимог калькуляції, а також визначити розміри коштів, необхідних для ведення господарської діяльності. Важливо передбачити певну суму для своєчасних розрахунків з оплати праці.

Аналізуючи шляхи удосконалення обліку розрахунків з оплати праці на ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод», можна дійти висновку про необхідність впровадження конкретних змін на підприємстві. Вдосконалення системи матеріального стимулювання є важливим аспектом, що допоможе уникнути проблем з плинністю кадрів. Це може бути досягнуто шляхом перегляду існуючої системи преміювання.

У сучасних умовах господарювання актуальною є проблема залучення працівників до ефективної, своєчасної та якісної роботи. На нашу думку, основним напрямом покращення ситуації в сфері оплати праці повинна стати мотивація трудової діяльності. Одним із важливих інструментів у цьому контексті є соціальний пакет, який комбінує методи матеріального та нематеріального стимулювання. Соціальний пакет має бути максимально універсальним і враховувати індивідуальні потреби працівника. Використання соціального пакета роботодавцями сприяє формуванню в Україні сучасного, конкурентного ринку праці та підвищенню конкурентоспроможності національної робочої сили.

Таким чином, політика в галузі оплати праці є невід'ємною складовою управління підприємством, і вона суттєво впливає на ефективність його діяльності. Заробітна плата є одним із ключових стимулів для раціонального використання трудових ресурсів. Аналіз використання робочої сили на підприємстві та рівня продуктивності праці має розглядатися у тісному взаємозв'язку з оплатою праці, адже зростання продуктивності створює реальні можливості для підвищення рівня оплати. У той же час, кошти на оплату праці потрібно використовувати таким чином, щоб темпи зростання продуктивності праці перевищували темпи зростання її оплати.

Це надасть можливість деталізувати та спростити процедуру обліку, адже для кожної операції з відображення витрат на оплату праці будуть визначені відповідні аналітичні рахунки, що необхідні для використання.

## РОЗДІЛ 3

### ПОБУДОВА СИСТЕМИ АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗРАХУНКАМИ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ЛІКЕРО-ГОРІЛЧАНИХ ПІДПРИЄМСТВ

#### **3.1. Моделювання системи контролю розрахунків з оплати праці на підприємстві**

Контроль є однією з ключових функцій управління підприємством. У сучасних умовах виникає потреба в оновленні організації та стимулювання праці, а також в перегляді системи контролю за операціями з оплати праці. Оплата праці є важливим соціально-економічним явищем. Заробітна плата виконує роль потужного механізму, який підвищує зацікавленість працівників у результатах своєї діяльності, сприяє росту продуктивності, збільшенню обсягів виробленої продукції та покращенню її якості та асортименту.

Бухгалтерський облік виконує важливу роль у здійсненні контролю, надаючи задокументовану інформацію про діяльність окремих підрозділів та підприємства в цілому. Окрім цього, бухгалтерський облік є об'єктом контролю, оскільки саме в процесі контролю перевіряється його достовірність та відповідність чинному законодавству. Ефективність бухгалтерського обліку та якісне виконання його функцій забезпечуються шляхом систематичного контролю.

Ключовим аспектом внутрішнього контролю є перевірка правильності застосування норм, посадових окладів і тарифних ставок, а також дотримання положень про оплату праці та виплату премій. Виконання тарифних сіток, ставок, посадових окладів можливо на основі всіх розрахунково-платіжних відомостей, табелів обліку використання робочого часу та розрахунку заробітної плати. Особа, відповідальна за контроль, аналізує показники продуктивності праці та виявляє чинники, що впливають на зниження витрат на оплату праці, такі як дотримання штатно-кошторисної дисципліни та підвищення продуктивності праці, а також

ефективне виконання завдань з виробництва та реалізації продукції (робіт, послуг) [40].

Контроль за використанням коштів на оплату праці в ДП “Житомирський лікєро-горілочаний завод” є особливо важливим. У процесі контролю необхідно постійно аналізувати використання фонду заробітної плати та шукати можливості для економії коштів через збільшення продуктивності праці та зниження трудомісткості. Таким чином, вся система внутрішнього контролю забезпечує послідовну та ефективну роботу підприємства, збереження його активів, а також своєчасне та повне відображення господарських операцій.

Організація внутрішньогосподарського контролю розрахунків з оплати праці є надзвичайно відповідальним напрямком, оскільки точність оцінок та управлінських рішень, ухвалених на їх основі, впливає на ефективність праці робітників, витрати підприємства та формування обсягів доходу. Основною метою контролера під час перевірки розрахунків з оплати праці є виявлення сильних сторін контролю, аби впевнитися у відсутності суттєвих помилок.

Мета контролю розрахунків з оплати праці полягає у перевірці дотримання чинного законодавства про працю, правильності нарахування заробітної плати та утримань з неї, коректності документального оформлення, а також точності ведення бухгалтерського обліку розрахунків із фізичними особами. Це охоплює не лише контролюючі аспекти на рівні підприємства, а й правильність нарахування податків і платежів із фонду оплати праці та виплат соціального характеру [39].

Модель контролю та ревізії операцій щодо оплати праці в ДП “Житомирський лікєро-горілочаний завод” представлена на рис. 3.1. Для забезпечення соціального захисту та матеріальної зацікавленості працівників необхідно регулярно вдосконалювати систему оплати праці, враховуючи кількість і якість виконуваної роботи, умови праці та результати діяльності. Це вимагає постійної перевірки розрахунків із персоналом, що передбачає контроль дотримання чинного



законодавства про працю, правильності нарахування заробітної плати та утримань, а також точності ведення бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці.

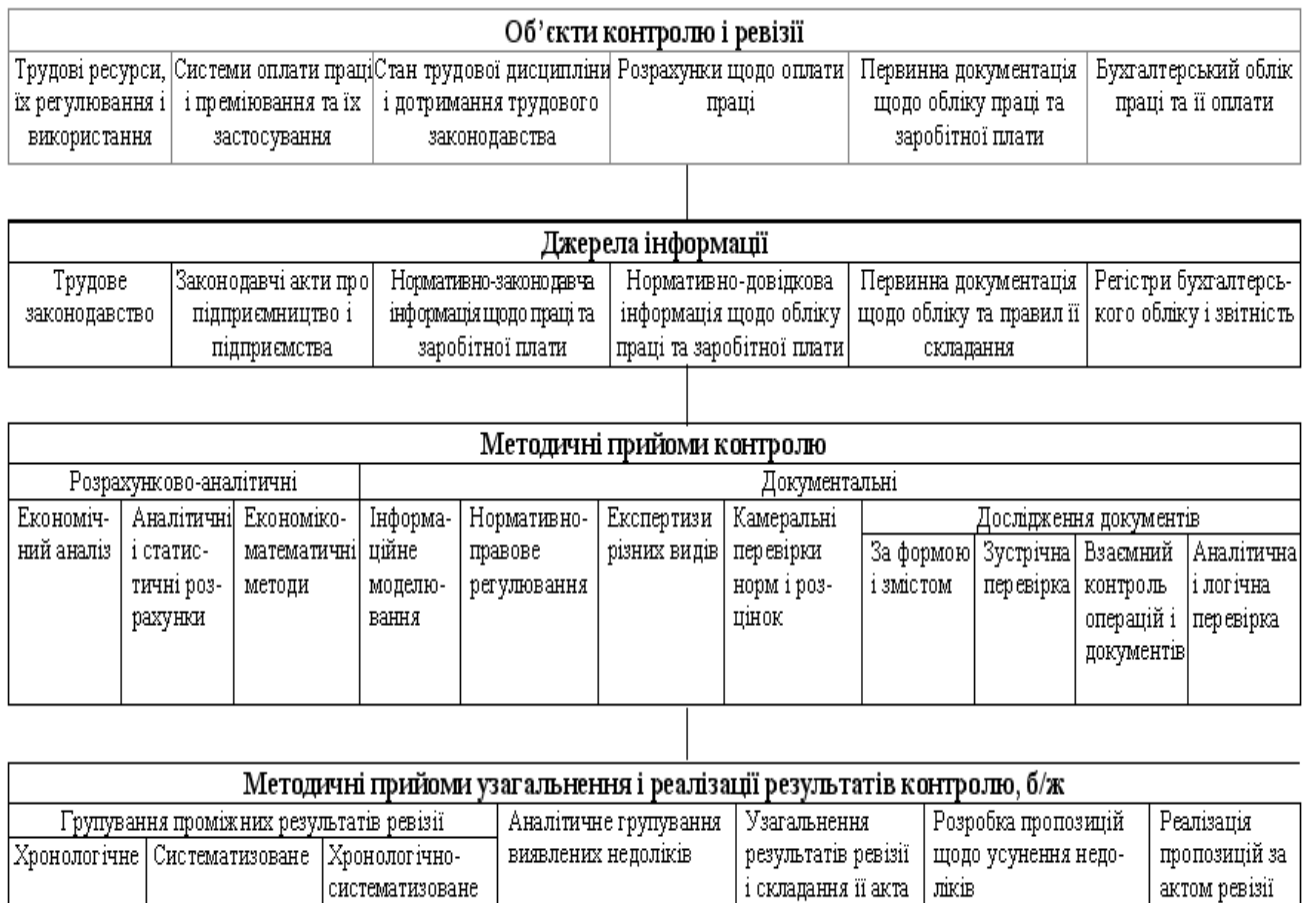
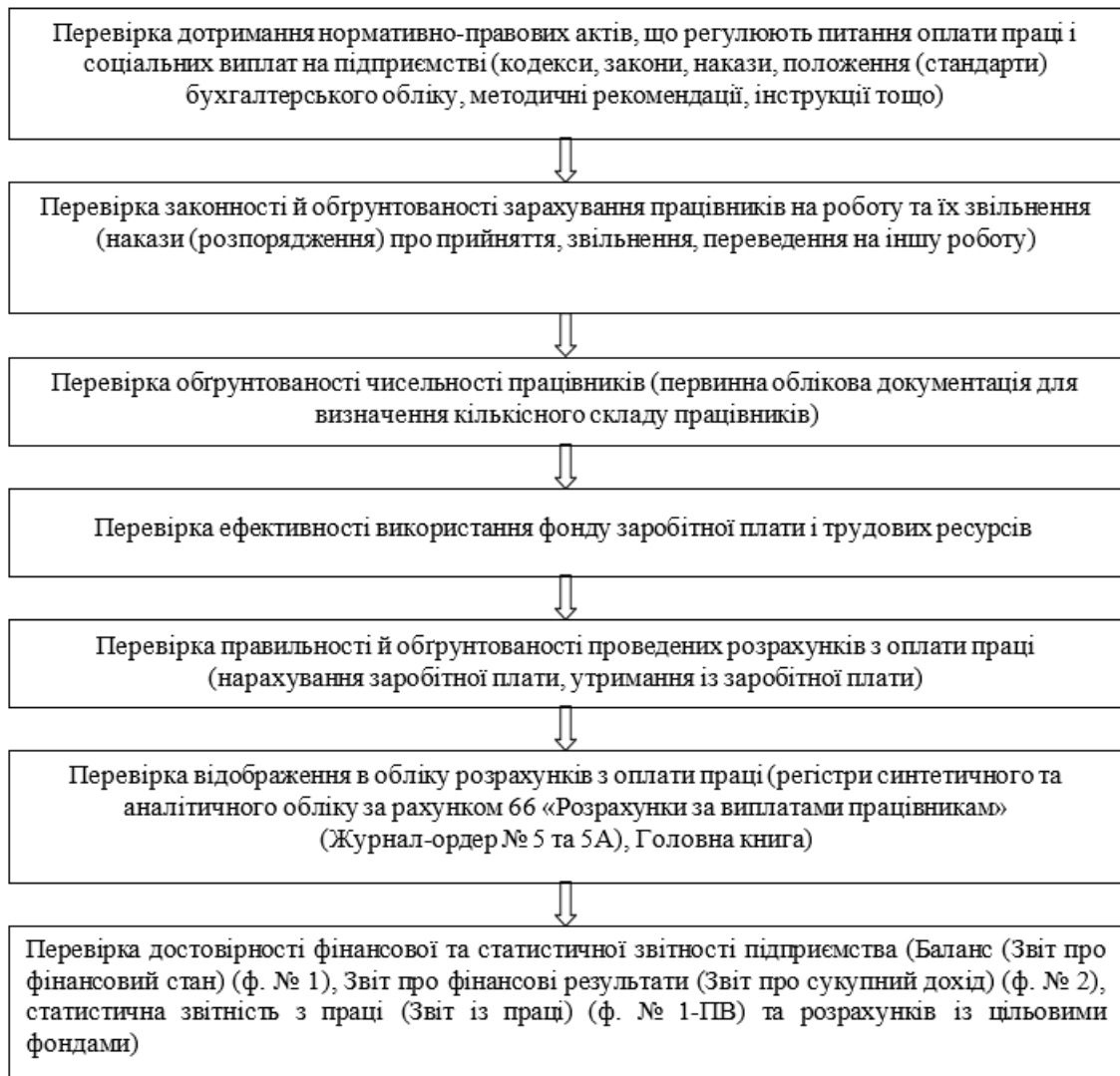


Рис. 3.1 Модель контролю і ревізії операцій щодо оплати праці

Джерело: узагальнено автором

Внутрішній контроль є однією з ключових функцій управління господарською діяльністю ДП “Житомирський лікєро-горілочний завод”. Одним із його основних завдань є надання інформації про діяльність підприємства, що дозволяє ухвалювати ефективні управлінські рішення, які можливі лише за умови раціональної організації цього процесу. Організовуючи систему внутрішнього контролю або аудиту на підприємстві, важливо дотримуватися системного підходу, який забезпечує її максимальну результативність і, в свою чергу, визначає доцільність контрольних заходів.

Послідовність перевірки розрахунків з оплати праці наведено на рис. 3.2.



*Рис. 3.2.* Послідовність перевірки розрахунків з оплати праці

Джерело: узагальнено автором

Контроль розрахунків з оплати праці є важливим і невід’ємним складником системи внутрішньогосподарського контролю на підприємстві. Під час перевірки слід особливо увагу приділити первинним документам, які регулюють трудові відносини з працівниками, а також процесу нарахування та виплати заробітної плати. Контроль за розрахунками з персоналом передбачає дотримання чинного законодавства про працю, правильність нарахування заробітної плати та проведення відповідних утримань. Таким чином, контроль за розрахунками з оплати праці є досить трудомістким процесом, який потребує уважного і ретельного підходу.

На підставі результатів проведеного дослідження внутрішньогосподарського контролю ми пропонуємо такі заходи для поліпшення стану розрахунків з оплати праці:

- створити службу внутрішнього контролю на підприємстві, що відповідатиме за проведення заходів щодо збереження даних об'єктів обліку від знищення та розкрадання;
- затвердити накази, положення та інструкції, які регламентують дотримання відповідних вимог працівниками підприємства;
- розподілити обов'язки з перевірки та контролю оформлення, приймання і передачі документів до архіву, а також правильності оформлення інвентаризаційних відомостей;
- встановити, що відповідальність за правильність оформлення документів, пов'язаних із розрахунками з оплати праці, та достовірність їх даних покладається на осіб, які їх склали.

Ефективна організація внутрішнього контролю є важливим етапом у вдосконаленні управлінських процесів підприємства, оскільки вона забезпечує високий рівень виконання його завдань та належний порядок в управлінні. Таким чином, правильно організований внутрішній контроль або аудит на підприємстві надасть керівництву та власникам достовірну інформацію про стан справ, що дасть можливість визначити перспективи подальшої діяльності.

### **3.2. Удосконалення системи аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці лікєро-горілчаного підприємства**

Кадрова стратегія підприємства – це одна із найважливіших стратегій, яка є інтегрованою та взаємопов'язаною із загальнокорпоративної стратегією та слугує досягненню загальних стратегічних цілей підприємства. Формування ефективної кадрової стратегії на підприємствах повинне бути основним напрямком, слідуючи якому підприємство зможе досягти поставлених цілей. Крім того, стратегія повинна

не тільки мати теоретичне значення, а, перш за все, активно реалізовуватися на практиці.

Заходи щодо виконання завдань стратегічного плану розвитку кадрової політики ДП «Житомирський лікєро-горілочаний завод» у 2023-2026 роках представлено в табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Заходи щодо виконання завдань стратегічного плану розвитку кадрової політики ДП «Житомирський лікєро-горілочаний завод» у 2025-2026 роках

Захід	Строк виконання	Відповідальний виконавець	Результат заходу
Оновлення регламентів корпоративної культури, створення умов для розвитку та професійного росту кожного працівника	Грудень 2025 р	Менеджер з персоналу	Положення про адаптацію, професійне навчання. Створення форми анкети для виявлення благополуччя працівників
Корпоративне навчання	щороку	Менеджер з персоналу	Зростання чистого доходу при оптимізації витрат
Відвідування семінарів, тренінгів, воркшопів, кількадечних інтенсивів тощо.	щороку	Начальники відділів	X Нові знання та вдосконалення вмінь і навичок працівників
Проведення професійного навчання менеджерів з продажу	щороку	Начальники відділів	Підвищення продуктивності праці на 12%, задоволеність клієнтів без нарікань і негативних відгуків
Підвищення матеріальної зацікавленості працівників	Згідно умов Колективного договору	Планово-економічний відділ та бухгалтерія	Мотивація і благополуччя персоналу (збільшення заохочувальних виплат до 2% ФОП-2023 р

Джерело: розроблено автором на основі стратегічного плану розвитку ДП «Житомирський лікєро-горілочаний завод»

Навчання та вдосконалення вмінь і навичок працівників потрібне будь-якій організації. Тому на нашому підприємстві планується навчати працівників відповідно до актуальних потреб організації у вигляді семінарів, тренінгів, воркшопів, кількадечних інтенсивів тощо.

Згідно умов Колективного договору ДП «Житомирський лікєро-горілочаний завод».

Удосконалення кадрової стратегії ДП «Житомирський лікєро-горілочаний завод» потрібне для забезпечення успішної діяльності організації:

1. Поліпшити процес навчання працівників. Необхідно розробити модель навчального процесу, який би допоміг працівникам розвиватися та налагодити зв'язки між компанією та співробітниками. Також можлива створення партнерських програм з університетами та іншими освітніми закладами з метою підвищення рівня професійної підготовки працівників. Для цього можна проводити різноманітні заходи зі студентами, такі як лекції, семінари, чергові практики, а також взаємні відвідування та розвиток співпраці з викладачами.

2. Охорона здоров'я та благополуччя працівників. Керівництво зобов'язане забезпечувати належні умови роботи, змінювати шкідливі фактори, вдосконалювати охоронні заходи, а також створювати належні умови для відпочинку та відновлення сил працівників.

3. Розроблення програми мотивації працівників. Необхідно встановити додаткові стимули для працівників, що б додатково мотивували їх до результативної праці. Це можуть бути додаткові виплати, системи бонусів чи корпоративні заходи для працівників.

4. Створення кадрового резерву. Необхідно створювати кадровий резерв, який би забезпечував заміну кваліфікованих працівників на випадок їх відходу з компанії, а також забезпечував поповнення кадрів у разі розширення бізнесу.

5. Забезпечення внутрішньої комунікації. Налагодження ефективної внутрішньої комунікації допоможе підприємству забезпечувати ефективну співпрацю між працівниками, а також вчасно інформувати їх про новини компанії та процеси, що відбуваються.

6. Створення команди висококваліфікованих кадрів. Компанії потрібна команда висококваліфікованих працівників, які зацікавлені в успішному розвитку

підприємства. Для цього слід обирати тільки найкращих кандидатів на відповідні посади та хорошої роботи зі створенням сприятливої атмосфери в колективі.

7. Застосування інноваційних технологій. Застосування новітніх технологій та інноваційних методів виробництва може зменшити витрати на працю та підвищити продуктивність, що позитивно вплине на рівень прибутку підприємства.

8. Підвищення соціальної відповідальності. ДП "Житомирський лікеро-горілчаний завод" повинен розглядати можливості підвищення соціальної відповідальності як компанії, що дозволить збільшити довіру та популярність бренду серед споживачів та потенційних партнерів.

9. Аналіз конкурентів. Аналіз стратегій та методів роботи конкурентів може допомогти в розробці ефективної стратегії підприємства. Необхідно стежити за ринковими тенденціями, розробляти нові методи виробництва, встановлювати конкурентні ціни та придбати конкурентну перевагу над конкурентами.

10. Підвищення екологічної свідомості. Оцінка впливу підприємства на довкілля може допомогти підвищити екологічну свідомість працівників та споживачів, а також забезпечити дотримання стандартів екологічної безпеки.

11. Формування корпоративної культури. Об'єднання компанії навколо спільних цінностей, мети та задач допоможе створити корпоративну культуру, що пришвидшить діловий розвиток та стабільність компанії.

12. Знайти спосіб розв'язання проблем у роботі працівників. Керівництво повинне знайти спосіб вирішити проблеми, які виникають у роботі працівників. Необхідно виявити причини проблем та прийняти заходи по їх вирішенню.

13. Створення сприятливої атмосфери на робочому місці. Керівництво повинне забезпечити комфортні умови роботи для працівників, які включають в себе належну оснащеність робочих місць, зручне розташування зон відпочинку та столової, зручний графік роботи та інші важливі аспекти.

Таблиця 3.2

## Формування цілей та реалізації кадрової стратегії 2025-2026 рр.

№ з/п	Стратегічна ціль	Характеристика заходу	Бюджет витрат	Значення параметрів
1	Забезпечити корпоративне навчання для 100% працівників у процесі онбордингу	Розвиток професійних вмінь і навичок працівників семінарів, тренінгів, воркшопів, кількадеденних інтенсивів тощо	Обсяг інвестицій: Орієнтовна сума – 80 тис. грн (40 тис. грн на рік)	Адаптаційні тренінги 20 год
2	Забезпечити підвищення кваліфікації персоналу для забезпечення професійного і кар'єрного розвитку	Проведення тренінгів професійними спікерами та керівництвом за темами: 1) «Управління проектами»; 2) «Соціальна відповідальність підприємства»	Власні кошти 2025 р – 15 тис. грн 2026 р. - 20 тис. грн	Кількість проведених тренінгів та годин на 1 працівника 2023 р – 35 осіб, 2025 р.- 35 осіб
4	Удосконалення корпоративної культури.	Опитування працівників щодо задоволеності атмосферою на робочому місці	Функції менеджера персоналу	задоволені атмосферою компанії, осіб. 2025р 75% 2026 р.- 80%

*Джерело: складено автором*

Ці рекомендації допоможуть підприємству залучити та зберегти висококваліфікованих працівників, оптимізувати витрати та збільшити прибуток, зберегти позиції на ринку та підвищити конкурентоспроможність.

## ВИСНОВКИ

Результатом кваліфікаційної роботи є теоретичне узагальнення та формування рекомендацій щодо обліку і контролю розрахунків з оплати праці лікєро-горілочаних підприємств. Це дало змогу обґрунтувати висновки теоретичного та прикладного характеру:

1. Оплата праці є одним із ключових елементів бухгалтерського обліку на лікєро-горілочаних підприємствах, оскільки вона безпосередньо впливає на ефективність роботи трудового колективу та забезпечує мотивацію працівників. Систематизований облік витрат на оплату праці дозволяє здійснювати контроль за їхнім використанням, що в умовах сучасного бізнес-середовища є необхідністю для досягнення фінансової стабільності підприємства. Інтеграція облікових даних про оплату праці у загальну систему фінансового обліку створює умови для комплексного аналізу витрат і підвищення управлінської ефективності.

2. Бухгалтерський облік та контроль виконують критично важливу функцію в управлінні лікєро-горілочаними підприємствами, оскільки забезпечують довіру до фінансової інформації, яка являє собою підсумок господарської діяльності. Вони створюють основу для прийняття управлінських рішень, стратегічного планування і розвитку. Регулярний моніторинг фінансових показників, що стосуються оплати праці, дозволяє виявляти проблеми й направляти ресурси для їх вирішення.

3. Лікєро-горілочана галузь має свої специфічні особливості, пов'язані з сезонністю виробництва, коливаннями попиту на алкогольні напої, регуляторними вимогами і конкуренцією. Оцінка економічного стану лікєро-горілочаних підприємств вимагає комплексного аналізу, який включає фінансові показники, обсяги продажів, структуру витрат на оплату праці та інші показники результативності. Це дозволяє не лише зорієнтуватися в поточній ситуації, але й розробити стратегії для подальшого розвитку.

4. Організація первинного обліку розрахунків з оплати праці повинна базуватися на чітких правилах і процедурах, які забезпечують достовірність інформації. Важливе значення має своєчасність документального оформлення



трудової діяльності персоналу. Введення електронних систем обліку значно спрощує цей процес і підвищує його точність.

5. Методика облікового процесу формування розрахунків з оплати праці повинна включати використання сучасних інформаційних технологій та програмного забезпечення, що дозволяє автоматизувати рутинні операції і зменшити ймовірність помилок. Стандартизація облікових форм сприяє зрозумілості та прозорості фінансової звітності.

6. Для підвищення ефективності управлінського обліку розрахунків з оплати праці необхідно впроваджувати нові інструменти підтримки прийняття рішень на базі аналізу даних. Це передбачає дерегуляцію звітності, аналіз кадрових витрат, а також оптимізацію механізмів управління фондом оплати праці з метою підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності підприємства.

7. Моделювання системи контролю розрахунків з оплати праці має стати важливим інструментом для забезпечення відповідності фінансових витрат бізнес-плану підприємства. Запровадження системи внутрішнього контролю дозволить оперативно виявляти відхилення від норм і стандартів, а також знижувати ризики, пов'язані з нецільовим використанням коштів.

8. Удосконалення аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці є ключовим елементом для підвищення ефективності лікєро-горілчаного підприємства. Використання сучасних аналітичних інструментів, таких як бізнес-аналіз та прогнозування, дозволяє надавати керівництву обґрунтовані рекомендації щодо оптимізації витрат на оплату праці, що, в свою чергу, сприяє досягненню стратегічних цілей компанії.

Узагальнюючи, можна зазначити, що управління оплатою праці має бути системним процесом, який включає в себе як облік, так і контроль і аналіз. Впровадження рекомендацій, отриманих в результаті дослідження, стане надійною основою для підвищення ефективності функціонування лікєро-горілчаних підприємств, що в умовах сучасної економіки є надзвичайно актуальним.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Барановська І. Т. Заробітна плата, як основний фактор підвищення зайнятості населення в сільському господарстві. *Вісник ЖДТУ*. №2(36). 2011. С. 158–162.
2. Бірюченко С. Ю. Доходи персоналу підприємства: підходи щодо його визначення та оцінювання. *Вісник ЖДТУ*. 2012. № 2 (48). С. 125–131.
3. Бухгалтерський облік (для необлікових спеціальностей) : навч. посіб. / Ю. Ю. Мороз, Т. С. Гайдучок, О. М. Дмитренко. Житомир : Рута, 2022. 256 с.
4. Гайдучок Т. С., Вітер С. А., Дем'янишина О. А., Ареп'єва О. В. Фінансовий облік активів : навч. посіб. : у 2 ч. / Житомир : Поліський нац. ун-т, 2024. Ч. I. 360 с.
5. Долюк А. В. Витрати на оплату праці як економічне поняття та об'єкт бухгалтерського обліку. *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. 2013. № 1.- С. 59–64.
6. Жиглей І. В. Облікове забезпечення заходів, пов'язаних з підвищенням мотивації праці в світлі П(С)БО 26 “Виплати працівникам”. *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. 2009. № 3. С. 60–65.
7. Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 р. № 5 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text>.
8. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій : наказ М-ва фінансів України від 30 листоп. 1999 р. № 291. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text>
9. Каткова Н. В. Особливості обліку оплати праці в сучасних умовах та шляхи його вдосконалення. *Бухгалтерський облік, аналіз та аудит*. 2017. Вип. 8. С. 762-767.

10. Кобильник Т. О. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. URL: *Журнал Науковий огляд*. 2016. № 11 (32). с. 1–5
11. Коваленко Л. В., Ковальчук О. М. Інноваційні підходи до обліку та управління оплатою праці: сучасні тренди та перспективи розвитку. *Роль бухгалтерського обліку, аудиту та податкової політики у розбудові незалежної України на шляху до Європейського Союзу* : зб. праць учасників III Міжнар. наук.-практ. конф. (7-8 листоп. 2024 р.). Житомир : Поліський національний університет, 2024. С. 394–397.
12. Ковальчук О. М., Кравчук С. Б. Облікова політика щодо оплати праці на підприємствах горілкової галузі: ключові аспекти. *Роль бухгалтерського обліку, аудиту та податкової політики у розбудові незалежної України на шляху до Європейського Союзу* : зб. праць учасників III Міжнар. наук.-практ. конф. (7-8 листоп. 2024 р.). Житомир : Поліський національний університет, 2024. С. 401–404.
13. Костишина Т. А. Сучасні проблеми обліку оплати праці в контексті конкурентоспроможності національної економіки URL: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Vchnu\\_ekon/2011\\_2\\_1/065-069.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchnu_ekon/2011_2_1/065-069.pdf)
14. Кубицька М. Р. Сутність оплати праці як економічної категорії. URL: <http://intkonf.org/kubitska-m-r-sutnist-oplati-pratsi-yak-ekonomichnoyi-kategoriyi/>
15. Лепьохіна І. О. Теоретичні аспекти формування заробітної плати та її функції. *Вісник ЖДТУ*. 2011. № 2 (56). С. 76–78
16. Лиходєдова О. В. Витрати на персонал та їх оптимізація в умовах ринку. *Торгівля і ринок. Збірник наукових праць*. 2010. Вип. 30, Т.1 С.236–242.
17. Лишиленко О. Бухгалтерський облік розрахунків за виплатами працівникам. *Бухгалтерський облік та аудит*. 2004. №12. С. 23–256.
18. Медведєв В. С. Організування оплати праці на виробництвах із значною кількістю неоднорідних операцій. URL: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Mimi/2011\\_3\\_1/3\\_7.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Mimi/2011_3_1/3_7.pdf)
19. Мельник М. В. Сучасний етап розвитку обліково-контрольної та

аналітичної діяльності. *Облік. Аналіз. Аудит*. 2017. № 1. С. 83–90.

20. Мельничук О. П. Аспекти організації обліку витрат на оплату праці. URL: [http://www.ej.kherson.ua/journal/economic\\_11/122.pdf](http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_11/122.pdf)

21. Методичні рекомендації по застосуванню реєстрів бухгалтерського обліку : наказ М-ва фінансів України 29 груд. 2000 р. № 356. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0356201-00#Text>.

22. Методичні рекомендації щодо заповнення форм фінансової звітності : наказом М-ва фінансів України від 28 берез. 2013 р. № 433. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0433201-13#Text>

23. Методичні рекомендації щодо облікової політики підприємства : наказ М-ва фінансів України від 27 черв. 2013 р. № 635. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0635201-13#Text>

24. Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» : наказ М-ва фінансів України від 07 лют. 2013 р. № 73. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13#Text>

25. Овсяк Н. В. Облікова політика підприємства в частині оплати праці. *Вісник ЖДТУ*. 2012. № 4 (62). с. 162-165

26. Офіційний сайт ДП «Житомирський лікєро-горілочаний завод». URL: <https://lgz.com.ua/>

27. Оскірко Ю. А., Секіріна Н. В. Поняття облікової політики та її економічна суть. URL: [http://www.rusnauka.com/33\\_DWS\\_2010/33\\_DWS\\_2010/Economics/74443.doc.htm](http://www.rusnauka.com/33_DWS_2010/33_DWS_2010/Economics/74443.doc.htm)

28. План рахунків бухгалтерського обліку у визначеннях та схемах : навчально-наочний посібник / Ю. С. Цаль-Цалко, Ю. Ю. Мороз, Т. С. Гайдучок [та ін.]. Житомир : Рута, 2019. 212 с.

29. Податковий кодекс України від 02 груд. 2010 р. № 2755 / Верх. Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>

30. Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку : наказ М-ва фінансів України від 24 травн. 1995 р. № 88. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0168-95#Text>
31. Порядок подання фінансової звітності : постанова Кабінету Міністрів України від 28 лют. 2000 р. № 419. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/KP000419>
32. Про оплату праці : Закон України від 24 берез. 1995 р. № 108/95-ВР. / Верх. Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>.
33. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16 лип. 1999 р. № 996. / Верх. Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text>
34. Семенов А. Г., Складанна К. І. Аналіз показників використання фонду оплати праці на підприємстві URL: [http://www.econom.stateandregions.zp.ua/journal/2015/4\\_2015/15.pdf](http://www.econom.stateandregions.zp.ua/journal/2015/4_2015/15.pdf)
35. Сафонова М. Ф. Концепція розвитку аудиту як самостійної форми наукового пізнання. *Політематичний мережевий електронний науковий журнал Тернопільського державного аграрного університету*. 2015. № 114. С. 592–609.
36. Склярук І. П., Поліщук М. В. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2130/2059>
37. Фомюк А. О., Ковальчук О. М. Удосконалення обліку праці та її оплати на комунальних підприємствах. Студентські наукові читання 2024. Матеріали конференції першого туру Всеукраїнського конкурсу студентських наукових робіт Поліського національного університету, 28 листопада 2024 р. Житомир : Поліський національний університет. 2024. С. 185–187.
38. Цегельник Н. І. Соціальна відповідальність бізнесу за доходи найманих працівників. *Соціально відповідальне ведення бізнесу – складова сталого розвитку*: зб. матер. за результатами Всеукраїнського конкурсу наукових робіт / за аг. ред..

Устименка В. А.; ред.-упоряд. Санченко А. Є.; упоряд. Сошников А. О., Токунова А. В. Київ, 2022. С. 37–46.

39. Ходаківська Л. О. Внутрішньогосподарський контроль розрахунків з оплати праці. [https://economyandsociety.in.ua/journals/17\\_ukr/99.pdf](https://economyandsociety.in.ua/journals/17_ukr/99.pdf).

40. Чижевська І. А. Контроль розрахунків з оплати праці. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/35606/1/319.pdf>.

# ДОДАТКИ