

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ СТАТИСТИКИ, ОБЛІКУ ТА АУДИТУ

Обліково-статистичний факультет
Кафедра обліку, аудиту та оподаткування

Спеціальність 071 «Облік і оподаткування»

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему:

Організація та методика обліку, аналізу та контролю розрахунків підприємства з оплати праці в умовах мілітарних викликів»

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

Студента 6 курсу
Групи ОА-20.01/1

(підпис)

Самарін Дмитро Олександрович

Науковий керівник

(підпис)

к.е.н., доцент Штик Ю. В.

Робота допущена до захисту _____ д.е.н., професор К. М. Разумова
(підпис) (прізвище, ініціали зав.кафедри)

Київ 2026



Звіт подібності

Метадані

ДОКУМЕНТ

Заголовок

ПЕРЕВІРКА НА ПЛАГІАТ_Самарін

Автор

Самарін

Науковий керівник / Експерт

Спіжова

ІД документа

333189654

ОРГАНІЗАЦІЯ

Назва організації

National Academy of Statistics, Accounting and Audit

підрозділ

National Academy of Statistics, Accounting and Audit

ЗВІТ

Дата звіту

1/27/2026

Дата редагування

1/27/2026

Обсяг знайдених подібностей

Коефіцієнт подібності визначає, який відсоток тексту по відношенню до загального обсягу тексту було знайдено в різних джерелах. Зверніть увагу, що високі значення коефіцієнта не автоматично означають плагіат. Звіт має аналізувати компетентна / уповноважена особа.

20.67%

28.40%

КП 1

19005

Кількість слів

0.93%

1.27%

КЦ

150503

Кількість символів

Тривога

У цьому розділі ви знайдете інформацію щодо текстових спотворень. Ці спотворення в тексті можуть говорити про МОЖЛИВІ маніпуляції в тексті. Спотворення в тексті можуть мати навмисний характер, але частіше характер технічних помилок при конвертації документа та його збереженні, тому ми рекомендуємо вам підходити до аналізу цього модуля відповідально. У разі виникнення запитань, просимо звертатися до нашої служби підтримки.

Заміна букв		5
Інтервали		0
Мікропробіли		14
Білі знаки		0
Парафрази (SmartMarks)		286

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА СТАТИСТИКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ СТАТИСТИКИ, ОБЛІКУ ТА АУДИТУ
ОБЛІКОВО-СТАТИСТИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ОБЛІКУ, АУДИТУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ

Ступінь вищої освіти – магістр

Галузь знань - 07 «Управління та адміністрування» Спеціальність – 071 «Облік і оподаткування»

Освітньо-професійна програма – «Облік, аудит та оподаткування»

Затверджую

завідувач кафедри обліку,

аудиту та оподаткування

д.е.н., професор

_____ К. М. Разумова

«___» _____ 2026 р.

Завдання
на кваліфікаційну роботу магістра

Самарін Дмитра Олександровича

1. Тема роботи

(прізвище, ім'я, по-батькові)

Організація та методика обліку, аналізу та контролю розрахунків підприємства з оплати праці в умовах мілітарних викликів

керівник проекту (роботи) к.е.н., доцент Штик Ю. В.

затверджені наказом НАСОНА від «02 вересня» 2025 року № 279/1

2. Строк подання студентом роботи 12.01.2026

Вихідні дані до роботи: фінансова звітність ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА»

Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити). 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ ТА КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ ПІДПРИЄМСТВА З ОПЛАТИ ПРАЦІ. 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВАРИСТВІ. 3. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА». 4. ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА КОНТРОЛЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТОВАРИСТВА.

Перелік графічного матеріалу: рисунки за темою дослідження, таблиці з аналітичними розрахунками, бухгалтерські проведення за темою дослідження, пропозиції з удосконалення організаційно-методичних аспектів обліку, аналізу та контролю оплати праці на підприємстві.

Дата видачі завдання «12» вересня 2025 року. _____

Керівник
(підпис)

_____ Штик Ю. В.

Завдання прийняла до виконання
(підпис)

_____ Самарін Д. О.

Календарний план

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи магістра	Строк виконання етапів роботи	Відмітка про виконання
1	Затвердження теми і наукового керівника кваліфікаційної роботи магістра на засіданні кафедри	12.09.2025	виконано
2	Опрацювання першоджерел по темі роботи		виконано
3	Розробка плану роботи, методики та інструментарію досліджень		виконано
4	Проведення економічних досліджень та їх аналіз	0 6	виконано
5	Написання вступу до роботи		виконано
6	Написання першого розділу роботи		виконано
7	Написання другого розділу роботи		виконано
8	Написання третього розділу роботи	1	виконано
9	Написання четвертого розділу роботи	2	виконано
10	Написання висновків та пропозицій, оформлення роботи	0 9	виконано
11	Подача першого варіанту роботи на кафедру	. .	виконано
12	Доопрацювання роботи згідно із зауваженнями керівника		виконано
13	Попередній захист роботи		виконано

Студент

(підпис)

Самарін Д. О.

(прізвище та ініціали)

Керівник
роботи

(підпис)

Штик Ю. В.

(прізвище та ініціали)

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи магістра
студента Національної академії статистики, обліку та аудиту
Самаріна Дмитра Олександровича

Тема «Організація та методика обліку, аналізу та контролю розрахунків підприємства з оплати праці в умовах мілітарних викликів»

Загальний обсяг роботи складає 118 сторінок.

Містить 28 таблиць, 14 рисунків,
62 літературних джерела, 4 додатки

Актуальність дослідження. Сучасний етап розвитку економіки України характеризується функціонуванням суб'єктів господарювання в умовах повномасштабної війни, що суттєво трансформує соціально-трудові відносини та механізми управління витратами на оплату праці. Мілітарні виклики, пов'язані з мобілізацією персоналу, релокацією підприємств, порушенням виробничо-логістичних зв'язків і нестабільністю фінансового середовища, значно ускладнюють організацію обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці. За таких умов зростає потреба в удосконаленні методичного та організаційного забезпечення обліково-аналітичних процесів, що зумовлює актуальність теми дослідження та її важливість для сучасної практики економічного розвитку України.

Мета кваліфікаційної роботи полягає у теоретичному обґрунтуванні та розробці науково-методичних і практичних рекомендацій щодо удосконалення організації та методики обліку, аналізу та контролю розрахунків підприємства з оплати праці в умовах мілітарних викликів.

Об'єктом дослідження є система обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці на підприємстві.

Предметом дослідження є сукупність організаційних, методичних та практичних аспектів обліку, аналізу і контролю розрахунків підприємства з оплати праці в умовах мілітарних викликів.

Методи дослідження. Методологічною основою дослідження є загальнонаукові та спеціальні методи пізнання економічних процесів. Для досягнення мети та вирішення поставлених завдань у роботі використано: теоретичне узагальнення та наукову абстракцію - для дослідження сутності та функцій оплати праці; системний аналіз і системний підхід - для вивчення організації обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці; аналіз і синтез, індукцію та дедукцію - для оцінки стану та ефективності використання фонду оплати праці; порівняння і класифікацію - для узагальнення методичних підходів; економіко-статистичні, фінансові та аналітичні методи - для комплексного аналізу показників оплати праці; моделювання - для розробки напрямів удосконалення обліково-контрольного забезпечення; графічний метод - для наочного представлення результатів дослідження.

Інформаційною базою написання кваліфікаційної роботи магістра стали наукові роботи вітчизняних і зарубіжних вчених з методології, теорії та практики обліку, аналізу та контролю оплати праці на підприємстві, законодавчо-нормативні акти, дані бухгалтерського обліку та фінансової звітності товариства.

За результатами дослідження удосконалено:

організаційні аспекти обліку розрахунків з оплати праці у частині організаційних, технічних та методичних положень облікової політики підприємства;

- методичні аспекти аналізу розрахунків з оплати праці в умовах мілітарних викликів;

- організаційно-методичні аспекти контролю оплати праці на товаристві.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості використання запропонованих науково-методичних рекомендацій щодо удосконалення організації та методики обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці в практичній діяльності підприємств. Результати дослідження

можуть бути впроваджені у роботу бухгалтерських та економічних служб для підвищення достовірності облікової інформації та ефективності управлінських рішень в умовах воєнного стану.

Ключові слова: організація і методика, облік, аналіз, контроль, аудит, фінансова звітність, облікова політика, оплата праці, трудові відносини, аудиторські докази, аудиторські процедури.

Студент

підпис)

Самарін Д. О.

(прізвище, ініціали)

СПИСОК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ДПС – Державна податкова служба

ЄСВ – єдиний соціальний внесок

ЗП – заробітна плата

КЗпП – Кодекс законів про працю України

ОП – оплата праці

ПДФО – податок на доходи фізичних осіб

ПКУ – Податковий Кодекс України

ПСП – податкова соціальна пільга

СГ – суб'єкт господарювання

ТВ – трудові відносини

ТР – трудові ресурси

ЗМІСТ

ВСТУП.....	
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ ТА КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ ПІДПРИЄМСТВА З ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	
Економічна сутність розрахунків з оплати праці.....	
Нормативно-правові документи з обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці підприємства.....	
Характеристика економічної діяльності та фінансового стану ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА».....	
Висновки до розділу 1.....	
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВАРИСТВІ.....	
Організаційні особливості обліку виплат працівників підприємства.....	
Методика обліку розрахунків з оплати праці на товаристві.....	
Напрями удосконалення обліку оплати праці в умовах діджиталізації.....	
Висновки до розділу 2.....	
РОЗДІЛ 3. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА».....	
Організація аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві.....	
Методика аналізу розрахунків з оплати праці ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА».....	
Напрями вдосконалення аналізу розрахунків з оплати праці ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА».....	
Висновки до розділу 3.....	
РОЗДІЛ 4. ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА КОНТРОЛЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТОВАРИСТВА.....	
Організаційні аспекти контролю оплати праці на підприємстві.....	
Методика аудиту дотримання трудового законодавства та виплат працівникам.....	
ІІІ	
Висновки до розділу 4.....	
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	
ДОДАТКИ.....	

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сучасний етап розвитку економіки України характеризується функціонуванням суб'єктів господарювання в умовах повномасштабної війни, що суттєво трансформує соціально-трудові відносини та механізми управління витратами на оплату праці. Мілітарні виклики, пов'язані з мобілізацією персоналу, релокацією підприємств, порушенням виробничо-логістичних зв'язків і нестабільністю фінансового середовища, значно ускладнюють організацію обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці. За таких умов зростає потреба в удосконаленні методичного та організаційного забезпечення обліково-аналітичних процесів, що зумовлює актуальність теми дослідження та її важливість для сучасної практики економічного розвитку України.

Ступінь розробленості проблеми. Пошукам напрямів вирішення проблем і проблемних питань обліку, аналізу та аудиту розрахунків з оплати праці присвячено наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених, зокрема Ф.Ф. Бутинця, С.Ф. Голова, М.С. Пушкаря, В.В. Сопко, Л.В. Нападовської, Н.М. Ткаченко, В.П. Завгороднього, О.А. Петрик та інших. У їхніх дослідженнях розкрито економічну сутність оплати праці, удосконалено методику бухгалтерського обліку розрахунків з персоналом, розроблено підходи до аналізу фонду оплати праці та запропоновано інструментарій внутрішнього контролю.

Розглянутий склад учених - фахівців обліково-аналітичного спрямування, тематика виконаних ними досліджень і отримані результати свідчать про наявність в Україні значного наукового потенціалу у сфері обліку, аналізу та аудиту оплати праці. Водночас зміни у зовнішньому та внутрішньому середовищі діяльності суб'єктів господарювання, спричинені мілітарними викликами, зумовлюють потребу у подальших дослідженнях, розвитку та удосконаленні положень з організації, методики обліку, аналізу і контролю розрахунків з оплати праці.

Метою кваліфікаційної роботи є теоретичне обґрунтування та розробка науково-методичних і практичних рекомендацій щодо удосконалення організації та методики обліку, аналізу та контролю розрахунків підприємства з оплати праці в умовах мілітарних викликів.

Для досягнення поставленої мети у роботі передбачено вирішення таких основних завдань:

- дослідити теоретичні засади та економічну сутність оплати праці як об'єкта бухгалтерського обліку;
- узагальнити нормативно-правове регулювання обліку і контролю розрахунків з оплати праці в умовах воєнного стану;
- оцінити організацію та методику бухгалтерського обліку розрахунків з персоналом на підприємстві;
- здійснити комплексний аналіз витрат на оплату праці та їх впливу на фінансові результати діяльності підприємства;
- дослідити дієвість системи внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці;
- розробити пропозиції щодо удосконалення обліково-аналітичного та контрольного забезпечення розрахунків з оплати праці з урахуванням мілітарних ризиків.

Об'єктом дослідження є система обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці на підприємстві.

Предметом дослідження є сукупність організаційних, методичних та практичних аспектів обліку, аналізу і контролю розрахунків підприємства з оплати праці в умовах мілітарних викликів.

Методологічною основою дослідження є загальнонаукові та спеціальні методи пізнання економічних процесів. Для досягнення мети та вирішення поставлених завдань у роботі використано: теоретичне узагальнення та наукову абстракцію - для дослідження сутності та функцій оплати праці; системний аналіз і системний підхід - для вивчення організації обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці; аналіз і синтез, індукцію та дедукцію - для оцінки

стану та ефективності використання фонду оплати праці; порівняння і класифікацію - для узагальнення методичних підходів; економіко-статистичні, фінансові та аналітичні методи - для комплексного аналізу показників оплати праці; моделювання - для розробки напрямів удосконалення обліково-контрольного забезпечення; графічний метод - для наочного представлення результатів дослідження.

Інформаційною базою написання кваліфікаційної роботи магістра стали наукові роботи вітчизняних і зарубіжних вчених з методології, теорії та практики обліку, аналізу та контролю оплати праці на підприємстві, законодавчо-нормативні акти, дані бухгалтерського обліку та фінансової звітності товариства.

За результатами дослідження удосконалено:

організаційні аспекти обліку розрахунків з оплати праці у частині організаційних, технічних та методичних положень облікової політики підприємства;

- методичні аспекти аналізу розрахунків з оплати праці в умовах мілітарних викликів;

- організаційно-методичні аспекти контролю оплати праці на товаристві.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості використання запропонованих науково-методичних рекомендацій щодо удосконалення організації та методики обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці в практичній діяльності підприємств. Результати дослідження можуть бути впроваджені у роботу бухгалтерських та економічних служб для підвищення достовірності облікової інформації та ефективності управлінських рішень в умовах воєнного стану.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у подальшому розвитку теоретичних положень та удосконаленні методичних підходів до організації обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці з урахуванням мілітарних викликів. У роботі обґрунтовано напрями адаптації системи обліково-аналітичного та контрольного забезпечення розрахунків з персоналом до умов

воєнного стану, що дозволяє підвищити якість інформаційної підтримки управління витратами на оплату праці.

Апробація результатів кваліфікаційної роботи. Основні положення та результати кваліфікаційної роботи апробовано під час проходження переддипломної практики, використано у діяльності бухгалтерських служб підприємства, а також висвітлено у наукових доповідях і тезах на науково-практичних конференціях з проблем обліку, аналізу та контролю господарської діяльності.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота магістра складається із вступу, чотирьох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи становить 118 сторінок друкованого тексту, що містить 28 таблиць, 14 рисунків, 4 додатки. Список використаних джерел складається із 62 найменувань, які розміщено на 6 сторінках.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ ТА КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ ПІДПРИЄМСТВА З ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Економічна сутність розрахунків з оплати праці

Заробітна плата є однією з ключових економічних категорій, що посідає центральне місце в системі соціально-трудових та виробничо-економічних відносин і перебуває у фокусі наукових досліджень протягом тривалого історичного розвитку економічної думки. Її теоретичне та практичне значення визначається роллю оплати праці як основного джерела доходів найманих працівників та вагомої складової витрат діяльності суб'єктів господарювання, що зумовлює необхідність належної організації обліку та аналітичного забезпечення управлінських рішень.

Економічна сутність заробітної плати формується під впливом характеру виробничих і суспільних відносин, рівня розвитку продуктивних сил, державної соціально-економічної політики та інституційного середовища. Вона знаходить своє відображення в системі бухгалтерського обліку через механізми нарахування, утримання та виплати заробітної плати, а також у фінансовій та управлінській звітності підприємства. Водночас якість облікової інформації про оплату праці безпосередньо впливає на достовірність фінансових показників, обґрунтованість економічного аналізу витрат на персонал і ефективність внутрішнього контролю.

З позицій економічного аналізу заробітна плата виступає важливим об'єктом дослідження, оскільки її рівень, структура та динаміка відображають ефективність використання трудових ресурсів, взаємозв'язок між продуктивністю праці та фондом оплати праці, а також вплив оплати праці на фінансові результати діяльності підприємства. У цьому контексті облік і аналіз заробітної плати набувають системного характеру, забезпечуючи інформаційну базу для оцінювання соціально-економічних результатів господарської

діяльності та прийняття обґрунтованих управлінських рішень в умовах трансформаційних змін економіки.

Значна кількість науковців присвятили свою увагу та час дослідженню сутності заробітної плати та механізмів розрахунків за нею. Зокрема, теорії заробітної плати поділяються на дві великі групи [1]:

- заробітна плата відповідає трудовому внеску працівника у формування готового продукту, її величина формується пропорційно величині трудового внеску в утворення доданої вартості (на думку Р. Барра, це так звані «дедуктивні теорії» оплати праці);

- заробітна плата відповідає вартості відтворення робочої сили у теперішньому та наступних її поколіннях, величина заробітної плати формується відповідно до потреб розширеного відтворення робочої сили (на думку Р. Барра, це так звані «індуктивні теорії»).

Сучасні українські науковці розкривають сутність поняття заробітної плати так:

- заробітна плата - це економічна категорія, що відображає відносини з приводу грошового забезпечення особистих потреб працюючих, формуючи їхній дохід і визначаючи їхню економічну поведінку [2], [3];

- заробітна плата - це частка суспільного продукту, що виокремлюється на засадах державного регулювання для задоволення особистих потреб працівників еквівалентно кількості й якості витраченої ними праці та має грошову форму [2];

- заробітна плата - це економічна категорія, що відображає відносини між працівником та роботодавцем із приводу створення доданої вартості, отже, її розподіл залежить від співвідношення сил між ними [4];

- заробітна плата - це грошовий дохід найманих працівників. Еквівалентна кількості витраченої праці чи/та робочого часу під час створення продукції чи надання послуги [7];

- заробітна плата - це частка працівників у фондах національного споживання, що має грошову форму та еквівалентна витраченій ними праці у суспільному виробництві [7];

- заробітна плата - це економічна категорія, що відображає грошову форму розподілу фондів для найманих працівників під час витрати ними праці [8], [9].

Відповідно до Кодексу законів про працю України, заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [21]. У Податковому кодексі оплата праці - це основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв'язку з відносинами трудового найму згідно із законом [39].

На підприємстві облік чисельності працівників і нарахування їх заробітної плати має документально підтверджений, достовірний та уніфікований характер, що забезпечує єдність підходів до його організації незалежно від галузевої належності суб'єкта господарювання. Реалізація права працівників на працю здійснюється шляхом укладання трудового договору відповідно до чинного законодавства України, яким регламентуються умови праці, права та обов'язки сторін, порядок оплати праці, здійснення обов'язкових відрахувань до державних цільових фондів, а також механізм оподаткування доходів фізичних осіб.

У зв'язку з цим на підприємстві формується цілісна система оперативного та бухгалтерського обліку праці й оплати праці, спрямована на забезпечення своєчасного, повного та достовірного відображення інформації про трудові ресурси та витрати на персонал. Основними завданнями такої системи є контроль за чисельністю персоналу та ефективністю використання робочого часу, обґрунтований розподіл фонду оплати праці за об'єктами калькулювання, забезпечення правильності документального оформлення результатів праці робітників і службовців, своєчасне нарахування та утримання податків і зборів із заробітної плати з подальшим їх перерахуванням до бюджету, а також формування звітності з праці.

Важливим напрямом облікового процесу є своєчасне нарахування заробітної плати, соціальних виплат і допомог, а також організація їх виплати відповідно до встановлених строків, що сприяє дотриманню соціальних гарантій працівників та підвищенню рівня їх мотивації. Водночас у сучасних умовах

ускладнення соціально-економічної ситуації та зростання ризиків, пов'язаних із розрахунками з персоналом, зумовлюють підвищену актуальність дослідження питань обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці.

Розмір і структура заробітної плати формуються під впливом сукупності взаємопов'язаних чинників, серед яких виробничі, інфраструктурні, ринкові, соціальні та монетарні, що традиційно поділяються на зовнішні та внутрішні. Врахування впливу зазначених чинників у системі бухгалтерського обліку та економічного аналізу створює інформаційну основу для оцінювання ефективності використання трудових ресурсів і прийняття обґрунтованих управлінських рішень (рис. 1.1).

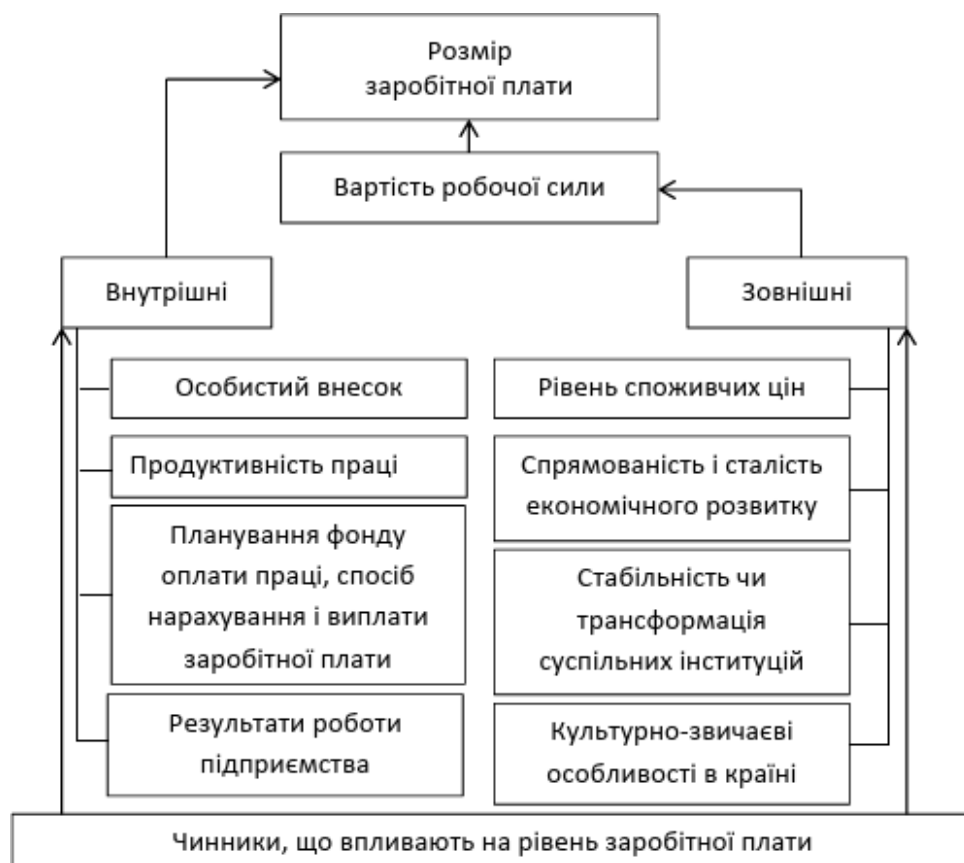


Рис. 1.1. Чинники, що впливають на розмір заробітної плати

Джерело: складено за [22]

Деталізуючи, на розмір ЗП впливають чинники [6]:

- внутрішні - напряду залежать від обсягу та результативності праці працівника та визначаються в межах СГ, на якому він працює.

Внутрішні чинники безпосередньо визначають розмір заробітної плати на підприємстві та включають такі складові: чисельність працівників і індивідуальний внесок кожного у результат трудової діяльності; загальний рівень продуктивності праці на підприємстві, співвідношення між основним, адміністративним та допоміжним персоналом; організаційні особливості системи оплати праці, способи обліку кількості та якості виконаної роботи, методи нарахування заробітної плати, а також структура співвідношення між основною та додатковою оплатою та наявність систем матеріального стимулювання; результати господарської діяльності підприємства, рівень його прибутковості, напрямки розподілу прибутку та стратегічна спрямованість розвитку.

Зовнішні чинники визначають вартість робочої сили і, відповідно, впливають на рівень заробітної плати опосередковано. До них належать: рівень інфляції та динаміка споживчих цін, які формують вартість ресурсів, необхідних для відтворення робочої сили; стабільність національної валюти та коливання валютного курсу; загальний стан економіки, стадія економічного циклу та перспективи розвитку країни; трансформації суспільних інститутів, що часто супроводжуються уповільненням економічного зростання та зниженням оплати праці; культурно-споживчі особливості населення, рівень життя та очікування щодо його підтримання.

Крім того, важливим елементом механізму розрахунків з оплати праці є нормативно-правове забезпечення, яке визначає порядок нарахування, утримання та виплати ЗП, і детально буде розглянуто у п.1.2 цієї кваліфікаційної роботи.

Правильність ведення обліку розрахунків з ОП залежить і від організації бухгалтерського обліку. Організація бухгалтерського обліку та розрахунків із ЗП - це комплекс заходів власника підприємства, спрямованих на забезпечення реєстрації фактів господарського життя, узагальнення їх із метою отримання необхідної інформації для складання звітності та прийняття управлінських рішень [10].

Організація оплати праці на підприємстві визначається діючими формами оплати праці, а також законодавством про працю та ґрунтується на документальному оформленні оплати праці підприємства.

Графік документообігу повинен забезпечити оптимальну кількість підрозділів і виконавців, через яких проходить кожен первинний документ, визначати мінімальний термін його знаходження в підрозділі, а також сприяти поліпшенню облікової роботи, посиленню контрольних функцій бухгалтерського обліку, підвищенню рівня його механізації й автоматизації [11].

Дві форми заробітної плати, що базуються на тарифній системі — відрядна та погодинна - відповідають поділу витрат праці за різними показниками.

Відрядна форма оплати передбачає нарахування заробітку за нормами та розцінками, встановленими відповідно до тарифного розряду працівника. Кожен розряд визначає складність виконуваної роботи. Основними умовами застосування відрядної оплати є наявність кількісних показників роботи, що залежать від конкретного працівника та підлягають точному обліку, необхідність стимулювати збільшення виробництва та реальні можливості підвищення продуктивності на конкретному робочому місці.

Впровадження відрядної системи потребує чітко обґрунтованих норм виробітку та контролю за їх виконанням. При цьому важливо, щоб вона не погіршувала якість продукції, не порушувала технологічні процеси та правила безпеки, а також не призводила до перевитрат матеріалів, сировини та енергії.

Погодинна форма оплати передбачає нарахування заробітної плати за відпрацьовані години або дні з урахуванням кваліфікації працівника, визначеної тарифним розрядом. Цей вид оплати застосовується у випадках, коли роботу важко або недоцільно нормувати (наприклад, контроль якості продукції), або коли зміст і послідовність операцій часто змінюються (ремонт і налагодження обладнання, обслуговування внутрішньозаводського транспорту, дослідно-експериментальні роботи тощо).

Сучасне виробництво висуває підвищені вимоги до точності, чистоти обробки та якості продукції, і погодинна оплата у таких умовах сприяє їх

дотриманню більше, ніж відрядна. Для керівників, спеціалістів і службовців погодинна оплата здійснюється, як правило, у вигляді місячних посадових окладів.

Ефективність будь-якої форми оплати залежить від її відповідності організаційно-технічним умовам виробництва. При виборі форми оплати для певної категорії працівників необхідно враховувати умови їхньої праці, специфіку виробничого процесу, рівень технічного оснащення, характер технології, організацію виробництва та праці, ступінь завантаження устаткування і стан нормування праці.

ЗП є складною соціально-економічною категорією, що одночасно відображає вартість відтворення робочої сили та витрати на залучення працівників до суспільного виробництва. Її величина визначається як внутрішніми та зовнішніми чинниками, так і системою оплати праці на підприємстві.

Важливими складовими механізму нарахування заробітної плати є організація бухгалтерського обліку, первинний облік праці та розрахунків із заробітку. Хоча принципи бухгалтерського обліку в Україні залишаються сталими, первинний облік праці та розрахунків зазнав спрощення, зокрема частина статистичних даних про заробітну плату була вилучена з первинного обліку.

1.2. Нормативно-правові документи з обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці підприємства

Нормативно-правове забезпечення є складовою господарського механізму підприємства поряд із іншими видами забезпечення, такими як організаційне, фінансове, ресурсне та трудове. Воно уніфікує певний тип суспільних відносин, перетворюючи їх на правовідносини - стандартизовану форму суспільних правовідносин.

У сфері обліку та розрахунків із заробітної плати нормативно-правове забезпечення дозволяє:

- уніфікувати взаємовідносини між працівником і роботодавцем щодо обліку трудових витрат, визначення якості та значущості виконаної роботи для результатів діяльності підприємства;
- захищати права працівників і повноваження роботодавця;
- визначати правила нарахування та забезпечувати справедливість розрахунків заробітної плати;
- здійснювати облік і розрахунки з оплати праці, а також виконувати обов'язки роботодавця перед державою як платника податків і податкового агента.

Нормативно-правове забезпечення обліку та розрахунків із заробітної плати ґрунтується на сукупності законодавчих актів, кожен з яких має своє призначення та зміст. Усі ці акти можна умовно поділити на три великі групи (рис. 1.2), що регламентують порядок обліку розрахунків із оплатою праці на підприємстві.

Інакше кажучи, правовстановлюючі нормативно-правові акти регламентують сутність і зміст здійснення правовідносин під час визначення, нарахування заробітної плати та здійснення розрахунків за нею:

правовстановлюючі, тобто такі, що встановлюють базові поняття з оплати праці та заробітної плати, способи здійснення правовідносин із приводу оплати праці чи/та обліку розрахунків за нею, обмеження чи, навпаки, обов'язковість окремих правовідносин під час визначення заробітної плати та здійснення розрахунків за нею.

методологічно-розрахункові, тобто такі, які регламентують переважно способи кількісного визначення кількості праці, величини заробітної плати, накопичення відповідних статистичних даних, обсягу зобов'язань працедавця перед державою, що виникають під час здійснення розрахунків з оплати праці;

обліково-розрахункові, тобто такі, що визначають безпосередньо, як повинен здійснюватися облік розрахунків з оплати праці.



Рис. 1.2. Система законодавчих та нормативних актів, що регламентують облік розрахунків з оплати праці на підприємстві

Джерело: складено на основі [11-16]

Як і в інших сферах економічного та фінансового права, норми закону можуть мати синтетичний характер, містити одночасно як правовстановлюючі компоненти, так і, наприклад, методологічно-розрахункові.

Основними нормативними документами, якими регулюється облік розрахунків з оплати праці в Україні є: Кодекс законів про працю, Податковий кодекс України, Закон України «Про оплату праці», Закон України «Про відпустки», Закон України «Про державний бюджет на поточний рік», Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», НП(С)БО

1 «Загальні вимоги до фінансової звітності», ПСБО 26 «Виплати працівникам», План рахунків бухгалтерського обліку та інші (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Основні нормативні акти, якими здійснюється регулювання оплати праці в Україні

№ з/п	Нормативний документ	Зміст
1.	Кодекс законів про працю України	Встановлені гарантії для громадян України під час здійснення ними трудової діяльності,
2.	Податковий кодекс України	Встановлено вимоги до оподаткування доходів громадян та порядок звітування щодо оподаткування доходів
3.	Закон України «Про оплату праці»	Визначено правові, організаційні та економічні засади оплати праці працівникам, які здійснюють трудову діяльність на підприємствах та організаціях всіх форм власності та організаційноправових форм.
4.	Закон України «Про відпустки»	Визначено види відпусток, порядок їх надання та оплати.
5.	Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні»	Наведено вимоги до організації бухгалтерського обліку та складання і подання фінансової звітності, у тому числі щодо розрахунків з оплати праці
6.	Закон України «Про державний бюджет на поточний рік»	Встановлено прожитковий мінімум, у т. ч. за групами населення; мінімальну заробітну плату у розмірах місячному та погодинному.
7.	НП(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності»	Наведено загальні вимоги щодо відображення інформації у фінансовій звітності, у т. ч. розрахунків з оплати праці
8.	НП(С)БО 26 «Виплати працівникам»	Наведено класифікацію виплат працівникам та порядок відображення у звітності інформації про них
9.	МСБО 19 «Виплати працівникам»	
10.	План рахунків бухгалтерського обліку	Встановлено перелік рахунків бухгалтерського обліку, які на підприємстві використовуються для відображення у звітності інформації, у т.ч. про розрахунки за зарплатою

До державних гарантій і стандартів у сфері оплати праці також належать: оплата праці за роботу в нічний час, святкові, неробочі та надурочні дні; виплати за брак продукції не з вини працівника; оплата простоїв не з вини працівника; виплати за роботу, виконану при виконанні службових обов'язків; гарантії працівникам, переведеним за станом здоров'я на легшу роботу з меншою

заробітною платою або які зобов'язані пройти медичний огляд; гарантії працівникам молодше 18 років; особливий характер оплати праці працівників, тимчасово переведених на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; гарантії в період професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації без відриву від виробництва; гарантії для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років; гарантії для працівників, які переїжджають в інші регіони у зв'язку з відрядженням, польовими умовами тощо.

Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 надає визначення поточних виплат, виплат при звільненні і по закінченні трудової діяльності та інші (табл.1.2).

Таблиця 1.2

Види виплат працівникам відповідно до НП(С)БО 26

№ з/п	Види виплат	Характеристика виплат
1.	Поточні виплати працівникам	Заробітна плата, виплачена протягом року, включає оклади, заробітну плату, щорічні відпустки, лікарняні, премії та інші заохочувальні виплати.
2.	Виплати при звільненні	Зобов'язання за пенсійними виплатами визнається тоді, коли підприємство має зобов'язання звільнити одного або більше працівників до досягнення ними обов'язкового пенсійного віку або надати їм пенсійні виплати на добровільній основі відповідно до законодавства, контракту чи інших угод. Зобов'язання за пенсійними виплатами визнаються як витрати. Зобов'язання щодо виплат при звільненні визнається як витрати в тому періоді, в якому виникає таке зобов'язання.
3.	Виплати по закінченні трудової діяльності	Це виплати працівникам, які підлягають сплаті при звільненні. Програми виплат по закінченні трудової діяльності - це офіційні або неофіційні угоди, згідно з якими суб'єкт господарювання надає виплати по закінченні трудової діяльності одному або кільком працівникам. За своєю економічною сутністю програми виплат по закінченні трудової діяльності класифікуються як програми з визначеними внесками або програми з визначеними виплатами.
4.	Інші виплати працівникам	Зобов'язання щодо виплат по закінченні трудової діяльності визначаються та визнаються відповідно до Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 13 «Фінансові інструменти».

Джерело: розроблено за даними [46]

Основним нормативним документом, що регулює організацію бухгалтерського обліку на українських підприємствах, є Закон України №996, який передбачає, що відповідальність за організацію бухгалтерського обліку на підприємствах покладається на керівництво, а за ведення бухгалтерського обліку відповідає головний бухгалтер. Відповідно до Закону при організації бухгалтерського обліку підприємства самостійно обирають форми бухгалтерського обліку, розробляють облікову політику та документообіг, організовують внутрішній аудит. Закон встановлює вимоги до первинної документації, включаючи перелік обов'язкових реквізитів та вимоги до бухгалтерських книг. Закон також передбачає обов'язкове проведення щорічної інвентаризації перед складанням річної фінансової звітності [13]. НП(С)БО 1 встановлює вимоги до якості інформації, що подається у фінансовій звітності.

Підприємства самостійно здійснюють розрахунки ЗП, виходячи зі специфіки своєї виробничо-фінансової діяльності. Для розкриття інформації про виплату ЗП суб'єкти господарювання також можуть застосовувати міжнародні стандарти фінансової звітності, зокрема МСБО 19, який, як і НП(С)БО 26, класифікує виплати працівникам наступним чином [16]:

1. Короткострокові ВП, які включають виплати, що підлягають сплаті протягом 12 місяців;
2. Виплати по закінченні трудової діяльності, до яких відносяться виплати, що виплачуються по закінченні трудової діяльності;
3. Інші довгострокові ВП, до яких відносяться щорічні відпустки, виплати за безперервний стаж, виплати за вислугу років та інші виплати, що підлягають сплаті після 12 місяців;
4. Вихідна допомога. План рахунків бухгалтерського обліку активів, зобов'язань, капіталу, доходів і витрат містить перелік рахунків, які використовуються підприємством для складання фінансової звітності, в тому числі з оплати праці.

1.3. Характеристика економічної діяльності та фінансового стану ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА»

Товариство з обмеженою відповідальністю «ТРАНСМЕТ ЮА» створено відповідно до чинного законодавства України шляхом об'єднання майна (вкладів) та підприємницької діяльності фізичної особи з метою здійснення виробничої, комерційної, рекламної, наукової, соціально-побутової діяльності, надання послуг, а також активної участі в культурному та соціально-економічному житті суспільства.

В своїй діяльності товариство діє у відповідності до чинного законодавством України та свого Статуту, відповідно до цього документу товариство має право від свого імені укладати договори, набувати майнові та особисті немайнові права, бути позивачем і відповідачем в господарському суді, судах загальної юрисдикції, самостійно здійснювати експортні та імпорتنі операції, іншими словами товариство відповідно до статуту має право на будь яку підприємницьку діяльність яка не суперечить закону України який розроблено на підставі Цивільного, Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю», «Про цінні папери і фондовий ринок» та іншого чинного законодавства України, а також внутрішніми правилами, процедурами, регламентами та іншими локальними нормативними актами.

Товариство є юридичною особою з дня його державної реєстрації, а саме 31.10.2017 р. Повне найменування: Товариство з обмеженою відповідальністю «ТРАНСМЕТ ЮА», скорочене: ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА».

Діяльність Товариства спрямована на створення умов для розвитку комерційних зв'язків підприємців Одеського регіону з підприємцями інших регіонів та країн, для задоволення інтересів Учасника (засновника) Товариства зовнішньоекономічній сфері) здійснює наступні види (напрямки) діяльності згідно КВЕД:

46.72 Оптова торгівля металами та металевими рудами.

- 47.19 Інші види роздрібно́ї торгівлі в неспеціалізованих магазинах.
- 77.12 Надання в оренду вантажних автомобілів.
- 77.11 Надання в оренду автомобілів і легкових автотранспортних засобів.
- 68.20 Надання в оренду й експлуатацію власного чи орендованого нерухомого майна.
- 52.29 Інша допоміжна діяльність у сфері транспорту.
- 49.41 Вантажний автомобільний транспорт.
- 47.99 Інші види роздрібно́ї торгівлі поза магазинами.
- 47.78 Роздрібна торгівля іншими невживаними товарами в спеціалізованих магазинах.
- 47.52 Роздрібна торгівля залізними виробами, будівельними матеріалами та санітарно-технічними виробами в спеціалізованих магазинах.
- 25.62 Механічне оброблення металевих виробів.
- 46.90 Неспеціалізована оптова торгівля.
- 46.19 Діяльність посередників у торгівлі товарами широкого асортименту.
- 43.29 Інші будівельно-монтажні роботи.
- 41.20 Будівництво житлових і нежитлових будівель.
- 25.99 Виробництво інших готових металевих виробів, н.в.і.у.
- 25.93 Виробництво виробів із дроту, ланцюгів і пружин.

Товариство має самостійний баланс, власні основні і оборотні засоби, поточні та валютні рахунки в банківських установах, круглу печатку Товариства зі своїм найменуванням та ідентифікаційним кодом, інші печатки, кутовий та інші штампи зі своїм найменуванням та ідентифікаційним кодом. Підприємство діє на принципах повного господарського розрахунку та самофінансування.

Місцезнаходження суб'єкта господарювання відповідно до свідоцтва про державну реєстрацію: 65003, Одеська область, м. Одеса, вулиця Чорноморського Козацтва, будинок 115.

ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» це СГ, який спеціалізується на закупівлі, транспортуванні, обробці та реалізації металобрухту, в тому числі чорних та кольорових металів. Виробничі потужності компанії оснащені сучасним

обладнанням провідних європейських, українських та американських виробників [35].

ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» - надає повний спектр послуг з обробки металу. Працює тільки з якісними матеріалами та використовує надійне обладнання, щоб забезпечити клієнтам кращу якість за доступною ціною. У своїй роботі керується принципами чесності, технічної експертизи та швидкості виконання. Прагне забезпечувати високу якість продукції та послуг, дотримуючись стандартів. Розуміє важливість кожного проекту і працює, щоб забезпечити своїх клієнтів не лише високоякісним продуктом, а й довгостроковими перевагами співпраці.

ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» здійснює свою діяльність у сфері заготівлі, обробки та реалізації металобрухтучорних і кольорових металів, що належить до галузі переробної промисловості, а саме - сектору вторинної сировини.

Галузь, у якій функціонує підприємство, має такі особливості:

1. Ринкова залежність від світових цін на метали, що впливає на доходи підприємства.
2. Високий рівень конкуренції, особливо серед заготівельників брухту та металотрейдерів.
3. Сезонність діяльності - активна заготівля переважно у весняно-літній період.
4. Наявність державного регулювання - діяльність з брухтом потребує ліцензування та підзвітності.
5. Високі вимоги до логістики та безпеки, з огляду на специфіку операцій з металами.
6. Важливість екологічної функції, адже вторинна переробка зменшує навантаження на навколишнє середовище.

Сьогодні ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» - це більше, ніж просто виробник. Так, злагоджена командна робота та інноваційні підходи здатні перетворити бізнес на лідера у своїй галузі.

Використовуючи дані про кількісний та якісний склад працівників, а також основні показники кадрового руху, на підприємстві ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» було проведено економічний аналіз структури та динаміки трудових ресурсів (табл.

Таблиця 1.3

**Аналіз структури та динаміки трудових ресурсів
ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА»**

	На початок року	На кінець року	Відхи- лення	Структура працюючих	
				На початок року	На кінець року
Весь персонал підприємства					
ПВП					
у тому числі					
1. Робітники					
2. Керівники					
3. Технічні службовці					
4. Персонал, зайнятий у непромисловій сфері					

Розрахунок коефіцієнтів:

Середньооблікова чисельність: $\frac{77+81}{2} = 79$ осіб;

Коефіцієнт обороту кадрів за прийомом: $K_{\text{при}} = \frac{10}{79} * 100\% = 12,66\%$;

Коефіцієнт обороту кадрів за вибуттям: $K_{\text{виб}} = \frac{6}{79} * 100\% = 7,59\%$;

Коефіцієнт загального обороту кадрів: $K_{\text{заг}} = \frac{10+6}{79} * 100\% = 20,25\%$;

Коефіцієнт плинності кадрів: $K_{\text{пл}} = \frac{6}{79} * 100\% = 7,59\%$;

На основі проведеного аналізу можна зробити висновок, що протягом року структура персоналу на підприємстві ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» суттєво не змінилася.

Відмічається незначний рівень плинності кадрів: коефіцієнт обороту кадрів за прийомом становить 12,66%, коефіцієнт обороту кадрів за вибуттям - 7,59%, коефіцієнт плинності кадрів - 7,59%.

Це свідчить про стабільність кадрового складу підприємства, невеликий рівень звільнень та помірне оновлення персоналу. У структурі переважають

робітники, що є позитивним показником для виробничої діяльності підприємства

Основні засоби підприємства відіграють важливу роль у забезпеченні безперервності виробничого процесу та досягненні стратегічних цілей. Від їхнього стану, структури та ефективності використання залежить фінансовий результат та конкурентоспроможність підприємства.

Метою даного аналізу є оцінка складу, динаміки та ефективності використання основних засобів ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» (табл. 1.4), що дозволить виявити основні тенденції та проблеми в управлінні основними засобами (Додаток А).

Таблиця 1.4

Аналіз складу та динаміки основних засобів ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА»

Категорії ОФ	На початок року, тис. грн.	На кінець року, тис. грн.	Зміна в порівнянні з початком року		
			Абсолютні	Відносні	Темпи зміни
Будинки і споруди					
Машини і устаткування					
Транспортні засоби					
Інструмент і пристрої					
Виробничий і господарський інвентар					
Всього					

Коефіцієнт введення: $K_{вв} = \frac{6864+11444+2860}{264328} = 0,08$ грн;

Коефіцієнт відновлення: $K_{відн} = \frac{6864+11444+2860}{258888} = 0,08$ грн;

Коефіцієнт вибуття: $K_{виб} = \frac{13628+2100}{258888} = 0,061$;

Коефіцієнт зношування на початок і кінець звітної періоду:

К

з К

Коефіцієнт придатності на початок і кінець звітної періоду:

/н $K_{п/пр} = 1 - 0,5622 = 0,4378$ або 43,78%;

/л

р

$$Кп/кр = 1 - 0,7 = 0,29 \text{ або } 29,00\%;$$

Аналіз використання ОФ.

Середньорічну вартість основних фондів:

$$ОФс = \frac{2588888 + 264328}{2} = 261608 \text{ т. г};$$

$$\text{Обсяг реалізованої продукції} = 1\,032\,517 \text{ т.г};$$

$$\Phi_B = \frac{1032517}{261608} = 3,95 \text{ грн.}$$

Проведений аналіз основних засобів ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» показав, що їхня вартість на кінець звітного періоду зросла на 2,1% у порівнянні з початком року. Найбільше зростання спостерігається у транспортних засобах та інструментах і пристроях, що свідчить про оновлення та модернізацію технічної бази [15].

Водночас коефіцієнти оновлення та вибуття знаходяться на низькому рівні, що вказує на обмежений процес оновлення основних засобів. Коефіцієнт придатності основних фондів становить 56,22%, що вказує на зношеність значної частини активів.

Середньорічна вартість основних фондів склала 261680 грн., фондівіддача - 3,95 грн., що свідчить про відносно ефективне їх використання. Для подальшого підвищення ефективності доцільно активізувати процес оновлення основних фондів та оптимізувати їх структуру.

Для дослідження ефективності використання ресурсів на підприємстві ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» було виконано економічний аналіз видатків виробництва за економічними елементами [15].

В рамках аналізу визначено структуру витрат, їхню зміну в динаміці, а також обчислено абсолютні й відносні відхилення. Це дозволяє оцінити, які саме елементи витрат мали найбільший вплив на загальні показники підприємства та як змінилась їх питома вага у звітному періоді (табл. 1.5).

Аналіз витрат виробництва ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» за економічними елементами, проведений на основі даних додатків та звітності, показав суттєві зміни у структурі витрат підприємства. Загальні витрати зменшилися на 845 637 тис. грн. у порівнянні з попереднім періодом, що є позитивною тенденцією.

Таблиця 1.5

**Аналіз витрат виробництва ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА»
за економічними елементами**

Елементи витрат	Попередній період		Звітний період		Відхилення (+, -)	
	сума, тис. грн	питома вага, %	сума, тис. грн	питома вага, %	суми, тис. грн.	питомої ваги
1. Матеріальні витрати						
2. Витрати на оплату праці						
3. Відрахування на соціальні заходи						
4. Амортизація						
5. Інші витрати						
Разом						X

Основне скорочення відбулося за рахунок зменшення матеріальних витрат на 895 505 тис. грн., що призвело до зниження їх питомої ваги з 82,11% до 61,81%. Водночас спостерігається зростання питомої ваги інших елементів витрат, зокрема.

Витрати на оплату праці зросли на 927 тис. грн (темп зростання - 103,55%). Відрахування на соціальні заходи збільшились на 286 тис. грн. (темп зростання - 105,48%). Амортизаційні витрати зросли на 567 тис. грн. (темп зростання - 101,35%). Інші витрати зросли на 48 088 тис. грн. (темп зростання - 118,85%).

Таке зростання окремих елементів витрат свідчить про збільшення витрат на оплату праці, соціальні потреби та амортизацію, що може бути пов'язано з підвищенням зарплат, оновленням основних фондів і розвитком підприємства. Зменшення матеріальних витрат є позитивним моментом, адже воно свідчить про більш раціональне використання ресурсів або зміну структури виробництва.

Загалом, на нашу думку, підприємство демонструє позитивну тенденцію щодо оптимізації витрат та покращення їх структури.

У процесі виконання задачі було проаналізовано фінансові результати діяльності ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» на основі форми №2 «Звіт про фінансові

результати» (Додаток Б). Проведено порівняльний аналіз основних показників за звітний та попередній періоди, що дозволило оцінити ефективність роботи підприємства та його динаміку (табл. 1.6).

Таблиця 1.6

Аналіз рівня показників фінансових результатів діяльності, тис. грн.

Показник	Стаття	За мин. період	За зв. період	Відхилення	
				абсолютне	відносне, %
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)					
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)					
Валовий прибуток					
збиток					
Інші операційні доходи					
Адміністративні витрати					
Витрати на збут					
Інші операційні витрати					
Фінансовий результат від операційної діяльності					
прибуток					
збиток					
Дохід від участі в капіталі					
Інші фінансові доходи					
Інші доходи					
Фінансові витрати					
Витрати від участі в капіталі					
Інші витрати					
Фінансовий результат до оподаткування					
прибуток					
збиток					
Витрати (дохід) з податку на прибуток					
Чистий фінансовий результат					
прибуток					
збиток					

У звітному періоді діяльність підприємства ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» демонструє позитивну динаміку за більшістю фінансових показників.

Чистий дохід від реалізації збільшився у 2 рази з 997190 тис.грн. до 2007061 тис.грн., що становить зростання на 201,27 відсотка. Це свідчить про розширення обсягів реалізації продукції або збільшення цін [Додаток В].

Собівартість реалізованої продукції також зросла, але темпи її приросту (155,71 відсотку) були нижчими за темпи збільшення доходу, що позитивно вплинуло на фінансові результати підприємства.

Валовий прибуток трохи зменшився на 20753 тис.грн.. або на 6,19 відсотка, що свідчить про зростання витрат у структурі собівартості попри загальне збільшення виручки. Фінансовий результат від операційної діяльності (прибуток) зріс на 59191 тис.грн. або на 140,29 відсотка, що вказує на ефективніше управління операційними витратами.

Чистий фінансовий результат (прибуток) підприємства також істотно зріс з 108127 тис.грн.. до 156609 тис.грн., тобто на 44,87 відсотка, що підтверджує загальну прибутковість підприємства у звітному періоді. Також спостерігається зменшення інших операційних доходів та витрат на збут, що може свідчити про оптимізацію або зміну стратегії продажів. Податок на прибуток зріс на 67,17 відсотка, що є очікуваним результатом збільшення фінансового результату.

Загалом підприємство демонструє позитивні тенденції фінансового розвитку, підвищення ефективності та прибутковості діяльності, що створює сприятливі умови для подальшого зростання.

У процесі аналізу діяльності підприємства ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» було проведено оцінку структури фінансових результатів на основі форми №2 «Звіт про фінансові результати» (Додаток В). Для цього були укладені аналітичні таблиці, які дозволяють порівняти питомі ваги окремих статей фінансових результатів у загальному обсязі за два періоди - минулий та звітний.

Проаналізовано абсолютні та відносні відхилення показників, а також зміни їх частин у загальній структурі (табл. 1.7).

Метою такого аналізу є виявлення тенденцій змін у структурі прибутків та видатків і визначення головних чинників, що впливають на фінансові результати підприємства.

Таблиця 1.7

Аналіз структури доходів підприємства

Показники	Мин. період		Зв. період		Відхилення		
	сума, грн.	пито- ма вага,	сума, грн.	питома вага, %	абсо- лютне, грн.	віднос- не,	пунктів струк- тури
Чистий дохід від реалізації продукції.							
Інші операційні доходи							
Дохід від участі в капіталі							
Інші фінансові							
Інші доходи							
Разом							X

У звітному періоді найбільшу частку в загальній структурі прибутків ТОВ 6,97 п.п. більше, ніж у минулому періоді.

Це свідчить про зростання ролі основної діяльності підприємства у формуванні загальних прибутків та про підвищення його залежності від стабільності основного ринку збуту.

Така тенденція, з одного боку, вказує на посилення спеціалізації та концентрацію зусиль підприємства на своєму ключовому напрямку, але з іншого - свідчить про певну фінансову вразливість через обмеження джерел доходу.

Водночас інші операційні прибутки за аналізований період продемонстрували як абсолютне скорочення, так і зменшення частки у структурі прибутків підприємства на 7,0 п.п., склавши лише 1,3% від загального обсягу.

Це означає, що підприємство дедалі менше отримує доходів від інших операцій, які могли б виступати додатковим джерелом фінансової стійкості та забезпечувати підтримку діяльності в разі змін на основному ринку.

Слід зазначити, що прибутки від участі в капіталі, а також інші фінансові й позареалізаційні доходи залишаються відсутніми як у звітному, так і в попередньому періодах.

Це вказує на недостатню диверсифікацію джерел прибутку підприємства, що може стати потенційним ризиком у разі коливань ринку чи зниження обсягів реалізації продукції. Підприємство повністю орієнтоване на основну діяльність, не використовуючи можливості для залучення додаткових доходів, наприклад, через інвестиційні проекти, партнерські програми чи фінансові інструменти.

Загалом можна зробити висновок, що ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» у звітному періоді посилило свою орієнтацію на основну діяльність, що має позитивний вплив на загальну динаміку прибутків, але одночасно створює певні обмеження для майбутнього розвитку, оскільки підприємство значною мірою залежить лише від одного джерела прибутку.

Здійснений аналіз структури витрат ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» за звітний рік вказує на відчутні зміни у їх розподілі.

Основну частину у витратах підприємства займає собівартість реалізованої продукції, яка зросла як у абсолютному вираженні, так і за питомою вагою, склавши 90,18% у загальній структурі витрат, що на 22,56 в.в. більше порівняно з минулим роком. Це вказує на посилення залежності підприємства від виробничих витрат, що може показувати на збільшення обсягів виробництва або підвищення ціни ресурсів (табл. 1.8).

Водночас адміністративні витрати, витрати на збут та інші операційні витрати зменшилися як у сумі, так і за питомою вагою. Найбільше скорочення спостерігається в інших операційних витратах, питома вага яких зменшилась на 8,04 в.в., що може свідчити про оптимізацію додаткових витрат підприємства.

Також істотно зменшилися фінансові витрати - на 5 473 грн. або на 94,98%, що позитивно впливає на фінансову стійкість підприємства. Витрати (дохід) з податку на прибуток збільшилися на 148,87%, що може бути результатом зростання прибутковості підприємства.

Таблиця 1.8

Аналіз структури витрат підприємства

Показники	за мин. рік	звітний рік	Відхилення
-----------	-------------	-------------	------------

	сума, грн.	питом а вага,	сума, грн.	питом а вага,	абсо- лютне, грн.	від- носне,	пунктів струк- тури
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)							
Адміністративні витрати							
Витрати на збут							
Інші операційні витрати							
Фінансові витрати							
Втрати від участі в капіталі							
Інші витрати							
Витрати (дохід) з податку на прибуток							
Разом							X

Загалом, структура витрат ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» змістилася в бік основної діяльності, що свідчить про концентрацію зусиль на виробництві продукції. Проте, зростання питомої ваги собівартості продукції може вказувати на необхідність пошуку шляхів пониження виробничих витрат для забезпечення більшої рентабельності в майбутньому.

Аналіз показників рентабельності є важливою частиною оцінки діяльності підприємства, оскільки він дозволяє своєчасно виявити зміни у фінансових результатах та вжити необхідних заходів для поліпшення економічних показників. Особливо це важливо для підприємств, які прагнуть зміцнити свої позиції на ринку, забезпечити стабільний розвиток і зростання конкурентоспроможності.

У процесі аналізу рентабельності ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» було розглянуто основні фінансові коефіцієнти, що характеризують рентабельність продажів, продукції та загальну рентабельність підприємства. Проведене дослідження дозволяє зробити висновки про зміну ефективності господарської діяльності підприємства протягом звітного періоду та окреслити шляхи для подальшого його вдосконалення (табл. 1.9).

Таблиця 1.9

Аналіз рентабельності ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА»

Фінансовий показник (коефіцієнт)	Формула для розрахунку	Нормативне значення	Розрахункове значення фінансового показника		
			На початок року	На кінець року	Відхи- лення
1. Рівень рентабельності продажу (реалізації) (Рр)	<u>Чистий прибуток</u> Чиста виручка від реалізації продукції	Збільшення			
2. Рівень рентабельності продукції (Рп)	Прибуток від реалізації <u>продукції</u> Собівартість продукції	Збільшення			
3. Рівень загальної рентабельності	<u>Балансовий прибуток</u> Середньорічна вартість ОВФ і оборотних засобів	Збільшення			

Аналіз рентабельності ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» показав, що у звітному періоді спостерігається позитивна динаміка більшості показників. Рівень рентабельності продукції та загальної рентабельності зріс відповідно на 5,11 п.п. та 9,63 п.п., що свідчить про підвищення ефективності використання ресурсів підприємства. Водночас рівень рентабельності продажів дещо знизився на 2,08 п.п., що потребує додаткової уваги до управління витратами та ціноутворенням. Загалом, підприємство демонструє покращення фінансових результатів.

За даними фінансової звітності проведено аналіз фінансового стану ТОВ, що характеризують структуру капіталу та забезпеченість запасів власними та залученими коштами. Протягом звітного терміну фінансовий стан підприємства поліпшився. Збільшились власні обігові кошти на 196875 тис. грн., загальний розмір запасів на 10560 тис. грн. та абсолютна фінансова стійкість на 612 тис. грн.. Це вказує на збільшення ресурсної забезпеченості.

Таблиця 1.10

Визначення фінансового стану підприємства
ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА»

Показник	На початок звітного року	На кінець звітного року	Зміна за період

1. Джерела власних засобів за мінусом іммобілізації			
2. Необоротні активи			
3. Наявність власних оборотних засобів (р. 1 - р. 2)			
4. Довгострокові кредити та залучені засоби			
5. Наявність власних оборотних засобів і довгострокових джерел формування запасів і витрат (р. 3 + р. 4)			
6. Короткострокові кредити та зобов'язання			
7. Загальний розмір основних джерел формування запасів (р. 5 + р. 6)			
8. Загальний розмір запасів			
9. Надлишок (+) або нестача (-) власних оборотних засобів (р. 3 - р. 8)			
10. Надлишок (+) або нестача (-) власних і довгострокових залучених джерел формування запасів і витрат (р. 5 - р. 8)			
11. Надлишок (+) або нестача (-) загального розміру основних джерел формування запасів і витрат (р. 7 - р. 8)			
12. Визначте фінансовий стан (р. 9, р. 10, р. 11)	Абсолютна фінансова стійкість		

Також зменшилися короткострокові зобов'язання на 95278 тис. грн., що позитивно впливає на платоспроможність. Проте спостерігається зменшення загального розміру основних джерел формування запасів на 18047 тис. грн.. Загалом підприємство демонструє ознаки стабільності та зміцнення фінансової позиції. Також на основі даних фінансової звітності (балансу, звіту про фінансові результати) було проведено розрахунки фінансових коефіцієнтів підприємства (табл. 1.11), які дають змогу оцінити фінансовий стан, ефективність діяльності, платоспроможність та прибутковість підприємства.

Таблиця 1.11

Розрахунок фінансових коефіцієнтів ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА»

Фінансовий показник (коефіцієнт)	Формула для розрахунку	Нормативне значення	Розрахункове значення фінансового показника		
			На початок року	На кінець року	Відхи- лення
1. Коефіцієнт	<u>Джерела власних коштів</u>	$\geq 0,5$			

фінансової незалежності "автономії" (Кавт)	Підсумок балансу				
2. Коефіцієнт фінансової стійкості (Кф.с)	<u>Джерела власних коштів</u> Позикові кошти				
Коефіцієнт співвідношення власного і залученого капіталу (фінансування)	<u>Власні кошти</u> Позикові кошти				
. Коефіцієнт забезпечення запасів робочим капіталом	<u>Оборотні активи — поточні зобов'язання</u> Запаси				
. Коефіцієнт швидкої ліквідності (Кш.л)	<u>Обігові кошти — запаси</u> Короткотермінові зобов'язання				
. Коефіцієнт абсолютної ліквідності (Ка.л)	Грошові кошти та поточні <u>фінансові інвестиції</u> Короткотермінові зобов'язання	$\geq 0,2$			
. Коефіцієнт оборотності активів (Ко.а)	Чиста виручка від реалізації <u>продукції</u> Середня вартість активів	Збільшення			
. Середня тривалість одного обороту активів (Чо.а)	Кількість календарних днів <u>звітного періоду</u> Коефіцієнт оборотності активів	Зменшення			
. Коефіцієнт оборотності запасів (Ко.з)	Собівартість реалізованої <u>продукції</u> Середня вартість запасів	Збільшення			
. Середня тривалість одного обороту запасів (Чо.з)	Кількість календарних днів <u>звітного періоду</u> Коефіцієнт оборотності запасів	Зменшення			
. Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості (Код)	Чиста виручка від реалізації <u>продукції</u> Середня сума дебіторської заборгованості за товари, роботи, послуги	Збільшення			
. Середній період погашення дебіторської заборгованості (Чод)	Кількість календарних днів <u>звітного періоду</u> Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості	Зменшення			

Протягом звітного терміну фінансові коефіцієнти підприємства переважно поліпилися. Збільшились показники фінансової незалежності (з 0,75 до 0,9) та фінансової стійкості (з 5,91 до 8,87), що свідчить про зменшення залежності від зовнішніх джерел фінансування. Покращився коефіцієнт маневреності власного капіталу (з 0,22 до 0,26), що є позитивним знаком. Водночас, спостерігається зниження оборотності запасів (з 3,42 до 2,64) та дебіторської заборгованості (з

6,28 до 5,38), що може свідчити про уповільнення ділової активності. Загалом підприємство демонструє ознаки фінансової стабільності, проте потребує підвищення ефективності використання обігових коштів.

Висновки до розділу 1

Дослідження теоретико-методичних основ організації та методика обліку, аналізу та контролю розрахунків підприємства з оплати праці в умовах мілітарних викликів обумовило наступні висновки:

Досліджено теоретичні, нормативно-правові та організаційно-економічні засади обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці підприємства, що дало змогу сформулювати цілісне уявлення про предмет дослідження та створити науково-методичну основу для подальшого опрацювання прикладних аспектів теми.

У ході розгляду економічної сутності розрахунків з оплати праці узагальнено основні наукові підходи до трактування заробітної плати як складної соціально-економічної категорії. Встановлено, що заробітна плата одночасно виконує відтворювальну, стимулюючу та розподільчу функції, а її величина формується під впливом сукупності внутрішніх і зовнішніх чинників. Доведено, що ключову роль у забезпеченні обґрунтованого рівня оплати праці відіграє система оплати праці, організація обліку праці та ефективність діяльності підприємства в цілому.

Проаналізовано нормативно-правове забезпечення обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці, яке охоплює трудове, податкове та бухгалтерське законодавство України. Систематизовано основні нормативні документи, що регламентують порядок нарахування, виплати та відображення заробітної плати в обліку і фінансовій звітності. Встановлено, що чинна нормативно-правова база загалом забезпечує регулювання розрахунків з оплати

праці, однак потребує постійного вдосконалення з урахуванням змін соціально-економічних умов, зокрема в період мілітарних викликів.

Наведено економіко-правову характеристику діяльності ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» як суб'єкта господарювання переробної промисловості, що функціонує у сфері заготівлі, обробки та реалізації металобрухту. Визначено особливості галузевого середовища, які впливають на організацію обліку та формування витрат на оплату праці, зокрема високий рівень конкуренції, залежність від кон'юнктури ринку металів, сезонність діяльності та підвищені вимоги до логістики й безпеки.

На основі аналізу фінансово-економічних показників діяльності підприємства встановлено позитивну динаміку основних результатів господарювання, зростання доходів та прибутку, покращення фінансової стійкості й платоспроможності. Водночас виявлено зростання витрат на оплату праці та соціальні заходи, що актуалізує необхідність підвищення ефективності управління фондом оплати праці та посилення контрольних процедур у цій сфері.

Отже, перший розділ є теоретичною та науково-методичною основою для подальшого дослідження організації, методики обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці на підприємстві в умовах мілітарних викликів. Отримані висновки слугуватимуть базою для розробки практичних рекомендацій та удосконалення обліково-аналітичного забезпечення управління оплатою праці у наступних розділах магістерської кваліфікаційної роботи.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВАРИСТВІ

2.1. Організаційні особливості обліку виплат працівників підприємства

Організація обліку ЗП базується на положеннях Колективного договору ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА», де визначаються особливості форм та систем ОП. Українські підприємства використовують традиційні форми та системи оплати праці, але у міжнародній практиці використовують орієнтовані на мотивацію системи ОП [48], [53]. Форми і системи оплати праці відображено на рис. 2.1.

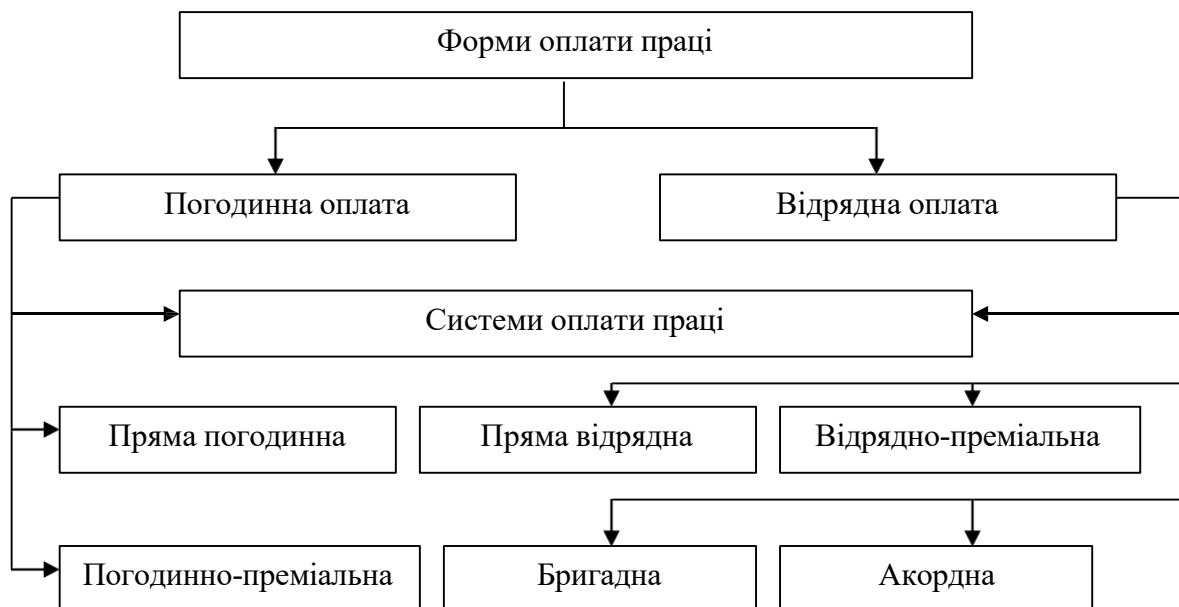


Рис. 2.1. Форми та системи оплати праці

Основний розпорядчий документ, що містить питання формування облікової політики з врахуванням усіх факторів, які впливають на вибір певного методу, принципу або процедури, передбачає застосування протягом звітного періоду усіх визначених елементів [33], [54].

Організація обліку оплати праці має забезпечити реалізацію функцій ЗП. Ключовими питаннями організації обліку ОП є:

- форми і системи ОП, норми праці, розцінки, тарифні сітки;
- схеми посадових окладів;

запровадження надбавок, доплат, премій, інших виплат;

облік використання робочого часу;

облік особового складу;

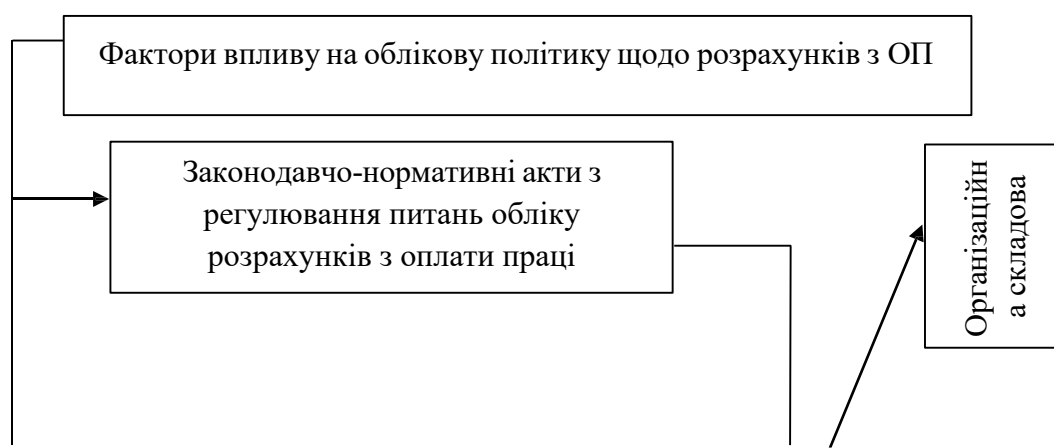
встановлення порядку руху первинних документів з ОП до бухгалтерії;

форма ведення бухгалтерського обліку.

Оплата праці напряму пов'язана з трудовими відносинами та трудовими угодами. Відповідно до ст. 10 КЗпП трудова угода або договір є забезпеченням працівникам СГ соціальних гарантій. Колективний договір відноситься до основних документів, що підтверджує наявність ТВ. Укладається зазначений договір відповідно до чинних законодавчо-нормативних документів сторонами зобов'язань з метою регулювання трудових, виробничих та соціально-економічних відносин [21], [22].

Наказ про облікову політику, який сформовано товариством з урахуванням особливостей господарювання та інших факторів впливу на вибір певного методу, принципу та процедури, передбачає застосування усіх обраних елементів протягом звітного періоду [12]. Облікова політика щодо ОП формується під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів, які представлено на рис. 2.2.

Для організації ефективної системи управління ТР необхідна своєчасна та достовірна інформація не тільки про системи і форми ОП, але й інші показники використання ТВ при формуванні облікової політики доцільно обрати напрями аналітичного обліку, які мають забезпечувати формування якісної інформації. Крім того, організація обліку праці та її оплати вирішує завдання, що необхідно вирішувати для досягнення поточних цілей підприємства. Зокрема, організація обліку відпрацьованого робочого часу та виробітку, нарахування заробітної плати відповідно до чинного законодавства, а також складання та подання фінансової, статистичної, податкової та управлінської звітності [13, 17].



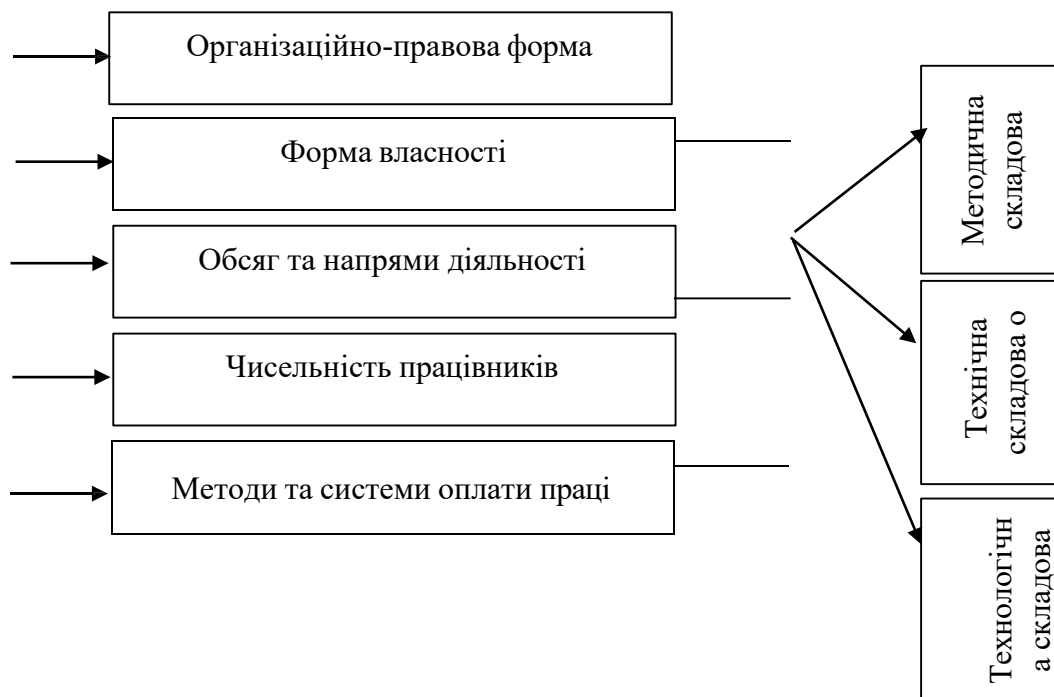


Рис. 2.2. Фактори впливу на процес формування облікової політики щодо розрахунків з оплати праці

Обліковий процес розпочинається з первинного обліку (документальної фіксації ГО) та у подальшому формується зведений облік (систематизація задокументованої інформації) (рис. 2.3). У свою чергу процес документування містить наступні елементи або дії:

- спостереження;
- ідентифікація ГО;
- вимірювання фактів;
- фіксація фактів на певних носіях.

Зміст та характер зазначених стадій залежить від рівня технічного забезпечення обліку СГ. Зважаючи, що процес первинного спостереження не обмежується тільки складанням первинних документів, в умовах цифровізації бухгалтерські програми дозволяють вирішувати завдання різної складності та напрямів. Зокрема, сучасні інформаційні системи забезпечені окремими модулями фінансового та управлінського обліку, обліку за центрами відповідальності тощо [27, 61].

На наступному етапі спостереження формується інформаційна модель

обліку витрат, яка надає можливість оцінити стан та динаміку об'єкта.

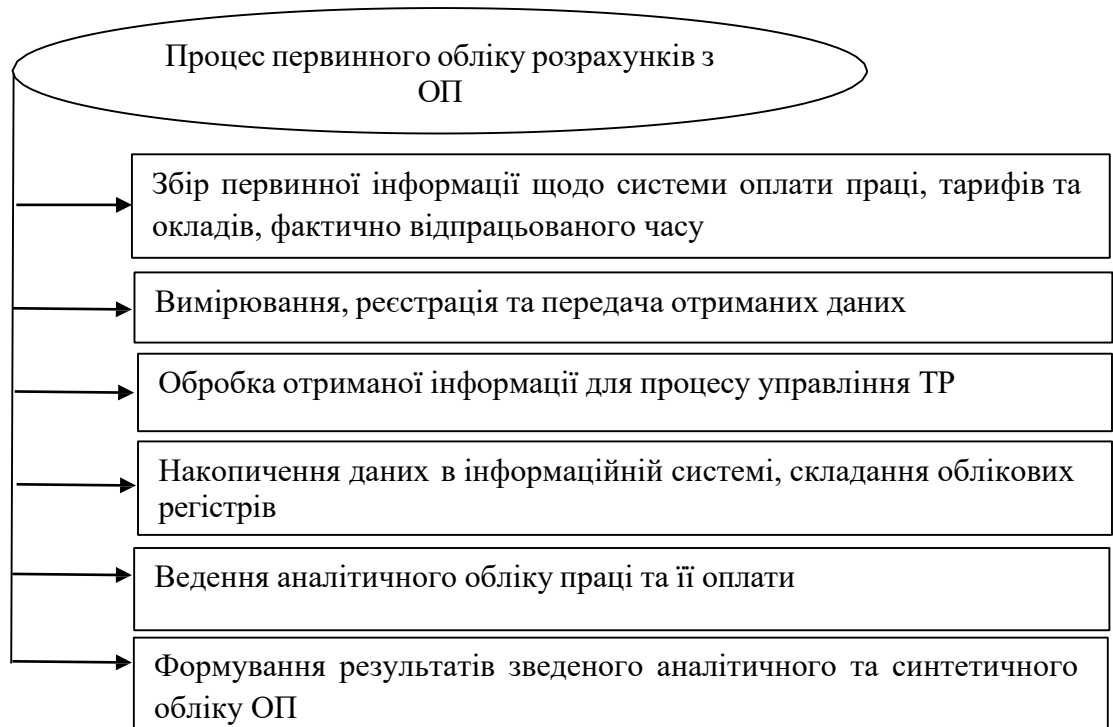


Рис 2.3. Елементи організації первинного обліку

На організаційно-методичні аспекти обліку розрахунків з ОП впливає значна кількість факторів, зокрема трудомісткість нарахування ЗП, утримання із неї сум ПДФО та ЄСВ з урахуванням певних пільг, нарахування ЄСВ на фонд оплати праці та інших обов'язкових та добровільних утримань. Зазначені операції ускладнюють обліковий процес та можуть призвести до певних помилок. Тому організація обліку праці та її оплати потребує вибору оптимальних методів та процедур.

Облікова політика у частині розрахунків з ОП має забезпечувати виконання наступних завдань:

- своєчасне оформлення ГО з виконання робіт, виробництва продукції або надання послуг;

точне нарахування ЗП працівникам;

проведення утримань із ЗП відповідно до вимог чинних нормативних актів;

- розподіл витрат на ОП між об'єктами обліку та калькулювання собівартості;

- своєчасний та в повному обсязі розрахунок з працівниками підприємства; відображення витрат на оплату праці, податків та зборів, інформації про заборгованість по розрахунках з ОП у податковій та фінансовій звітності.

Контрольні функції обліку праці та її оплати проявляються у впливі елементів застосованої облікової політики на трудову дисципліну.

Порядок нарахування заробітної плати при виконанні різних робіт, суміщенні професій або посад, виконанні тимчасових обов'язків, а також порядок інших виплат регулюється статтями КЗпП (в табл. 1.1).

Ефективна організація обліку оплати праці наряду залежить від стану організаційно-економічної та фінансово-розрахункової дисципліни, своєчасного та достовірного відображення даних про відпрацьований час та відповідно нараховану заробітну плату у повному обсязі за фактично вироблену продукцію, виконані роботи або надані послуги з урахуванням пільгових категорій працівників і рівня забезпечення соціальних гарантій.

Усі суб'єкти господарювання у процесі нарахування та виплати заробітної плати мають дотримуватися чинного законодавства та нести відповідальність за порушення його норм.

Зазначимо, що первинний облік ОП являється складною ділянкою та важливою ділянкою облікового процесу через значний обсяг даних та трудомісткість кадрових та облікових робіт. Від достовірності інформації, яка накопичується в системі первинного обліку, залежить порядок відображення використання трудових ресурсів, наданих послуг та виконаних робіт, правильність нарахування заробітної плати та обсяг витрат СГ.

Таблиця 1.1

Порядок розрахунку деяких виплат з ОП відповідно до КЗпП

Стаття КЗпП	Виплати	Методика розрахунку виплат
	Оплата праці за сумісництвом	працівники одержують ЗП за фактично виконану роботу
	Оплата праці при виконанні робіт різної кваліфікації	праця погодинних робітників та службовців оплачується за роботою вищої кваліфікації; праця робітників-відрядників оплачується за встановленими розцінками для виконуваних робіт

	ОП при суміщенні професій та посад й виконанні тимчасових обов'язків	Працівникам, які виконують суміщення на тому ж підприємстві додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, проводиться доплата за суміщення або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника. Розмір доплат встановлюється відповідно до встановлених умов колективного договору
	ОП в понадурочний час	при погодинній системі ОП робота в понадурочний час оплачується у подвійному розмірі, при відрядній - нараховується доплата у розмірі 100 % від тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації
	ОП у святкові і неробочі дні	оплачується у подвійному розмірі: - відрядникам – за подвійними відрядними розцінками; - працівникам, праця яких оплачується за тарифами - в розмірі подвійної годинної або денної ставки; - працівникам, які отримують місячний оклад - в розмірі одинарної годинної або денної ставки понад оклад, якщо робота в ці дні проводилась в межах місячної норми робочого часу, та в розмірі подвійної годинної або денної ставки понад оклад, якщо робота проводилась понад місячну норму
	Оплата роботи у нічний час	оплачується у підвищеному розмірі, встановленому колективним договором, але не нижче 20 % тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи
	ОП за незакінченим відрядним нарядом	якщо працівник залишає відрядний наряд незакінченим з незалежних від нього причин, виконана робота оплачується за розцінками, визначеними за погодженням сторін відповідно до існуючих норм та розцінок
	ОП при невиконанні норм виробітку	при невиконанні норм виробітку не з вини працівника ОП здійснюється за фактично виконану роботу. Проте місячна заробітна плата не може бути нижчою 2/3 тарифної ставки встановленого окладу (розряду)

Інформаційне забезпечення організації обліку ОП формується під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників (рис. 2.4).

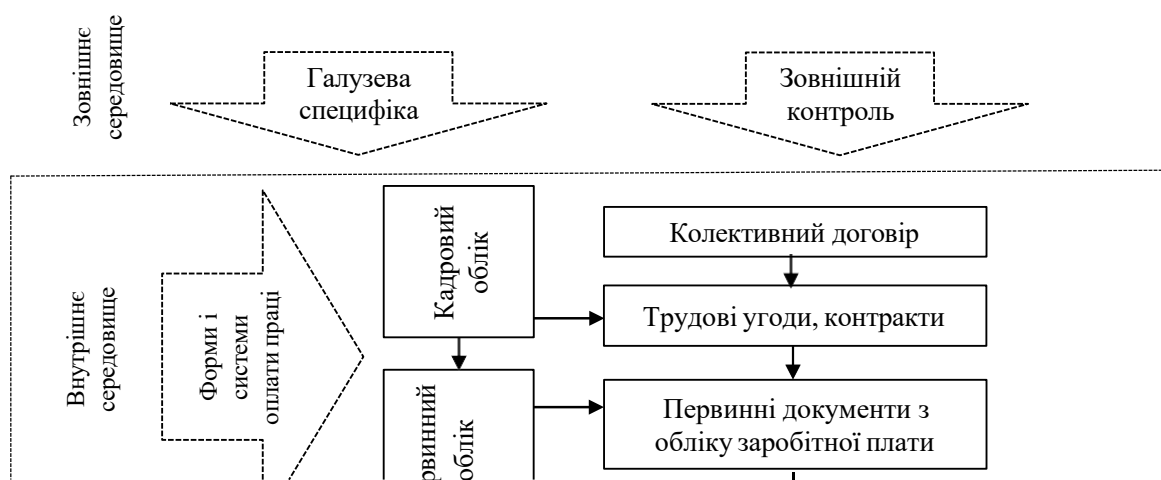


Рис. 2.4. Інформаційна система організації обліку оплати праці

Систематизація даних первинного обліку здійснюється в облікових реєстрах, форма та зміст яких залежить від обраної форми організації обліку. ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» використовує журнально-ордерну форму ведення бухгалтерського обліку, яка базується на використанні журналів-ордерів, відкритих до журналів відомостей та Головної книги (рис. 2.5).

Журнально-ордерна форма в сучасних умовах не задовольняє у повному обсязі потреби системи управління СГ, зокрема структура журналів-ордерів не передбачає відображення необхідної для прийняття управлінських рішень інформації в аналітичному розрізі.

Достовірну та повну інформацію про рух кадрового складу СГ містить документація відділу кадрів, у якій відображаються усі етапи трудової діяльності працівників. Організація роботи відділу кадрів та відділу розрахунків із працівниками має відбуватися на підставі норм чинних нормативних актів, колективного договору, штатного розпису, посадових інструкцій, правил внутрішнього розпорядку тощо.

Згідно із статутом товариства формується штатний склад та штатна кількість працівників, що має бути документально оформлено. Штатний розпис ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» містить посадовий та кількісний склад працівників та виконує наступні функції:

- визначення структури управління СГ;
- планову кількість працівників,
- питання регулювання співвідношення спеціалістів різної кваліфікації;
- положення щодо контролю за дотриманням рівня витрат [40].

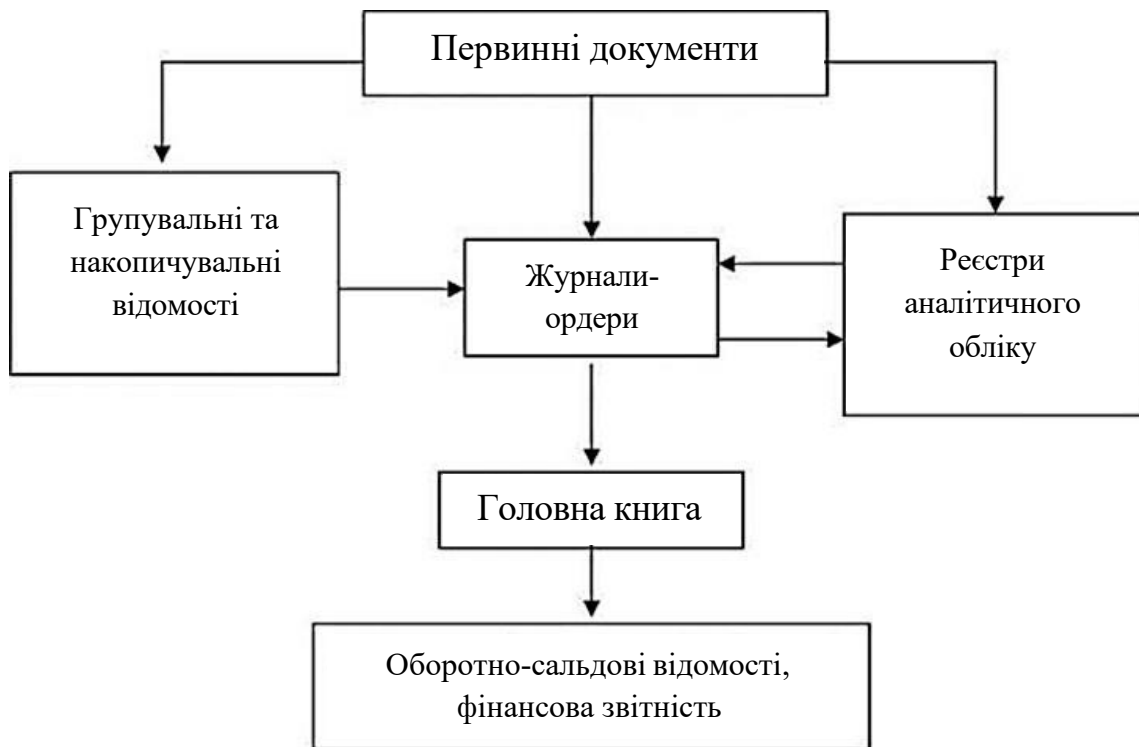


Рис. 2.5. Схема журнально-ордерної форми бухгалтерського обліку

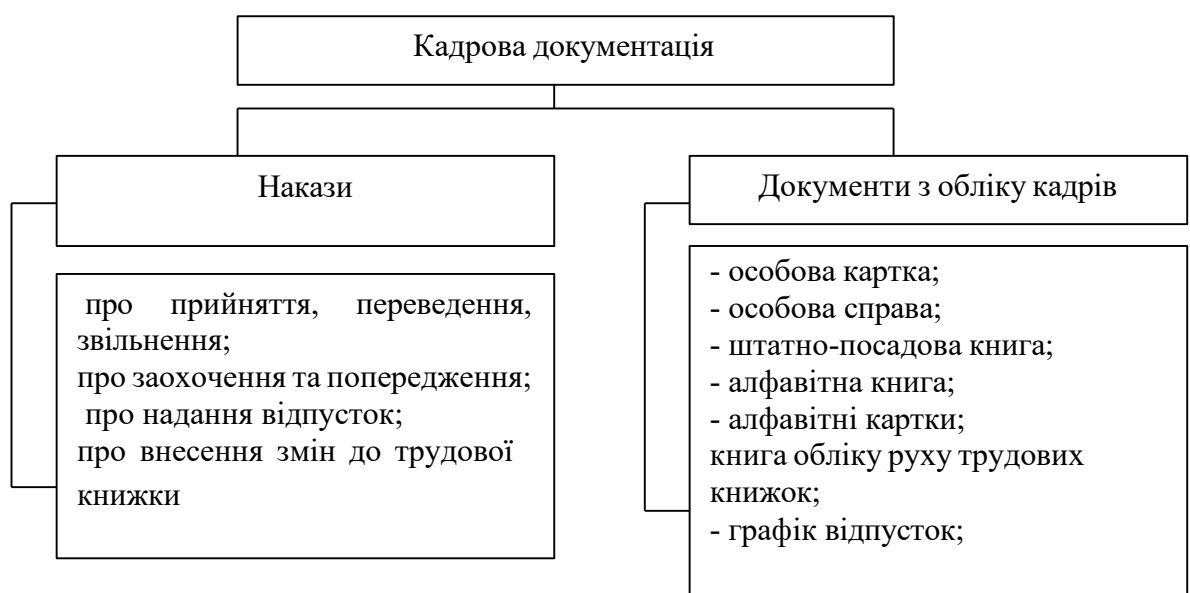
Зміни до штатного розпису вносяться тільки на підставі наказу керівника СП. Посадова інструкція містить інформацію щодо прав, обов'язків, завдання та відповідальності кожної посадової особи.

Основним первинним документом, де зафіксовано фактично відпрацьований час кожного працівника, дні хвороби та відпустки, являється табель обліку робочого часу.

2.2. Методика обліку розрахунків з оплати праці на товаристві

Відповідно до ст. 8 Закону «Про оплату праці» державне регулювання ОП базується на встановленні розміру мінімальної ЗП, державних гарантій, розмірів та умов оплати праці керівників підприємств державної форми власності та працівників установ та організацій, які фінансуються з бюджету [60]. Основним

завданням обліково-інформаційного забезпечення системи управління та контролю, у тому числі державного, являється надання достовірної інформації для прийняття управлінських рішень та контролю за діяльністю СГ. Тому в умовах детінізації трудових відносин та ЗП саме облікова система забезпечує різних користувачів даними про стан трудових відносин та правомірність проведення операцій з нарахування та сплати заробітної плати, її оподаткування. Кадрова документація як складова первинного обліку включає розпорядчі документи та документи з обліку кадрів (рис. 2.6).



Види кадрової документації

Зазначимо, що операції з відпускними відносяться до складних процесів обліку розрахунків з ОП, що вимагає організації налагодженої системи контролю за такими операціями, створення резерву під нарахування відпускних. Так, розрахунок середньої заробітної плати для нарахування суми відпускних містить значну кількість ГО, які проводять різні структурні підрозділи підприємства (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Методика обліку відпускних працівників товариства

Господарська операція	Структурний підрозділ	Керівник товариства	Відділ кадрів товариства	Бухгалтерія
Формування графіку надання чергових річних відпусток				
Оформлення додаткової відпустки за наявності заяви певного працівника				
Затвердження наказу про надання відпусток				
Оформлення довідки щодо розрахунку відпускних:				
- визначення періоду відпустки				
розрахунок кількості календарних днів у розрахунковому періоді				
- визначення заробітку за розрахунковий період				
- визначення середньоденної ЗП				
- розрахунок суми відпускних				
Формування розрахунково-платіжної відомості				
- відображення суми відпускних				
- нарахування ЄСВ				
- утримання ПДФО				
- утримання військового збору				
- розрахунок відпускних до виплати				
Оформлення платіжних документів на перерахунок ЄСВ, ПДФО, військового збору				
Відображення нарахувань та утримань із суми відпускних в синтетичному обліку				
Відображення операцій щодо нарахування відпускних в облікових регістрах				
Виплата відпускних				

Відповідно чинного законодавства СГ мають створювати резерв на оплату відпусток, відрахування у який має здійснювати щомісячно. У табл. 2.3 подано типові бухгалтерські проведення з нарахування відпускних.

Таблиця 2.3

Кореспонденція рахунків з обліку відпускних

Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків	
	Дт	Кт
Нараховано резерв на оплату відпускних		
Нараховано відпускні за рахунок раніше створеного резерву		
Нараховано ЄСВ на суму відпускних		
Утримано ПДФО із суми відпускних		
Утримано ВЗ з суми відпускних		
Перераховано працівнику відпускні на банківський рахунок		
Перераховано до бюджету ПДФО		
Перераховано до бюджету ВЗ		
Сплачено ЄСВ		

Організація аналітичного обліку виплат відпускних та створення резервів забезпечення їх рівномірних виплат сприяє ефективному управлінню СГ та дотриманню вимог законодавства.

Вважаємо, що організація обліку ОП тільки на синтетичному рівні не надає детальної інформації про виплати працівникам, що обмежує рівень інформаційного забезпечення системи управління трудовими ресурсами. Підходи до формування робочого плану рахунків можуть бути різними та залежать від особливостей господарської діяльності, форм та систем оплати праці. Так, Шульга Н. В. пропонує аналітичний облік забезпечення оплати відпусток працівників підприємства розвивати у напрямку формування поточних та довгострокових забезпечень [26, 32]. Мельник Т. Г. наголошує на деталізації інформації за видами виплат, які визначені НП(С)БО 26 [41]. Основний напрям аналітичного обліку ЗП має задовольняти потреби інформаційного забезпечення процесу управління системою оплати праці та відповідати конкретним умовам господарювання [51].

Відображення інформації по розрахунках за виплатами працівникам на рахунках синтетичного обліку врегульовано Інструкцією № 291. Так, для обліку заборгованості з ОП передбачено рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», який містить наступні субрахунки:

- 661 «Розрахунки за заробітною платою»;

- 662 «Розрахунки з депонентами»;
- 663 «Розрахунки за іншими виплатами».

За кредитом рахунку відображаються нарахована працівникам підприємства основна та додаткова заробітна плата, премії, допомога по тимчасовій непрацездатності, інші виплати, за дебетом - погашення зазначеної заборгованості.

Вважаємо за доцільне деталізувати інформацію про основну, додаткову ЗП, заохочувальні та компенсаційні виплати на відповідних аналітичних рахунках, відкритих до рахунку 661, що дозволить ідентифікувати виплати працівникам за різними видами (рис. 2.7).

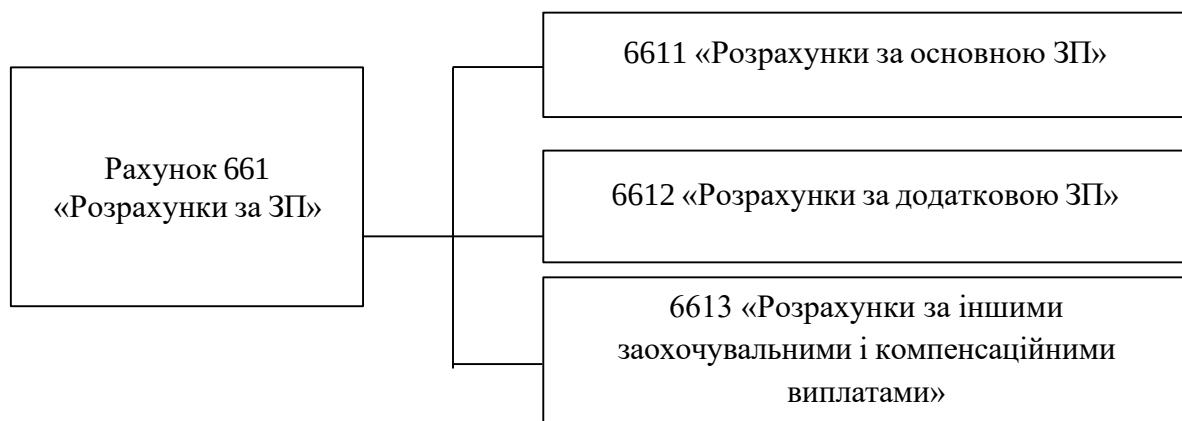


Рис. 2.7. Аналітичні рахунки з розрахунків за ЗП

Використання в практичній діяльності ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» запропонованих аналітичних рахунків дозволить посилити інформаційну, управлінську та контрольну функції обліку ЗП та розширити можливості використання облікової інформації в управлінні персоналом.

Бухгалтерські проведення по операціях з нарахування та оплатою лікарняних на підставі листків непрацездатності представлено у табл. 2.4.

Таблиця 2.4

**Кореспонденція рахунків з нарахуванням та оплатою листків
непрацездатності**

Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків	
	Дт	Кт

Нараховано допомогу з тимчасової непрацездатності за перші 5 днів за рахунок коштів СГ		
Нараховано допомогу з тимчасової непрацездатності за рахунок Фонду соціального страхування		
Утримано ПДФО		
Утримано ВЗ		
Нараховано ЄСВ		
Перераховано ПДФО до бюджету		
Перераховано ВЗ до бюджету		
Перераховано ЄСВ		
Отримано від Фонду соціального страхування кошти для компенсації допомоги		
Сплачено працівникам суми допомоги з тимчасової непрацездатності		

У табл. 2.5 представлено кореспонденцію рахунків з обліку операцій, пов'язаних із нарахуванням і оплатою листків непрацездатності.

Таблиця 2.5

Кореспонденція рахунків по операціях з відрядженнями

Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків	
	Дт	Кт
Видача авансу працівнику на відрядження		
Повернення працівником невикористаних грошових коштів після повернення із відрядження		
Відшкодування працівникові грошових коштів, що було витрачено у відрядженні		
Списано витрати на відрядження виробничих робітників		
Списано витрати на відрядження працівників, що здійснюють управління та організацію виробництва		
Списано витрати на відрядження управлінського персоналу		
Списано витрати на відрядження працівників відділу збуту		
Списано витрати на відрядження іншого персоналу підприємства		
Відображення податкового кредиту з ПДВ, сплаченого у складі вартості проживання, проїзду		

Відображення в операцій із нарахування і оплатою листків непрацездатності пов'язане із розкриттям інформації щодо фінансування за рахунок СГ та Фонду соціального страхування, утримання обов'язкових податків і зборів, погашення заборгованості перед фондами соціального страхування та бюджетом.

ПДФО являється важливим податком, через який реалізується зв'язок платників податків з державою. У сучасних умовах актуальним залишаються питання реалізації не тільки фіскальної, але й регулюючої функції зазначеного податку [56, 61]. На рис. 2.8 подано механізм стягнення ПДФО.

При визначенні бази оподаткування ПДФО платник має право скористатися ПСП, на яку коригується загальний оподатковуваний дохід за одним місцем роботи. Для отримання ПСП працівник має подати роботодавцю заяву. Розмір ПСП визначається на підставі даних про місячний розмір прожиткового мінімуму, який встановлено чинним законодавством.

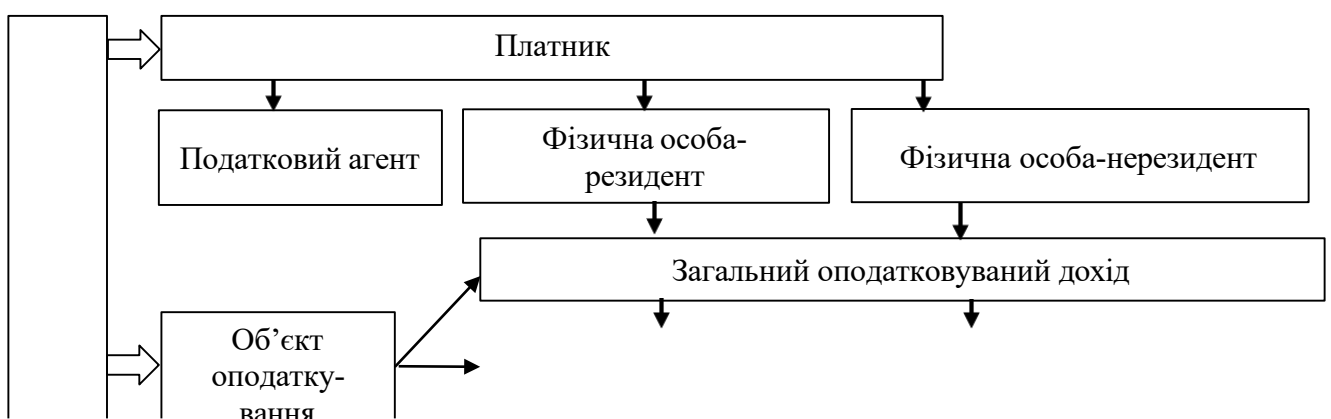
ПСП не може бути застосована до:

- доходів, які не являються ЗП;
- ЗП, яку працівник отримує одночасно з доходами у вигляді стипендій та забезпечень, які виплачуються за рахунок бюджетних коштів;
- доходів само зайнятої особи від підприємницької та іншої незалежної професійної діяльності.

До складу витрат товариства, пов'язаних зі використанням найманих працівників, включають суми нарахованого ЄСВ. Порядок нарахування і сплати ЄСВ, фінансових санкцій, стягнення заборгованості врегульовано Інструкцією про порядок нарахування і сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування № 469 [15].

У випадку якщо нарахована ЗП перевищує межі нарахування ЄСВ на підприємстві слід:

- попередньо узгодити розмір ЗП та суму ЄСВ з територіальним відділенням ДПС;
- представити оригінал розрахунку у відділення комерційного банку;
- отримати щорічну довідку-розрахунок, яка видається за рішенням ДПС.



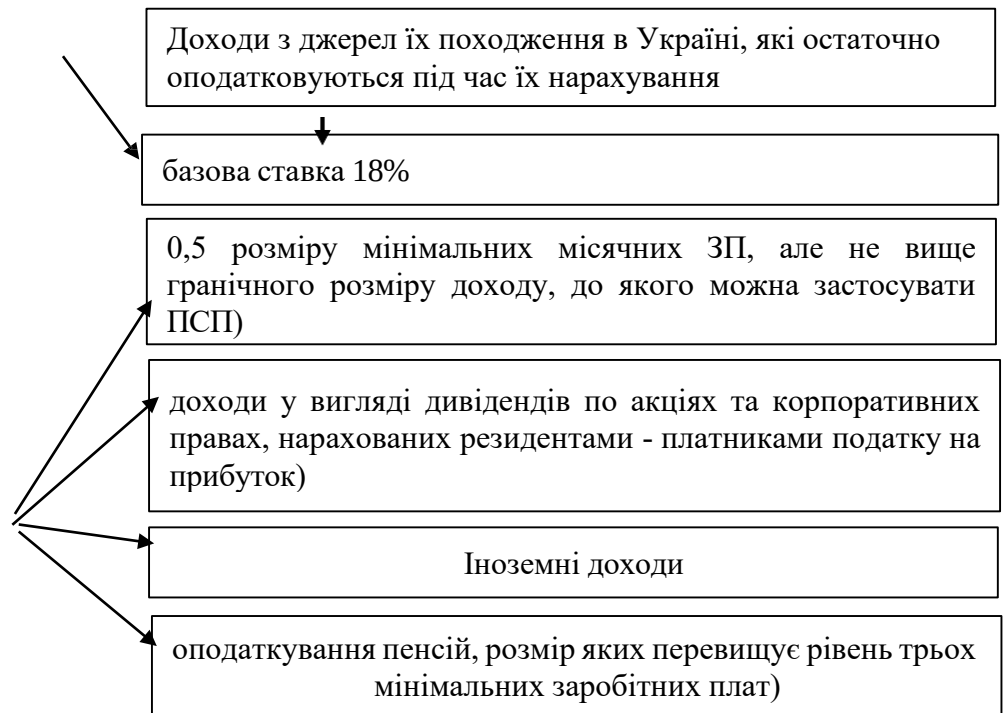


Рис. 2.8. Механізм стягнення ПДФО

Зазначений граничний розмір доходу не застосовується для ВЗ.

Інформація щодо розрахунків з ОП відображається у Балансі (у частині заборгованості) та Звіті про фінансові результати (у частині нарахованих витрат) (табл. 2.6).

Відображення інформації про виплати працівникам у фінансовій звітності

Стаття фінансового звіту	Рахунок	Код рядка фінансового звіту
Баланс (Звіт про фінансові результати)		
Поточна кредиторська заборгованість за:		
розрахунками з бюджетом (у частині розрахунку з ПДФО та ВЗ)		
розрахунками зі страхування (у частині розрахунку з ЄСВ)		
розрахунками з оплати праці		
Звіт про фінансові результати (звіт про сукупний дохід)		
Витрати з оплати праці		
Відрахування на соціальні заходи		

Одним з ключових питань оподаткування ЗП є належне адміністрування податків, яке забезпечується через систему податкової звітності. Основним джерелом інформації про доходи фізичних осіб, отримані у формі ОП, та їх оподаткування є форма № 1ДФ, яка класифікується як податкова декларація та вимагається від усіх податкових агентів, які виплачують доходи фізичним особам. Зазначений звіт містить дані про нарахування ЗП та утримання ПДФО та ВЗ. Декларацію подають щокварталу протягом 40 календарних днів після завершення звітного кварталу, що забезпечує постійне оновлення інформації про доходи та податки.

2.3. Напрями удосконалення обліку оплати праці в умовах діджиталізації

Ефективна організація обліку оплати праці залежить від точності та своєчасності відображення інформації про нараховану заробітну плату у повному обсязі за фактично відпрацьований час або обсяг виконаних робіт, наданих

послуг та вироблену продукцію та розрахункової дисципліни. Процес організації трудових відносин, нарахування та виплати ЗП має відбуватися відповідно до чинного законодавства. Відповідальність за створенні умови праці та дотримання норм законодавчо-нормативних актів несе СГ в особі власника або директора. У свою чергу працівники мають бути обізнані щодо наслідків неофіційного працевлаштування та ризиків, з якими пов'язана така праця. Зокрема, працівник вважається непрацевлаштованим, не має право на оплату лікарняних та допомоги при безробітті, а також не убезпечений від звільнення без попередження та компенсацій. Відсутність оформлених трудових відносин несе наступні ризики для роботодавців:

відсутність права вимагати від працівника виконувати якісно роботу;

відсутність права вимагати від працівника дотримання правил внутрішнього розпорядку;

- неможливість застосувати дисциплінарне стягнення та притягнути працівника до матеріальної відповідальності тощо [55, 56].

Розвитку системи стимулювання, реалізації функцій ЗП через встановлення показників оцінки праці присвячено роботи Семенова Г. А. та Андрущенко Л. О., які рекомендують впроваджувати систему персоніфікації окладів та ставок як засіб стимулювання працівників [48].

Професор Овсюк Н. В. досліджуючи напрями удосконалення організації та методики обліку виплат працівникам наголошує на впровадженні комплаєнс-контролю як ефективному способу внутрішньогосподарського контролю, за допомогою якого здійснюється оцінка відповідності дій СГ нормам чинного законодавства з трудових відносин. Важливою умовою застосування зазначеного інструменту вважається створення і налагодження раціональної інформаційної обліково-контрольної системи [31].

На думку професора Кірейцева Г. Г ключовим завданням бухгалтерського обліку являється гармонізація пріоритетів соціально-економічних сфер через створення прозорого інформаційного забезпечення управління діяльністю та зростання довіри до СГ [19]. Науковці, серед яких варто зазначити Ткаченко Н.

А., наголошують на необхідності удосконалювати процес документування, зокрема уніфікувати первинні документи з обліку ОП, які враховують особливості видів економічної діяльності [54].

Для підвищення ефективності процесу документообігу як складової організації обліку на ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» запропоновано уніфікований графік руху документів з обліку виплат працівникам, який дозволить оптимізувати облікові роботи та чітко визначити відповідальних за проведення певних операцій та робіт.

Висновки до розділу 2

Дослідження питань організації та методики обліку оплати праці товариства дозволило сформулювати наступні висновки:

Ефективна організація обліку оплати праці напряду залежить від стану організаційно-економічної та фінансово-розрахункової дисципліни, своєчасного та достовірного відображення даних про відпрацьований час та відповідно нараховану заробітну плату у повному обсязі за фактично вироблену продукцію, виконані роботи або надані послуги з урахуванням пільгових категорій працівників і рівня забезпечення соціальних гарантій.

Систематизація даних первинного обліку здійснюється в облікових реєстрах, форма та зміст яких залежить від обраної форми організації обліку. ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» використовує журнально-ордерну форму ведення бухгалтерського обліку, яка в сучасних умов не задовольняє у повному обсязі потреби системи управління СГ, зокрема структура журналів-ордерів не передбачає відображення необхідної для прийняття управлінських рішень інформації в аналітичному розрізі.

Достовірну та повну інформацію про рух кадрового складу СГ містить документація відділу кадрів, у якій відображаються усі етапи трудової діяльності працівників. Операції з відпускними відносяться до складних процесів обліку

розрахунків з ОП, що вимагає організації налагодженої системи контролю за такими операціями, створення резерву під нарахування відпускних. Так, розрахунок середньої заробітної плати для нарахування суми відпускних містить значну кількість ГО, які проводять різні структурні підрозділи підприємства

Використання в практичній діяльності ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» запропонованих аналітичних рахунків дозволить посилити інформаційну, управлінську та контрольну функції обліку ЗП та розширити можливості використання облікової інформації в управлінні персоналом.

До складу витрат товариства, пов'язаних зі використанням найманих працівників, включають суми нарахованого ЄСВ. Порядок нарахування і сплати ЄСВ, фінансових санкцій, стягнення заборгованості врегульовано Інструкцією про порядок нарахування і сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування

Одним з ключових питань оподаткування ЗП є належне адміністрування податків, яке забезпечується через систему податкової звітності. Основним джерелом інформації про доходи фізичних осіб, отримані у формі ОП, та їх оподаткування є форма № 1ДФ, яка класифікується як податкова декларація та вимагається від усіх податкових агентів, які виплачують доходи фізичним особам. Зазначений звіт містить дані про нарахування ЗП та утримання ПДФО та ВЗ.

Ефективна організація обліку оплати праці залежить від точності та своєчасності відображення інформації про нараховану заробітну плату у повному обсязі за фактично відпрацьований час або обсяг виконаних робіт, наданих послуг та вироблену продукцію та розрахункової дисципліни. Відповідальність за створенні умови праці та дотримання норм законодавчо-нормативних актів несе СГ в особі власника або директора. У свою чергу працівники мають бути обізнані щодо наслідків неофіційного працевлаштування та ризиків, з якими пов'язана така праця.

Для підвищення ефективності процесу документообігу як складової організації обліку на ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» запропоновано уніфікований

графік руху документів з обліку виплат працівникам, який дозволить оптимізувати облікові роботи та чітко визначити відповідальних за проведення певних операцій та робіт.

РОЗДІЛ 3. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА»

3.1. Організація аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві

В умовах розвитку ринкової економіки та зростання конкуренції ефективно управління трудовими ресурсами набуває стратегічного значення для забезпечення стабільної діяльності підприємства. Особливої актуальності це питання набуває в період воєнного стану, коли підприємства функціонують у середовищі підвищених ризиків, дефіциту трудових ресурсів, міграції персоналу та зростання соціальної відповідальності роботодавців. За таких обставин аналіз розрахунків з оплати праці виступає не лише інструментом фінансового контролю, а й важливим елементом антикризового управління.

Рух робочої сили, її професійно-кваліфікаційний рівень, продуктивність праці та мотивація безпосередньо впливають на обсяги виробництва, фінансові результати та рівень рентабельності підприємства. Жива праця в сучасних умовах розглядається як ключовий фактор створення доданої вартості, що потребує не тільки достатнього кадрового забезпечення, але й раціонального використання фонду оплати праці з урахуванням економічних та соціальних чинників [38, 62].

Практика господарювання свідчить, що ефективна система ОП сприяє підвищенню продуктивності, оптимізації використання виробничого обладнання, скороченню простоїв та зниженню собівартості продукції. Водночас у період мілітарних викликів підприємства змушені адаптувати політику оплати праці до умов нестабільності, забезпечуючи збереження ключових кадрів, своєчасність виплат та дотримання державних соціальних гарантій [24].

Організація аналізу розрахунків з оплати праці передбачає комплексне дослідження освітньо-кваліфікаційного рівня персоналу, стану робочих місць, укомплектованості структурних підрозділів, а також ефективності застосування стимулюючих та компенсаційних виплат. Особливу увагу в умовах воєнного стану слід приділяти додатковим виплатам, пов'язаним із надурочними роботами, виконанням функцій у складних та небезпечних умовах праці, а також соціальній підтримці мобілізованих працівників [30].

Ключовими завданнями аналізу ОП є оцінка доцільності витрат на розвиток людського капіталу, визначення ефективності використання фонду ЗП

та виявлення внутрішніх резервів його оптимізації. Важливим аспектом є аналіз структури фонду оплати праці, співвідношення основної та додаткової заробітної плати, а також результативності матеріального стимулювання працівників [45].

Систематичний контроль за використанням фонду ОП передбачає встановлення відповідності між темпами зростання продуктивності праці та середньої ЗП. У разі порушення цього співвідношення зростає ризик фінансової нестійкості підприємства, що є особливо небезпечним в умовах обмеженого доступу до фінансових ресурсів та зниження платоспроможного попиту в період війни [20].

Інформаційне забезпечення аналізу розрахунків з персоналом з ОП формується на основі статистичної, фінансової, управлінської та нормативно-правової інформації (рис. 3.1).

До основних джерел належать державні статистичні форми звітності (№ 1-ПВ, № 3-ПВ, № 6-ПВ), внутрішні документи підприємства (колективний договір, положення про оплату праці та преміювання), матеріали бухгалтерського обліку та кадрової служби [45].

Поєднання статистичних звітів і нормативно-організаційної документації дозволяє здійснювати всебічний аналіз оплати праці як з кількісного, так і з якісного боку. Такий підхід забезпечує своєчасне виявлення диспропорцій у розподілі трудових ресурсів, оцінку ефективності стимулювання персоналу та розроблення управлінських рішень, спрямованих на підвищення результативності діяльності підприємства.

Рис. 3.1. Інформаційна база для аналізу розрахунків з оплати праці

Джерело: складено на основі [20]

Фінансова звітність, зокрема форми № 1 «Баланс» та № 2 «Звіт про фінансові результати», є ключовим інструментом оцінки витрат на оплату праці та їх впливу на фінансовий стан підприємства. Проведення горизонтального,

вертикального та факторного аналізу дозволяє визначити динаміку та структуру витрат, а також ідентифікувати чинники, що формують фонд оплати праці [20].

Таким чином, організація аналізу розрахунків з оплати праці в сучасних умовах має ґрунтуватися на системному підході, поєднанні фінансових, статистичних та управлінських інструментів, а також урахуванні мілітарних та соціально-економічних викликів. Оптимізація системи оплати праці сприяє забезпеченню фінансової стабільності, збереженню трудового потенціалу та підвищенню конкурентоспроможності підприємства в довгостроковій перспективі.

Нормативно-організаційна документація відіграє визначальну роль у формуванні правових та управлінських засад системи оплати праці на підприємстві. Вона охоплює колективні договори, внутрішні положення про оплату праці та преміювання, локальні нормативні акти, а також типові договори та контракти, що регламентують трудові відносини. Саме ці документи встановлюють порядок організації праці, визначають механізми матеріального стимулювання персоналу та формують правила нарахування й виплати заробітної плати. Їх значення полягає не лише у забезпеченні внутрішньої керованості, а й у дотриманні вимог трудового та податкового законодавства, що особливо актуально в умовах посиленого державного контролю під час воєнного стану [22].

Поєднання нормативно-організаційної та обліково-звітної інформації створює передумови для комплексного аналізу оплати праці, який поєднує кількісні та якісні аспекти оцінки. Такий підхід дає змогу не лише виявляти проблеми у сфері використання фонду оплати праці, але й розробляти обґрунтовані управлінські рішення, спрямовані на оптимізацію витрат, підвищення продуктивності праці та забезпечення соціальної стабільності трудового колективу.

В умовах мілітарних викликів аналіз нарахувань працівникам набуває додаткового значення, оскільки підприємства змушені працювати за умов кадрового дефіциту, мобілізації частини персоналу, зростання навантаження на

ключових працівників та необхідності дотримання соціальних гарантій. За таких обставин основними завданнями аналізу розрахунків з оплати праці є:

- визначення фактичної економії або перевищення планового фонду оплати праці;
- ідентифікація факторів, що спричиняють відхилення, та оцінка сили їх впливу;
- розроблення заходів щодо усунення причин нераціонального використання коштів фонду заробітної плати [38].

Для забезпечення глибини та об'єктивності аналізу необхідно використовувати не лише дані фінансового та управлінського обліку, але й додаткову позаоблікову інформацію, зокрема кадрову, аналітичну та статистичну.

Таблиця 3.1

Склад внутрішньої та зовнішньої інформації для аналізу розрахунків з оплати праці

Вид інформації	Характеристика
Внутрішня облікова	Дані про нарахування заробітної плати, премій, доплат, утримання податків і зборів, соціальні відрахування
Кадрова	Відомості про чисельність, кваліфікацію, стаж, рух персоналу, результати оцінки ефективності
Нормативно-організаційна	Колективний договір, положення про оплату праці, преміювання, внутрішні регламенти
Зовнішня нормативна	Трудове та податкове законодавство, галузеві стандарти оплати праці
Аналітична та статистична	Дані ринку праці, середньогалузеві показники заробітної плати

Джерело: узагальнено автором

Дані, наведені в табл. 3.1, свідчать, що ключовим елементом внутрішньої інформаційної системи є деталізовані відомості про нарахування заробітної плати та супутні виплати. Вони забезпечують коректність розрахунків, контроль фінансових потоків та можливість прогнозування витрат на персонал. Персональні дані працівників, зокрема інформація про професійний розвиток та результати діяльності, формують основу для стратегічного управління людським капіталом підприємства [52].

Зовнішня інформація, що включає законодавчі норми та галузеві стандарти, дозволяє підприємству дотримуватися вимог державного регулювання та уникати правових ризиків. Для ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» це має особливе значення в умовах воєнного стану, коли змінюються підходи до оподаткування, соціального захисту та регулювання трудових відносин.

Фінансовий облік і звітність є базою для формування достовірної інформації про витрати на оплату праці та їх вплив на фінансовий результат підприємства. Вони формуються на основі первинних документів та відображаються у фінансовій звітності відповідно до встановлених стандартів, що забезпечує прозорість та порівнянність даних [52].

Таблиця 3.2

Основні напрями фінансового аналізу розрахунків з оплати праці

Напрямок аналізу	Зміст
Горизонтальний	Аналіз динаміки витрат на оплату праці за кілька періодів
Вертикальний	Визначення питомої ваги витрат на оплату праці у структурі витрат
Факторний	Оцінка впливу чисельності, рівня оплати та продуктивності праці
Порівняльний	Зіставлення з середньогалузевими показниками

Джерело: складено автором

Застосування наведених напрямів аналізу на прикладі ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» дозволяє оцінити тенденції розвитку підприємства, виявити сильні та слабкі сторони фінансової політики, а також сформувану обґрунтовану стратегію управління фондом оплати праці.

Факторний аналіз фонду ОП є особливо важливим у сучасних умовах, оскільки дозволяє ідентифікувати чинники, що негативно впливають на фінансову стабільність, та розробити заходи для мінімізації їх впливу. Це сприяє підвищенню ефективності управління та забезпеченню стійкого функціонування підприємства в умовах економічної нестабільності та воєнних ризиків [38].

Отже, організація аналізу розрахунків з оплати праці є важливим інструментом управління трудовими ресурсами та фінансовими результатами підприємства. Системне використання облікової, нормативної, фінансової та статистичної інформації дозволяє своєчасно виявляти відхилення у фонді ОП, оптимізувати витрати та підвищувати продуктивність праці. В умовах мілітарних викликів ефективне управління оплатою праці стає чинником збереження кадрового потенціалу, фінансової стабільності та конкурентоспроможності підприємства у довгостроковій перспективі.

3.2. Методика аналізу розрахунків з оплати праці ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА»

В умовах функціонування ринкової економіки роль аналізу розрахунків з оплати праці істотно зростає, оскільки трудові ресурси набувають ознак економічного активу, вартість якого формується під впливом попиту, пропозиції та рівня конкурентної боротьби на ринку праці. За сучасних умов в Україні цей процес ускладнюється воєнними діями, масовою міграцією населення, мобілізаційними процесами та дефіцитом кваліфікованих кадрів, що зумовлює необхідність переосмислення підходів до аналізу оплати праці на підприємствах.

Для ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» усвідомлення реальної цінності трудового потенціалу набуває стратегічного значення, оскільки саме персонал виступає визначальним чинником забезпечення безперервності виробничих процесів у нестабільному економічному середовищі. За таких умов аналітичні дослідження у сфері оплати праці виходять за межі суто економічних розрахунків і охоплюють соціальні, організаційні та безпекові аспекти управління персоналом. Це свідчить про необхідність комплексного підходу до формування та оцінювання системи трудових відносин на підприємстві.

Трудові ресурси ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» відіграють ключову роль у реалізації науково-технічних, організаційно-управлінських та економічних завдань підприємства, особливо в умовах відновлення інфраструктури та підвищених вимог до якості й безпеки будівельних робіт. Рівень забезпеченості підприємства кваліфікованими працівниками, їх професійна підготовка та здатність адаптуватися до змін значною мірою визначають технічний рівень виробництва, ефективність використання сучасної техніки й технологій, а також результативність виробничо-господарської діяльності в цілому.

Особливої уваги потребує аналіз використання трудових ресурсів у тісному взаємозв'язку з ОП. В умовах обмежених фінансових ресурсів і зростання ризиків підприємство повинно забезпечити таку організацію ОП, за якої зростання продуктивності випереджатиме збільшення витрат на ОП. Лише за цієї умови можливе формування внутрішніх джерел розвитку, підвищення фінансової стійкості та забезпечення розширеного відтворення діяльності СГ.

Водночас воєнні виклики актуалізують необхідність гнучкого підходу до формування фонду заробітної плати, з урахуванням змін у чисельності персоналу, режимах роботи, форм зайнятості та рівні завантаженості працівників. Аналіз фонду ЗП має включати оцінку його структури, динаміки та ефективності використання з позицій економічної доцільності та соціальної справедливості, що є важливим чинником утримання персоналу в кризових умовах.

З огляду на зазначене, доцільним є проведення аналізу фонду ЗП та ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» за 2022-систему оплати праці, виявити тенденції її зміни та обґрунтувати напрями подальшого вдосконалення (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Аналіз фонду оплати праці, ефективності використання трудових ресурсів підприємства за 2022 - 2024 рр. ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА»

Показник	2022	2023	2024	Відхилення +,- 2023/2022	Темп зростання (%)
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	73	77	81	+ 7	105
Фонд оплати праці, тис. грн	24156	26148	27075	+927	103
Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн	899860	997190	2007061	+1009871	201
Фонд оплати праці на одного працівника, тис. грн	330	339	334	- 5	98
Чистий дохід на одного працівника, тис. грн	12326	12950	24778	+ 11828	191

Джерело: складено на основі додатку Б та В

Аналіз даних табл. 3.3 свідчить про суттєві зміни в показниках чисельності персоналу, фонду оплати праці та результативності діяльності ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» протягом 2022-2024 років.

Середньооблікова чисельність працівників підприємства зросла з 73 осіб у 2022 році до 81 особи у 2023 році, тобто на 7 осіб, що відповідає темпу зростання 105 %. Збільшення чисельності персоналу свідчить про розширення обсягів діяльності підприємства та потребу в додаткових трудових ресурсах, що є позитивною тенденцією в умовах економічної нестабільності та мілітарних викликів в Україні.

Фонд оплати праці у 2022-2024 роках демонструє стабільну тенденцію до зростання. Так, у 2021 році він становив 24 156 тис. грн, у 2023 році - 26 148 тис. грн, а у 2024 році досяг 27 075 тис. грн, що на 927 тис. грн більше, ніж у попередньому році (темп зростання - 103 %).

Зростання фонду оплати праці пояснюється як збільшенням чисельності персоналу, так і необхідністю часткової компенсації інфляційних процесів та підвищення соціальної відповідальності роботодавця в умовах воєнного стану.

Найбільш суттєві зміни спостерігаються у показнику чистого доходу від реалізації продукції. У 2022 році він становив 8 998 600 тис. грн, у 2023 році - 9

971 900 тис. грн, а у 2024 році різко зріс до 20 070 610 тис. грн. Абсолютне зростання у 2024 році порівняно з 2023 роком склало 10 098 710 тис. грн, а темп зростання - 201 %.

Таке зростання може свідчити про:

- відновлення та розширення господарської діяльності;
- адаптацію підприємства до воєнних умов;
- переорієнтацію на нові ринки або проєкти, зокрема у сфері будівництва та відновлення інфраструктури.

Фонд оплати праці на одного працівника у 2022 році становив 330,8 тис. грн, у 2023 році зріс до 339,8 тис. грн, однак у 2024 році дещо зменшився до 334,2 тис. грн. Абсолютне відхилення становить -5,6 тис. грн, а темп зростання - 98 %.

Незначне зниження даного показника свідчить про те, що зростання загального фонду оплати праці відбувалося переважно за рахунок збільшення чисельності працівників, а не підвищення середніх виплат на одного працівника.

Показник чистого доходу на одного працівника демонструє різке зростання. У 2022 році він становив 123,26 тис. грн, у 2023 році - 129,50 тис. грн, а у 2024 році зріс до 247,78 тис. грн. Абсолютне зростання у 2024 році порівняно з 2023 роком склало 118,28 тис. грн, а темп зростання - 191 %.

Це свідчить про істотне підвищення продуктивності праці та ефективності використання трудових ресурсів, оскільки темпи зростання чистого доходу на одного працівника значно випереджають темпи зростання фонду ОП на одного працівника.

Одним із способів аналізу, що дозволяє оцінити вплив трудових факторів на обсяги виробництва, є метод відносних різниць. Його ефективність та об'єктивність забезпечується кількома ключовими принципами:

- метод відносних різниць передбачає визначення відсотка виконання плану, що дає змогу оцінити ефективність використання ресурсів у виробничому процесі. Це дозволяє встановити, чи досягаються заплановані обсяги виробництва, або ж існують суттєві відхилення, які потребують коригування;

- розрахунок різниць у відсотках допомагає відстежувати зміни між послідовними періодами. Для першого показника віднімають 100%, щоб визначити початкове відхилення від плану, а надалі - від наступного показника віднімають попередній, що дозволяє виявити тенденції змін;

- за допомогою цього методу можна кількісно оцінити вплив кожного трудового фактора. Для цього отримані різниці в показниках множать на базовий (плановий) результативний показник, що дозволяє встановити, як зміни окремих параметрів впливають на загальний результат;

- загальний вплив усіх трудових факторів визначається як абсолютне відхилення від запланованого обсягу виробництва. Це підсумковий результат застосування методу відносних різниць, який є цінним джерелом інформації для управлінських рішень.

Для визначення середньорічної продуктивності праці одного робітника використовуємо відому формулу:

$$\text{ПП}_{\text{прац.річ.}} = \text{Пит.вага роб.} \times \text{Т.роб.року} \times \text{Т.роб.дня} \times \text{ПП}_{\text{роб.год}} \quad (3.1)$$

$$V \times \text{вип.} = \text{Ч}_{\text{роб.}} \times \text{ПП}_{\text{прац.річ}} \quad (3.2)$$

Підставляючи значення, отримуємо:

$$V \times \text{вип.} = \text{Ч}_{\text{роб.}} \times \text{Пит.вага роб.} \times \text{Т.роб.року} \times \text{Т.роб.дня} \times \text{ПП}_{\text{роб.год}} \quad (3.3)$$

На основі цих розрахунків можна визначити вплив трудових факторів на продуктивність праці та обсяги товарної продукції (див. табл. 3.4).

Таблиця 3.4

Аналіз впливу трудових факторів на продуктивність праці та обсяг товарної продукції за 2022-2023 рр.

ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА»

Показник	2022	2023	2024	Відхилення (+,-) 2023/2022	Темп зростання %
Товарна продукція, тис. грн.	6078	4718	2029	- 2689	43
Чисельність працівників, осіб	73	77	81	+ 7	105
Кількість днів відпрацьованих робітниками, людино-днів	18300	14800	16200	+ 1400	109
Кількість днів, відпрацьованих одним робітником (3:2)	251	192	200	+8	104

Тривалість робочого дня, год.	8	8	8	-	100
Середня продуктивність праці одного працівника	83	61	25	-36	41
Середньоденна продуктивність праці одного працівника, тис. грн. (1:3)	0,33	0,31	0,13	-0,18	142

Джерело: складено на основі додатку Б та В

Аналіз динаміки показників табл.3.4. показує:

- Товарна продукція: різко зменшилася з 6078 тис. грн у 2022 р. до 2029 тис. грн у 2024 р. (зниження на 4050 тис. грн, або ~66,7%).
- Чисельність працівників: зросла з 73 до 81 (+11%).
- Середня продуктивність праці на одного працівника: впала дуже сильно: з ~83,3 тис. грн у 2022 р. до 25,05 тис. грн у 2024 р. (~70% зниження).

Це свідчить про значне падіння ефективності роботи підприємства, незважаючи на збільшення чисельності персоналу.

За три роки обсяг виробництва скоротився майже на 66,7%, причому найбільше падіння відбулося в 2024 році (-57% порівняно з 2023). Темп зростання становить 43% у 2024/2023, що підтверджує різке зниження виробничих результатів.

Збільшення чисельності працівників з 73 у 2022 р. до 81 у 2024 р. (+7 осіб, або 105% до попереднього року) не компенсувало падіння виробництва. Це свідчить про недостатню ефективність використання трудових ресурсів.

Загальна кількість відпрацьованих днів зменшилася у 2023 році до 14800 дн., але у 2024 році зросла до 16200 дн. Кількість днів, відпрацьованих одним працівником, знизилась у 2023 році до 192 днів і трохи зросла у 2024 році до 200 днів. Це говорить про певну стабілізацію трудового внеску окремого працівника, але не про зростання продуктивності.

Середня продуктивність праці одного працівника, спостерігається різке падіння продуктивності, особливо у 2024 році (зниження на 41% у темпі росту). Це сигналізує про серйозні проблеми у використанні трудових ресурсів, організації виробничого процесу або попиті на продукцію.

Середньоденна продуктивність одного працівника зменшилася з 0,33 тис. грн у 2022 до 0,13 тис. грн у 2024 році. Абсолютне зниження становить 0,18 тис. грн/день, а темп росту - 142%, що вказує на падіння ефективності щоденного використання робочого часу.

Проведений аналіз свідчить про негативну динаміку продуктивності: зростання чисельності персоналу не супроводжується зростанням продуктивності, що свідчить про низьку ефективність трудових ресурсів. Тривалість робочого дня не змінилася, а кількість днів на одного працівника зросла лише на 8 днів у 2024 р., що не пояснює падіння продуктивності. Зниження середньоденної продуктивності: вказує на те, що робочий час використовується менш ефективно, що може бути пов'язано із внутрішньою організацією праці або низькою мотивацією персоналу.

Проте окреслена позитивна динаміка за окремими показниками не є позитивною. Збільшення чисельності працівників не компенсувало падіння обсягів виробництва. Кількість відпрацьованих днів та тривалість робочого дня майже не змінилась, тому падіння продуктивності пов'язане не з трудовим часом, а зі зниженням ефективності використання працівників. Середньоденна продуктивність працівника і середньогодинна продуктивність теж знизилися, що підтверджує загальну тенденцію.

Окрім цього, одним із важливих напрямів аналізу є дослідження фонду ЗП. Воно передбачає визначення сум надмірних витрат або економії на ОП та виявлення факторів, що їх спричинили. Не менш значущим є вивчення структури заробітної плати та оцінка того, як матеріальні стимули впливають на підвищення продуктивності та якості роботи. Використання різноманітних видів заохочувальних виплат може істотно підвищити мотивацію працівників досягати кращих результатів.

Резерви для скорочення витрат на оплату праці та підвищення рентабельності підприємства зазвичай виявляються через аналіз структури та динаміки фонду заробітної плати. Раціональне використання цих резервів здатне значно покращити фінансовий стан компанії та зміцнити її позиції на ринку.

Детальна інформація щодо складу фонду заробітної плати за період 2022-2024 років представлена у табл. 3.5, що дозволяє оцінити ключові аспекти його формування та визначити потенційні резерви для оптимізації.

Аналіз даних табл. 3.5. показує: загальний фонд оплати праці демонструє позитивну динаміку протягом усього періоду. У 2024 році він зріс на 927 тис. грн порівняно з 2023 роком (приріст 3,5%). Це свідчить про планове підвищення зарплат або збільшення чисельності працівників.

Основна заробітна плата складає левову частку загального фонду (понад 99%). Її зростання майже повністю дублює динаміку загального ФОП. Це означає, що структура виплат є консервативною: працівники отримують переважно стабільний оклад, а не змінні бонуси.

Таблиця 3.5

Аналіз складу фонду оплати праці 2022-2024 рр.
ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА»

Показник	2022	2023	2024	Відхилення (+,-) 2023/2022	Темп зміни %
Фонд оплати праці, тис. грн.	24156	26148	27075	+927	103
Фонд основної заробітної плати	24126	26143	27059	+916	104
Фонд додаткової заробітної плати, в тому числі премії та винагороди	20	5	11	+6	220
Заохочувальні та компенсаційні виплати, з них оплата за невідпрацьований час	10	-	5	+5	-

Джерело: складено на основі додатку Б та В

Фонд додаткової ЗП (премії та винагороди) суттєво скоротився у 2022 році (з 20 до 5 тис. грн), але у 2023 році зріс у 2,2 рази (на 220%), досягнувши 11 тис. грн. Заохочувальні виплати повністю були відсутні у 2022 році, проте частково відновилися у 2023 році (5 тис. грн).

Отже, ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» стабільно фінансує ОП, попри зовнішні чинники. Зростання у 2023 та 2024 рр. вказує на адаптацію до економічних умов. Оскільки частка премій та заохочень є мізерною (менше 0.1% від загального

фонду), система мотивації на підприємстві базується на гарантованих виплатах, а не на результативності (KPI чи бонусах). Динаміка додаткових та заохочувальних виплат у 2024 році свідчить про поступове відновлення програм стимулювання персоналу, які, ймовірно, були «заморожені» у кризовому 2023 році.

3.3. Напрями вдосконалення аналізу розрахунків з оплати праці ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА»

Заробітна плата відіграє системоутворюючу роль у механізмі управління підприємством, оскільки поєднує в собі економічну, соціальну та мотиваційну функції. Вона одночасно є формою винагороди за працю, складовою витрат підприємства та інструментом стимулювання персоналу до досягнення стратегічних і тактичних цілей. В умовах трансформації економічних процесів та зростання конкуренції на ринку праці питання вдосконалення аналізу розрахунків з оплати праці набуває особливої актуальності [61].

Сучасні умови функціонування підприємств в Україні визначаються високим рівнем невизначеності, зумовленим воєнними діями, мобілізаційними процесами, міграцією трудових ресурсів та зниженням платоспроможності споживачів. За таких обставин заробітна плата перестає бути виключно елементом витрат і набуває стратегічного значення як інструмент утримання персоналу, забезпечення безперервності виробничих процесів та збереження людського капіталу.

Сучасний аналіз заробітної плати має виходити за межі традиційної перевірки правильності нарахувань і охоплювати комплексне дослідження ефективності використання фонду оплати праці, відповідності темпів зростання заробітної плати продуктивності праці, а також оцінку впливу системи оплати на фінансові результати діяльності підприємства.

Удосконалення аналізу розрахунків з оплати праці в умовах мілітарних викликів повинно базуватися на поєднанні економічної доцільності, соціальної відповідальності та гнучкості управлінських рішень.

Початковим етапом удосконаленого аналізу є дослідження виконання планових показників з праці. У межах цього етапу оцінюється відповідність фактичних витрат на оплату праці запланованим обсягам, виявляються відхилення та аналізуються їх причини. Особлива увага приділяється ідентифікації непродуктивних витрат, які не супроводжуються відповідним зростанням результативності діяльності.

Такий підхід дозволяє виявити внутрішні резерви оптимізації фонду оплати праці, зменшити фінансове навантаження на підприємство та підвищити рівень його рентабельності [38]. Важливо, щоб аналіз не мав суто фіскального характеру, а був орієнтований на досягнення балансу між економічною ефективністю та соціальною справедливістю.

Одним із ключових напрямів удосконалення аналізу є врахування змін у структурі зайнятості персоналу, спричинених мобілізацією, евакуацією працівників, вимушеними простоями та переведенням на дистанційну або часткову зайнятість. У цих умовах традиційні показники середньої заробітної плати втрачають аналітичну точність.

Доцільним є впровадження диференційованого аналізу фонду оплати праці за такими ознаками:

- категорії працівників (мобілізовані, дистанційні, релоковані);
- форми зайнятості (повна, часткова, погодинна);
- джерела фінансування виплат (власні кошти, компенсації, донорські програми).

Такий підхід дозволяє об'єктивно оцінювати навантаження на фонд оплати праці та приймати обґрунтовані управлінські рішення щодо його перерозподілу

Поглиблений аналіз розрахунків з оплати праці доцільно здійснювати у взаємозв'язку з загальними витратами на виробництво. У цьому контексті

заробітна плата розглядається як одна з ключових статей собівартості продукції. Використання статистичних форм та внутрішньої управлінської звітності дозволяє оцінити динаміку частки витрат на оплату праці у структурі загальних витрат підприємства.

Зменшення трудомісткості продукції, підвищення продуктивності праці та оптимізація чисельності персоналу сприяють підвищенню конкурентоспроможності підприємства та створюють передумови для сталого розвитку [30].

Вдосконалення аналізу оплати праці неможливе без урахування соціально-економічних факторів, які формують мотиваційне середовище підприємства. Як зазначає А. М. Колот, сучасна система оплати праці в Україні потребує оновлення інструментів регулювання, спрямованих на забезпечення справедливого розподілу доходів і підвищення якості трудового життя [23].

До ключових соціально-економічних аспектів належать рівень диференціації доходів, відповідність оплати складності та відповідальності праці, дотримання державних соціальних стандартів, а також вплив оплати праці на відтворення трудового потенціалу (рис. 3.2).

Соціально-економічні аспекти оплати праці формують довгострокову мотивацію персоналу та визначають стабільність трудових відносин, що безпосередньо впливає на ефективність діяльності СГ.

Перспективним напрямом удосконалення аналізу розрахунків із заробітної плати є впровадження контрактної форми ОП для керівників, фахівців і службовців. Контракт дозволяє чітко зафіксувати умови оплати, показники ефективності та відповідальність сторін, що підвищує прозорість і керованість системи винагород.



Рис. 3.2. Соціально-економічні аспекти оплати праці

Джерело: узагальнено автором

Контрактна оплата базується на принципах персоніфікації результатів праці, врахуванні кваліфікації, складності виконуваних функцій та досягнутих результатів. Це сприяє зростанню продуктивності, формуванню відповідальності за результати роботи та розвитку професійного потенціалу працівників [64].

Важливим елементом удосконалення аналізу оплати праці є оцінка умов праці. Регулярний моніторинг мікроклімату, рівня безпеки, стану охорони праці та соціального забезпечення працівників дозволяє зменшити втрати робочого часу та підвищити ефективність використання фонду оплати праці [65].

Інвестиції в покращення умов праці мають непрямий, але довгостроковий ефект, що проявляється у зростанні продуктивності, зниженні плинності кадрів і підвищенні лояльності персоналу.

Воєнний стан суттєво обмежує фінансові можливості підприємств, що потребує посилення контролю за цільовим використанням коштів на оплату праці. Аналіз повинен бути спрямований не лише на перевірку правильності нарахувань, а й на оцінку їх економічної доцільності.

Рекомендується застосовувати:

- аналіз еластичності фонду оплати праці відносно обсягів виробництва;

- співвідношення темпів зростання заробітної плати та продуктивності праці;
- оцінку частки змінної складової заробітної плати у загальному фонді.

Це дозволяє мінімізувати ризики фінансової нестійкості та забезпечити адаптивність системи оплати праці до змін зовнішнього середовища

У процесі аналізу розрахунків із заробітної плати підприємства стикаються з низкою проблем, серед яких домінують неточність даних, застарілі методи обліку та непрозорість систем мотивації (рис. 3.3).

Виявлені проблеми свідчать про необхідність цифровізації облікових процесів та запровадження сучасних аналітичних інструментів, здатних забезпечити достовірність і оперативність інформації.

В умовах релокації підприємств і дистанційної роботи персоналу особливої актуальності набуває впровадження саме цифрових рішень в аналізі розрахунків з оплати праці. Автоматизовані системи обліку робочого часу, електронні табелі та інтеграція з бухгалтерськими програмами дозволяють забезпечити безперервність облікових процесів навіть за фізичної відсутності працівників на підприємстві.



Рис.3.3. Проблемні аспекти аналізу оплати праці

Джерело: узагальнено автором

Аналітичні платформи дають можливість:

- формувати оперативну звітність у режимі реального часу;
- здійснювати сценарне моделювання витрат на оплату праці;
- прогнозувати наслідки скорочення або розширення чисельності персоналу.

Цифровізація зменшує ризик помилок, підвищує прозорість розрахунків і довіру персоналу до системи оплати праці

Напрями вдосконалення аналізу оплати праці на прикладі ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА». У табл. 3.6 узагальнено основні напрями вдосконалення аналізу оплати праці на підприємстві.

Запропоновані заходи формують цілісну систему вдосконалення аналізу ОП, спрямовану на підвищення прозорості, ефективності та мотиваційної ролі заробітної плати.

Таким чином, удосконалення аналізу розрахунків з оплати праці є необхідною умовою ефективного управління трудовими ресурсами підприємства. Комплексне застосування економічних, соціальних та організаційних інструментів дозволяє забезпечити раціональне використання фонду оплати праці, підвищити продуктивність праці та сформувати стійку мотиваційну систему [61].

Таблиця 3.6

Напрями вдосконалення аналізу оплати праці ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА»

Напря́м	Змі́ст заходів	Очі́куваний ефект
Аналіз структури ФОП	Деталізація основної і додаткової ЗП	Оптимізація витрат
Оцінка продуктивності	Зв'язок результатів з оплатою	Зростання мотивації
Гнучка тарифна система	Урахування кваліфікації та складності	Справедливість оплати
Планування витрат	Прогнозування ФОП	Фінансова стійкість
Підвищення кваліфікації	Навчання персоналу	Якість управлінських рішень

Джерело: складено автором

Досвід ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» свідчить, що впровадження сучасних аналітичних підходів сприяє не лише оптимізації витрат, але й довгостроковому розвитку підприємства та зміцненню його конкурентних позицій на ринку.

Таким чином, удосконалення аналізу розрахунків з оплати праці в умовах воєнного стану вимагає переходу від формального контролю до стратегічно орієнтованого аналітичного підходу. Поєднання цифровізації, гнучкого планування, посилення мотиваційної складової та врахування соціальних ризиків дозволяє підприємствам зберігати кадровий потенціал і забезпечувати стабільність діяльності навіть за умов високої невизначеності.

Висновки до розділу 3

Аналіз розрахунків з оплати праці ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» підтвердив стратегічне значення ефективного управління трудовими ресурсами в умовах економічної нестабільності та воєнного стану. Фонд заробітної плати є не лише статтею витрат, а й інструментом мотивації, утримання персоналу та забезпечення безперервності виробничих процесів.

Комплексний підхід до організації аналізу, що поєднує фінансові, статистичні, управлінські та нормативні джерела інформації, дозволяє оцінити не лише обсяги та структуру витрат на оплату праці, але й їх вплив на продуктивність, рентабельність та соціальну стабільність підприємства.

Дослідження динаміки чисельності персоналу та фонду оплати праці за період 2021-2023 рр. виявило зростання загальної чисельності працівників і фонду оплати праці, водночас середня заробітна плата на одного працівника залишалася практично стабільною. Це свідчить про орієнтацію підприємства на стабільні оклади та консервативну структуру виплат, з мінімальною часткою змінних та заохочувальних компонентів.

Аналіз продуктивності праці виявив суттєве падіння ефективності використання трудових ресурсів: темпи зростання чисельності персоналу не компенсували зниження обсягів виробництва та середньої продуктивності на одного працівника. Це підкреслює необхідність оптимізації організації праці, підвищення мотивації персоналу та застосування стимулюючих виплат.

Виявлено резерви для підвищення рентабельності та ефективності використання фонду оплати праці через перегляд структури виплат, запровадження результативних бонусів і премій, а також диференціацію заробітної плати за категоріями працівників, формами зайнятості та рівнем професійної кваліфікації.

Удосконалення аналізу фонду оплати праці потребує інтеграції цифрових технологій, автоматизації обліку робочого часу та аналітичних платформ, що дозволяє формувати оперативну звітність, прогнозувати витрати та моделювати сценарії управління персоналом.

Соціально-економічні аспекти оплати праці, включно з дотриманням державних соціальних гарантій, справедливістю розподілу доходів та умовами праці, є важливим чинником підвищення довгострокової мотивації та стабільності трудового колективу.

Стратегічно важливим напрямом вдосконалення системи оплати праці є впровадження контрактної форми винагороди для керівників і ключових спеціалістів, що забезпечує персоніфікацію результатів праці, підвищує відповідальність за досягнуті результати та стимулює професійний розвиток працівників.

Загалом, результати аналізу свідчать, що оптимізація системи оплати праці в ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» є необхідною умовою підвищення продуктивності, раціонального використання трудових ресурсів та забезпечення фінансової стабільності підприємства в умовах воєнного стану.

Науково обґрунтований підхід до аналізу фонду оплати праці має поєднувати економічну ефективність, соціальну справедливість та гнучкість управлінських рішень, що дозволяє підприємству адаптуватися до змін зовнішнього середовища та забезпечувати стійке функціонування навіть за умов високої невизначеності.

РОЗДІЛ 4. ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА КОНТРОЛЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТОВАРИСТВА

4.1. Організаційні аспекти контролю оплати праці на підприємстві

Ефективне використання ТР відноситься до важливих завдань сучасного підприємства. Оцінка ТР надає можливість сформувати колектив та підвищити ефективність використання праці кожного працівника. У зв'язку із цим СГ доцільно організувати комплексні контрольні-аналітичні заходи, які дозволять виявити проблеми та запобігти їх появі у майбутньому. Таким інструментом трудової забезпеченості може стати аудит персоналу або кадровий аудит, який є відносно новим на українському ринку, проте вже відомий у практиці управління персоналом. Впровадження європейської системи контролю якості послуг потребує впровадження послуг кадрового аудиту.

Аудит персоналу включає наступні напрями:
оцінку відповідності кадрового потенціалу стратегії розвитку СГ;
діагностику причин виникнення кадрових проблем;
розробка рекомендацій для керівництва.

У ході проведення аудиту здійснюється оцінка особистісного потенціалу персоналу, їх відповідність корпоративній культурі та цінностям СГ.

На етапі кадрового аудиту доцільно використовувати документальну перевірку, експертизу, анкетування. Види оцінки персоналу можна групувати за наступними критеріями: періодичність проведення, повнота охоплення, методи аналізу, рівень проведення аудиту, способи оцінки персоналу (рис. 4.1).

Оцінка кадрового складу має включати виконання наступних завдань:
аналіз комплектації кадрового складу за рівнями управління та окремо за кожним підрозділом;

- аналіз кваліфікації персоналу та відповідності видам діяльності СГ;
аналіз структури кадрового складу відповідно до вимог технології і класифікатору посад;

- оцінку структури кадрового складу за соціально-демографічними характеристиками;
оцінку плинності кадрів [30].

Таблиця 4.1

Класифікація аудиту персоналу

Ознака класифікації	Тип аудиту персоналу	Основні характеристика
Періодичність проведення	Поточний	Проводиться за заздалегідь установленим регламентом за певний період часу
	Оперативний	Проводиться за оперативним розпорядженням керівництва
	Регулярний	Проводиться через певні проміжки часу
	Панельний	Проводиться з певною періодичністю, з незмінною методикою та інструментарієм на тих же групах людей і тих же об'єктах
	Повний	Охоплює всі об'єкти

Повнота охоплення досліджуваних об'єктів	Локальний	Охоплює окрему групу об'єктів або один об'єкт
Методика аналізу	Тематичний	Включає всі об'єкти, но з однієї тематики
	Комплексний	Використовує весь арсенал методів
	Вибірковий	Аналіз проводиться з робітниками, які були вибрані за спеціальною методикою
Рівень проведення	Стратегічний	Оцінка проводиться на рівні вищого керівництва
	Управлінський	Оцінка проводиться на рівні лінійних керівників
	Тактичний	Оцінка проводиться на рівні служби управління персоналом
Спосіб проведення перевірки	Зовнішній	Проводиться за допомогою залучення сторонніх спеціалістів
	Внутрішній	Проводиться працівниками організації

Позитивним результатом за підсумками оцінки персоналу підприємства можуть стати: обґрунтовані кадрові рішення та мотивація працівників до подальшого розвитку [26, 27].

Аудит дотримання трудового законодавства та розрахунків з ОП є відповідальним та трудомістким. Тому, при перевірці достовірності даних щодо розрахунків з ОП необхідно брати до уваги той факт, що за обліковими даними криються інтереси роботодавців, працівників та держави. У ринкових умовах трудові відносини стають елементом ринку праці через зростаючу потребу у найманих працівниках. Для працівника ЗП є елементом ринку праці, оподаткованим доходом, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці. Для підприємства ОП – це витрати, які включають у собівартість продукції, робіт, послуг, та об'єкт оподаткування [53]. Для держави ЗП являється, з одного боку об'єктом регулювання, з іншого – об'єктом оподаткування.

Аудиторська перевірка, незалежно від суб'єкта перевірки (зовнішня або внутрішня) забезпечує:

- контроль за дотриманням трудового законодавства та НП(С)БО;
- перевірку правильності укладання трудових угод договорів, контрактів);
- визначення адекватності нормування праці та її оплати;
- оцінку ефективності системи внутрішнього контролю;

- аналіз достовірності виплат за трудовими угодами та їх відображення в обліку;

- перевірку правильності розрахунку розмірів основної та додаткової оплати праці;

оцінки повноти оподаткування ЗП та відрахувань у фонди соціального страхування [48].

У ході аудиторської перевірки для оцінки дотримання замовником аудиторських послуг трудового законодавства і правильності проведення розрахунків з ОП необхідно виконати наступні завдання:

перевірити наявність внутрішніх документів, які регулюють трудові відносини та питання обліку виплат працівникам;

- встановити ступінь дотримання у положеннях СГ гарантій праці та її оплати, які регулюються чинними законодавчо-нормативними актами;

- перевірити порядок фактичного дотримання норм трудового законодавства;

- проаналізувати достовірність інформації про використання робочого часу працівниками підприємства;

- перевірити та оцінити стан організації та ведення обліку ОП та системи внутрішнього контролю дотримання нормативних актів щодо виплат працівникам;

оцінити достовірність та повноту відображення в бухгалтерському обліку операцій з нарахування ЗП, проведення утримань із неї та нарахувань ЄСВ в бухгалтерському обліку.

перевірити правильність оподаткування ЗП та ступінь дотримання податкового законодавства.

Об'єкти, джерела інформації, методичні прийоми організації контролю дотримання трудового законодавства, оформлення трудових відносин та розрахунків з оплати праці показано на рис. 4.1.

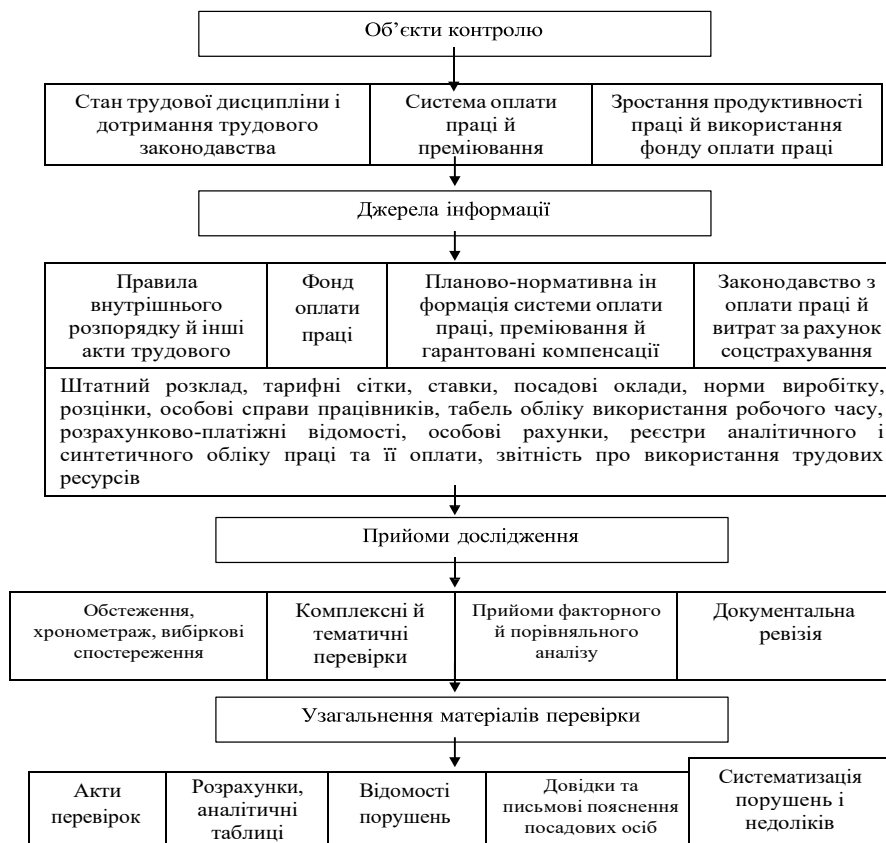


Рис. 4.1. Порядок організації контролю за використанням трудових ресурсів і виплатами працівникам

Важливим етапом аудиторської перевірки є визначення джерел аудиторських доказів, які впливають на вибір аудиторських процедур та порядок проведення аудиту. До основних груп таких джерел можна віднести:

колективний договір та трудові угоди;

штатні розклади, посадові інструкції, тарифні сітки, розцінки, нормативи виробітку;

- основні форми первинних документів з ОП, які складаються для визначення кількісного складу працівників (накази, розпорядження, особові картки, особові рахунки, табеля обліку використання робочого часу тощо), що надають інформацію про ОП у грошовій або натуральній формі, розміри компенсацій та пільг);

реєстри аналітичного та синтетичного обліку, довідки, розрахунки з нарахування ЗП;

- реєстри синтетичного та аналітичного обліку, фінансова та податкова звітність СГ.

Оцінка дієвості системи внутрішнього контролю суттєво впливає на планування та проведення аудиторської перевірки, розмір встановленого аудиторського ризику. Зазвичай в практиці організації та проведення аудиту використовують тести, питання яких передбачають однозначні та прості відповіді. На підставі проведеного анкетування аудитор складає думку щодо стану системи внутрішнього контролю у СГ. Приклад питань тестів оцінки стану внутрішнього контролю товариства наведено у табл. 4.2.

У робочій документації аудитор фіксує усі аргументи та докази, на підставі яких формує професійне судження й робить остаточний висновок щодо кожного важливого питання.

У робочій документації аудитор фіксує усі аргументи та докази, на підставі яких формує професійне судження й робить остаточний висновок щодо кожного важливого питання.

Таблиця 4.2

**Тест оцінки внутрішнього контролю розрахунків за виплатами
працівникам**

Зміст питання	Так	Ні	Інф. відсутня	Примітки
Чи є у підприємства затверджене положення про оплату праці?				
Чи оформлюються трудові договори з усіма працівниками відповідно до закону?				
Чи своєчасно проводиться нарахування та виплата заробітної плати?				
Чи застосовуються премії та надбавки відповідно до внутрішніх політик?				
Чи контролюється правильність утримань із заробітної плати (ПДФО, ЄСВ)?				
Чи ведеться облік відпрацьованого часу для коректного нарахування зарплати?				

Чи фіксуються виплати відпускних, лікарняних та інших виплат належним чином?				
Чи забезпечена конфіденційність інформації про виплати працівникам?				
Чи своєчасно подаються звітності по зарплаті до контролюючих органів?				
Чи здійснюється внутрішній контроль за розрахунками з працівниками?				
Чи підтверджуються виплати працівникам первинними документами?				
Чи контролюється правильність розрахунків компенсацій при звільненні?				

Для перевірки правильності нарахування та своєчасної у повному обсязі виплати ЗП слід ретельно ознайомитися із встановленими нормами для різних форм ОП. При перевірці правильності нарахувань на фонд ОП може статися ситуація виявитися, що зазначене питання було вже перевірене інспекторами фондів загальнодержавного обов'язкового страхування. У зазначеній ситуації згідно із рекомендаціями МСА 600 «Використання роботи іншого аудитора» аудитор може використати результати проведеної перевірки, зазначивши в аудиторському звіті відповідну інформацію. Додатково необхідно перевірити правильність нарахування внесків у фонди страхування за допомогою порівняння даних підприємства з результатами перевірки, які зазначені у відповідних актах.

Методика аудиту дотримання трудового законодавства та виплат працівникам

Однією з особливостей національної системи оподаткування є постійне внесення змін в ПКУ, значна кількість пільг з більшості податків та зборів, які базувалися на підтримці окремих суб'єктів. Це в свою чергу, вплинуло на виникнення нерівномірного податкового навантаження СГ та розподілу податкового тягара [68].

ПДФО є одним з основних джерел формування державного бюджету і регулятором доходів населення. На правильність обчислення ПДФО впливають різні фактори, тому питання правильного обчислення даного податку з урахуванням соціальної пільги та інших аспектів залишаються актуальними.

Відповідно до ст. 164 р. IV ПКУ зазначеним податком оподатковуються усі доходи фізичних осіб. Базою оподаткування ПДФО являється загальний оподатковуваний дохід платника податку [27]. Податок сплачують тільки фізичні особи та роботодавці сплачують за працівників.

На етапі планування аудиторської перевірки при складанні плану аудиту доцільно включити наступні процедури:

- перевірка наявності внутрішніх нормативних документів, які регулюють трудові відносини на товаристві;
- оцінка відповідності встановлених на підприємстві гарантій і компенсацій вимогам чинному законодавству;
- перевірка вхідних залишків в розрахунках з ОП;
- перевірка правильності нарахування ЄСВ, ПДФО, ВЗ та інших утримань, використання передбачених ПКУ пільг;
- перевірка своєчасності у повному обсязі виплати ЗП;
- перевірка правильності нарахування та виплати лікарняних та відпускних;
- перевірка правильності аналітичного та синтетичного обліку ЗП;
- перевірка достовірності даних статей фінансовій звітності підприємства.

На етапі перевірки даних синтетичного і аналітичного обліку щодо операцій, пов'язаних із розрахунками ОП, страхуванням та оподаткуванням виплат працівникам необхідно вивчити положення Наказу про облікову політику щодо формування робочого плану рахунків. Результати застосування аудиторських процедур мають бути зафіксовані у робочих документах аудитора, форми яких аудитор розробляє самостійно або використовує прийняті на аудиторській фірмі. При виявленні відхилень у залишках по рахунках ОП аудитор бере пояснення у відповідальних за цю частину облікової роботи осіб, з'ясовує

причини розбіжностей, з'ясовує причини розбіжностей та приводить вхідні сальдо у відповідність.

Запропонований план аудиту дотримання трудового законодавства та розрахунків за виплатами працівникам представлено у табл. 4.3.

Таблиця 4.3

План аудиту дотримання трудового законодавства та розрахунків за виплатами працівникам

№	Процедури	Виконавець	Термін перевірки	Примітки
	Перевірка відповідності чинному законодавству: - колективного договору; - положення про оплату праці; - положення про преміювання; положення про відпустки; - інших внутрішніх документів			
	Перевірка наявності та відповідності чинним нормативним актам, правильності складання документів з руху кадрового складу: - наказів про прийом, переведення та звільнення; - штатного розкладу; - табелів обліку робочого часу; встановлених нарядів та розцінок; - договорів цивільно-правового характеру та трудових угод (контрактів)			

закінчення табл. 4.3

	Перевірка залишків на рахунках із розрахунків з ОП: - по періодах; у розрізі синтетичного та аналітичного обліку			
	Перевірка відповідності прізвищ та сум в розрахункових відомостях			
	Перевірка змісту та умов договорів щодо видачі позик			
	Перевірка відповідності змісту наказів та фактичних виплат працівникам			
	Перевірка відповідності обсягів виконаних робіт та правильності нарахування ЗП при такій формі оплати праці			
	Перевірка правильності нарахування заробітної плати по посадових окладах при неповному відпрацюванні за місяць			
	Перевірка правомірності надання додаткових відпусток та відпусток за власний рахунок			

	Перевірка правильності нарахування відпускних та компенсацій за невикористані дні відпустки			
	Перевірка нарахування лікарняних			
	Перевірка правильності проведення утримань по виконавчих листах			
	Перевірка відповідності чинному законодавству нарахування ЄСВ, ПДФО, ВЗ			
	Перевірка повноти і своєчасності перерахувань внесків і зборів до фондів пенсійного і соціального страхування			
	Формування переліку виявлених помилок і перекручень			
	Зіставлення сум за статтями фінансової звітності із залишками в облікових регістрах та Головній книзі			

Під час перевірки правильності обліку доплат та премій аудитор встановлює:

правильність дотримання умов виплати доплат та премій;

- правильність встановлення осіб, яким виплачується премії;
- правильність застосування норм преміювання відповідно до положень колективного договору.

Аналізуючи результати перевірки аудитор має впевнитися, що в обліку розрахунків з ОП суб'єкта господарювання відсутні типові помилки і порушення, серед яких найбільш розповсюдженими можна вважати представлений у табл. 4.4 перелік.

Таблиця 4.4

Типові порушення в обліку розрахунків з ОП

№ з/п	Вид порушення	Причина виникнення	Наслідки	Рекомендації
	Помилки в таблиці обліку робочого часу	Людський фактор, відсутність контролю	Неправильне нарахування ЗП	Запровадити систему подвійного контролю
	Відсутність наказів на преміювання	Недотримання підприємством встановленого документообігу	Ризик визнання виплат необґрунтованими	Суворо дотримуватися встановленого порядку преміювання
	Розбіжності у формах податкової звітності	Помилки при дублюванні даних	Неправильне відображення у звітності	Посилити контроль звірки даних перед поданням звітів

	Неправильне нарахування лікарняних	Помилки у розрахунку середньої ЗП	Заниження та завищення витрат	Використовувати автоматизовані системи
	Несвоєчасна сплата ЄСВ	Людський фактор, технічні збої	Фінансові санкції	Встановити нагадування у М.Е.Дос
	Відсутність актів звірки з податковими органами	Формальний підхід до внутрішнього контролю	Ризик некоректного податкового обліку	Здійснювати переодичні звірки
	Сума нарахованої заробітної плати за даними первинної документації не відповідає даним облікових реєстрів	Людський фактор, технічні збої	Недостовірно відображені витрати на оплату праці	Налагодити систему внутрішнього контролю

За наявності суттєвих порушень аудитор повинен розширити рамки дослідження, а за необхідністю – змінити метод організації перевірки. При несуттєвих відхиленнях формулюється аудиторська думка щодо повноти, достовірності та законності відображених операцій за розрахунками з ОП та переносяться результати вибіркового дослідження на усю сукупність.

За умов виявлення суттєвих відхилень визначають причини їх виникнення та приймають рішення щодо подальших дій аудитора. При перевірці інших нарахувань з оплати праці користуються вимогами відповідного чинного законодавства і перевіряють правильність і законність проведених розрахунків. Результати вибіркової перевірки розрахунків з ОП також заносять у відповідний робочий. На наступному етапі аудитор аналогічно детально перевіряє правильність здійснення розрахунків СГ із фондами соціального страхування. Передусім необхідно перевірити відповідність залишків по рахунку 65 за даними СГ та даними відповідних фондів.

4.3. Шляхи удосконалення аудиту оплати праці

Одним із напрямів удосконалення організації аудиту в умовах діджиталізації є застосування інформаційних технологій у процесі виконання

завдання з аудиту, що позитивно впливає на якість аудиту через можливості аналізу значного масиву даних. Так Нежива М. та Міняйло В. досліджуючи питання діджиталізації аудиту в умовах трансформації економіки наголошують на тому, що інтеграція аудиту на базі сучасних інформаційних систем впливає на ефективність аналітичної роботи аудитора [27].

Відповідно до Міжнародних стандартів професійної практики внутрішнього аудиту автоматизація аудиту відноситься до технологічних методів проведення аудиту, які включають комплексне аудиторське програмне забезпечення, спеціалізовані сервісні програми, генератори тестових даних та комп'ютеризовані методи аудиту [58].

Від ефективного функціонування контролю за оподаткуванням ЗП на підприємстві залежить стан надходжень до бюджету, тому створення ефективної системи контролю за податковими надходженнями має бути одним із основних завдань соціально-економічної політики держави. При здійсненні зазначеної форми фінансового контролю доцільно застосовувати методичні прийоми, які охарактеризовано у табл. 4.5.

В умовах загострення економічної кризи актуалізується потреба у залученні усіх методів та заходів щодо розвитку офіційної економіки, легалізації трудових відносин та заробітної плати, якості інформаційного забезпечення цих процесів. При цьому системою, де формується інформація про стан трудових відносин, порядок нарахування заробітної плати, її оподаткування є облікова система, яка забезпечує потрібною інформацією не тільки процес прийняття управлінських рішень, але й суб'єктів зовнішнього контролю.

Таблиця 4.5

**Методичні прийоми фінансового контролю оподаткуванням виплат
працівникам**

Вид перевірки	Предмет перевірки	Примітки
Камеральна	податкова звітність	проводиться посадовими особами у приміщенні контролюючого органу. Згода та присутність платника податків не обов'язкові
Документальна	своєчасність, достовірність, повнота нарахування та сплати податків і зборів; дотримання роботодавцем законодавства щодо укладення трудового договору, оформлення трудових відносин з працівниками	позапланові перевірки проводяться у випадку наявності інформації про ухилення від оподаткування заробітної плати, у тому числі не укладання трудових договорів
Фактична	дотримання роботодавцем чинного законодавства щодо оформлення трудових відносин з працівниками, порядок обліку виконаної працівником роботи та витрат на оплату праці, відомості про виплати працівникам	здійснюється без попередження платника податків

Отже в ринкових умовах заробітна плата відіграє важливу роль у впровадженні ефективних методів мотивації та стимулювання усіх учасників трудових відносин. Тому для зменшення перебування трудових відносин у тіні перш за все необхідно застосовувати мотиваційні механізми щодо роботодавців як суб'єктів офіційного найму та працівників, які мають бути інформовані щодо їх соціального захисту.

Усі зазначені проблемні питання щодо ОП мають враховуватися роботодавцями для забезпечення формалізації трудових відносин та ЗП в умовах детінізації економічних процесів. Таким чином, для раціонального функціонування трудових відносин важливими стають поступове створення ефективного механізму організації, регулювання та обліку виплат працівникам та гармонійне поєднання економічних стимулів та соціальних гарантій.

Висновки до розділу 4

Ефективне використання ТР відноситься до важливих завдань сучасного підприємства. Оцінка ТР надає можливість сформувати колектив та підвищити ефективність використання праці кожного працівника. У зв'язку із цим СГ

доцільно організувати комплексні контрольно-аналітичні заходи, які дозволять виявити проблеми та запобігти їх появі у майбутньому. Таким інструментом трудової забезпеченості може стати аудит персоналу або кадровий аудит, який є відносно новим на українському ринку, проте вже відомий у практиці управління персоналом. Впровадження європейської системи контролю якості послуг потребує впровадження послуг кадрового аудиту.

Аудит дотримання трудового законодавства та розрахунків з ОП є відповідальним та трудомістким. Тому, при перевірці достовірності даних щодо розрахунків з ОП необхідно брати до уваги той факт, що за обліковими даними криються інтереси роботодавців, працівників та держави. Оцінка дієвості системи внутрішнього контролю суттєво впливає на планування та проведення аудиторської перевірки, розмір встановленого аудиторського ризику. Зазвичай в практиці організації та проведення аудиту використовують тести, питання яких передбачають однозначні та прості відповіді. На підставі проведеного анкетування аудитор складає думку щодо стану системи внутрішнього контролю у СГ.

За наявності суттєвих порушень аудитор повинен розширити рамки дослідження, а за необхідністю – змінити метод організації перевірки. При несуттєвих відхиленнях формулюється аудиторська думка щодо повноти, достовірності та законності відображених операцій за розрахунками з ОП та переносяться результати вибіркового дослідження на усю сукупність.

Відповідно до Міжнародних стандартів професійної практики внутрішнього аудиту автоматизація аудиту відноситься до технологічних методів проведення аудиту, які включають комплексне аудиторське програмне забезпечення, спеціалізовані сервісні програми, генератори тестових даних та комп'ютеризовані методи аудиту.

Від ефективного функціонування контролю за оподаткуванням ЗП на підприємстві залежить стан надходжень до бюджету, тому створення ефективної системи контролю за податковими надходженнями має бути одним із основних завдань соціально-економічної політики держави.

Усі зазначені проблемні питання щодо ОП мають враховуватися роботодавцями для забезпечення формалізації трудових відносин та ЗП в умовах детінізації економічних процесів. Таким чином, для раціонального функціонування трудових відносин важливими стають поступове створення ефективного механізму організації, регулювання та обліку виплат працівникам та гармонійне поєднання економічних стимулів та соціальних гарантій.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Ефективна організація обліку оплати праці напряму залежить від стану організаційно-економічної та фінансово-розрахункової дисципліни, своєчасного та достовірного відображення даних про відпрацьований час та відповідно нараховану заробітну плату у повному обсязі за фактично вироблену продукцію,

виконані роботи або надані послуги з урахуванням пільгових категорій працівників і рівня забезпечення соціальних гарантій.

Систематизація даних первинного обліку здійснюється в облікових реєстрах, форма та зміст яких залежить від обраної форми організації обліку. ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» використовує журнально-ордерну форму ведення бухгалтерського обліку, яка в сучасних умов не задовольняє у повному обсязі потреби системи управління СГ, зокрема структура журналів-ордерів не передбачає відображення необхідної для прийняття управлінських рішень інформації в аналітичному розрізі.

Достовірну та повну інформацію про рух кадрового складу СГ містить документація відділу кадрів, у якій відображаються усі етапи трудової діяльності працівників.

Зазначимо, що операції з відпускними відносяться до складних процесів обліку розрахунків з ОП, що вимагає організації налагодженої системи контролю за такими операціями, створення резерву під нарахування відпускних. Так, розрахунок середньої заробітної плати для нарахування суми відпускних містить значну кількість ГО, які проводять різні структурні підрозділи підприємства

Використання в практичній діяльності ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» запропонованих аналітичних рахунків дозволить посилити інформаційну, управлінську та контрольну функції обліку ЗП та розширити можливості використання облікової інформації в управлінні персоналом.

До складу витрат товариства, пов'язаних зі використанням найманих працівників, включають суми нарахованого ЄСВ. Порядок нарахування і сплати ЄСВ, фінансових санкцій, стягнення заборгованості врегульовано Інструкцією про порядок нарахування і сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування

Аналіз розрахунків з оплати праці ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» підтвердив стратегічне значення ефективного управління трудовими ресурсами в умовах економічної нестабільності та воєнного стану. Фонд заробітної плати є не лише

статтею витрат, а й інструментом мотивації, утримання персоналу та забезпечення безперервності виробничих процесів.

Комплексний підхід до організації аналізу, що поєднує фінансові, статистичні, управлінські та нормативні джерела інформації, дозволяє оцінити не лише обсяги та структуру витрат на оплату праці, але й їх вплив на продуктивність, рентабельність та соціальну стабільність підприємства.

Дослідження динаміки чисельності персоналу та фонду оплати праці за період 2021-2023 рр. виявило зростання загальної чисельності працівників і фонду оплати праці, водночас середня заробітна плата на одного працівника залишалася практично стабільною. Це свідчить про орієнтацію підприємства на стабільні оклади та консервативну структуру виплат, з мінімальною часткою змінних та заохочувальних компонентів.

Аналіз продуктивності праці виявив суттєве падіння ефективності використання трудових ресурсів: темпи зростання чисельності персоналу не компенсували зниження обсягів виробництва та середньої продуктивності на одного працівника. Це підкреслює необхідність оптимізації організації праці, підвищення мотивації персоналу та застосування стимулюючих виплат.

Виявлено резерви для підвищення рентабельності та ефективності використання фонду оплати праці через перегляд структури виплат, запровадження результативних бонусів і премій, а також диференціацію заробітної плати за категоріями працівників, формами зайнятості та рівнем професійної кваліфікації.

Удосконалення аналізу фонду оплати праці потребує інтеграції цифрових технологій, автоматизації обліку робочого часу та аналітичних платформ, що дозволяє формувати оперативну звітність, прогнозувати витрати та моделювати сценарії управління персоналом.

Соціально-економічні аспекти оплати праці, включно з дотриманням державних соціальних гарантій, справедливістю розподілу доходів та умовами праці, є важливим чинником підвищення довгострокової мотивації та стабільності трудового колективу.

Стратегічно важливим напрямом вдосконалення системи оплати праці є впровадження контрактної форми винагороди для керівників і ключових спеціалістів, що забезпечує персоніфікацію результатів праці, підвищує відповідальність за досягнуті результати та стимулює професійний розвиток працівників.

Загалом, результати аналізу свідчать, що оптимізація системи оплати праці в ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» є необхідною умовою підвищення продуктивності, раціонального використання трудових ресурсів та забезпечення фінансової стабільності підприємства в умовах воєнного стану.

Науково обґрунтований підхід до аналізу фонду оплати праці має поєднувати економічну ефективність, соціальну справедливість та гнучкість управлінських рішень, що дозволяє підприємству адаптуватися до змін зовнішнього середовища та забезпечувати стійке функціонування навіть за умов високої невизначеності.

Ефективне використання ТР являється відносить до важливих завдання сучасного підприємства. Оцінка ТР надає можливість сформувати колектив та підвищити ефективність використання праці кожного працівника. У зв'язку із цим СГ доцільно організувати комплексні контрольно-аналітичні заходи, які дозволять виявити проблеми та запобігти їх появі у майбутньому. Таким інструментом трудової забезпеченості може стати аудит персоналу або кадровий аудит, який є відносно новим на українському ринку, проте вже відомий у практиці управління персоналом. Впровадження європейської системи контролю якості послуг потребує впровадження послуг кадрового аудиту.

Ефективне використання ТР відносить до важливих завдань сучасного підприємства. Оцінка ТР надає можливість сформувати колектив та підвищити ефективність використання праці кожного працівника. У зв'язку із цим СГ доцільно організувати комплексні контрольно-аналітичні заходи, які дозволять виявити проблеми та запобігти їх появі у майбутньому. Таким інструментом трудової забезпеченості може стати аудит персоналу або кадровий аудит, який є відносно новим на українському ринку, проте вже відомий у практиці управління

персоналом. Впровадження європейської системи контролю якості послуг потребує впровадження послуг кадрового аудиту.

Аудит дотримання трудового законодавства та розрахунків з ОП є відповідальним та трудомістким. Тому, при перевірці достовірності даних щодо розрахунків з ОП необхідно брати до уваги той факт, що за обліковими даними криються інтереси роботодавців, працівників та держави. Оцінка дієвості системи внутрішнього контролю суттєво впливає на планування та проведення аудиторської перевірки, розмір встановленого аудиторського ризику. Зазвичай в практиці організації та проведення аудиту використовують тести, питання яких передбачають однозначні та прості відповіді. На підставі проведеного анкетування аудитор складає думку щодо стану системи внутрішнього контролю у СГ.

За наявності суттєвих порушень аудитор повинен розширити рамки дослідження, а за необхідністю – змінити метод організації перевірки. При несуттєвих відхиленнях формулюється аудиторська думка щодо повноти, достовірності та законності відображених операцій за розрахунками з ОП та переносяться результати вибіркового дослідження на усю сукупність.

Відповідно до Міжнародних стандартів професійної практики внутрішнього аудиту автоматизація аудиту відноситься до технологічних методів проведення аудиту, які включають комплексне аудиторське програмне забезпечення, спеціалізовані сервісні програми, генератори тестових даних та комп'ютеризовані методи аудиту.

Від ефективного функціонування контролю за оподаткуванням ЗП на підприємстві залежить стан надходжень до бюджету, тому створення ефективної системи контролю за податковими надходженнями має бути одним із основних завдань соціально-економічної політики держави.

Усі зазначені проблемні питання щодо ОП мають враховуватися роботодавцями для забезпечення формалізації трудових відносин та ЗП в умовах детінізації економічних процесів. Таким чином, для раціонального функціонування трудових відносин важливими стають поступове створення

ефективного механізму організації, регулювання та обліку виплат працівникам та гармонійне поєднання економічних стимулів та соціальних гарантій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

. Анфіногентова Н. Й. Макроекономічні аспекти застосування податкових пільг. Вісник соціально-економічних досліджень. 2011. В. 2 (42) С. 9-14.

2. Баб'як М.М., Пешенкова Л.А., Рибчук А.А. Економічна теорія : навчальний посібник. Дрогобич : Вимір, 2002., с. 89.

3. Белінська Я.В. Вплив інфляції і девальвації на рівень заробітної плати. Вісник Криворізького національного університету. Серія «Економіка». 2002. Вип. 60., с. 12.

4. Богиня Д.П., Гришкова О.А. Основи економіки праці. Київ : Знання-прес, 2000., с. 214-215]; А.В. Калина, 2003 р. [Калина А.В. Соціально-економічна сутність заробітної плати. Формування ринкових відносин в Україні. 2003. № 4(23)., с. 84.

5. Боднарчук О.Г., Васьківська К.М., Левчук П.Р. До питання легалізації трудових відносин і виплати заробітної плати в Україні. *Юридичний науковий*

л 6. Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський фінансовий облік : підручник. Житомир : ВеРута, 2019, с. 198.

к 7. Вачевська Н.Л. Теоретичні аспекти заробітної плати в умовах ринкової економіки. Актуальні проблеми економіки. 2005. № 1(43)., с. 178-179.

р 8. Гамова О.В. Трансформація мотиваційної природи заробітної плати в економіці України. *Дніпропетровська державна аграрна академія. Вісник наукових праць*. 2008., с. 6.

н 9. Гамова О.В., Козачок І.А., Федоренко Т.В. *Внутрішній контроль заробітної плати на підприємстві*. Інвестиції: практика та досвід. 2017. № 2. С. й

10. Гайдай В.І. Механізм державного регулювання ПДФО в умовах децентралізації влади в Україні. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. № 17. С. 69–74.

р 11. Голов С. Ф. Фінансовий облік. Київ : Лібра, 2020, с. 105.

нДокументальне оформлення нарахування заробітної плати URL: а

л 13. Жидєєва Л.І., Стародуб І. Облік виплат працівникам: проблеми теорії та практика використання ПСБО 26 та МСБО 19. *Економіка та суспільство: Електронне наукове фахове видання*. Вип. 9. Мукачево: Мукачівський державний університет, 2017. с. 1122- 1126.

14. Іляш О.І., Гринкевич С.С. Економіка праці та соціально «трудові відносини»: навч. посіб. К.: Знання, 2010. 476 с.

15. Інструкція про порядок нарахування і сплати єдиного внеску на з

а 16. Калина А.В. Соціально-економічна сутність заробітної плати. Формування ринкових відносин в Україні. 2003. № 4(23). с. 84.

а 17. Кайдрович Х.І., Пинда Ю.В., Дяченко Н.В. Бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці на підприємствах громадського харчування. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2019. Вип. 39., с. 7.

н 18. Карпенко Є., Коба, О. Підвищення якості аудиту в умовах діджиталізації. *Цифрова економіка та економічна безпека*. 2022. № 1. С. 56-61.

б

в 19. Кірейцев Г.Г., Литвиненко В., Мавріна Н. Вплив глобалізації економіки на розвиток системи обліку в Україні. *Бухгалтерський облік і аудит*, 2014. № 4. С. 47-53.

г 20. Ковальчук Т. М. Економічний аналіз діяльності підприємства. Київ : КНЕУ, 2021., с. 28.

з 2

и 22. Колот А.М. Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу. Київ : КНЕУ, 1998., с. 58-59.

в 23. Колот А. М. Оплата праці: теорія і практика регулювання. - Київ : КНЕУ, К

о 24. Кузьмін О. Є. Управління персоналом підприємства. Львів : Львівська політехніка, 2020., с. 28.

е 25. Лебединська О.С. Особливості технології проведення аудиту персоналу на підприємстві. *Бізнес Інформ*. 2014. № 11. С. 323–327. URL: ж

а 26. Макаренко А.П., Котова Н.В. Удосконалення обліку і контролю в податкування та сплати ЄСВ та ПДФО із заробітної плати працівників суб'єкта господарювання. *Ефективна економіка*. 2020. №12.

к

о

27. Макаренко А.П., Меліхова Т.О., Чакалова Н.С. Теорія і методика документування в обліку та аудиті : навчальний посібник для здобувачів вищої освіти за рівнем бакалавра зі спеціальності 071 «Облік і оподаткування» за денною та заочною формою навчання, Запоріжжя : ЗНУ, 2020. 400 с.

28. Маргасова В.Г., Акименко О.Ю. Облік на підприємствах малого бізнесу : конспект лекцій. Чернігів : ЧНТЕУ, 2018., с. 17.

29. Меліхова Т.О., Троян Т.О. Аналіз впливу податкового навантаження на рівень податкової безпеки підприємства. Інвестиції: практика та досвід. 2017, № 20. С. 33-37.

30. Міністерство економіки України. Рекомендації щодо оплати праці в умовах воєнного стану. Київ, 2023.

31. Овсюк Н.В. Комплаєнс-контроль у сфері трудових правовідносин. Вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського, 2

0 32. Олієвська М.Г. Оптимізація процесів легалізації соціально-трудових відносин в Україні. Вісник СумДУ. Серія "12 Економіка", 2011. № 4. С. 12-16. 8J

.R 33. Островерха Р. Е. Теоретичні засади удосконалення організації обліку заробітної плати. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2014. № 797. С. 284-291. URL: t2

в 34. Офіційний сайт органу суспільного нагляду за аудиторською діяльністю. URL: <https://www.apob.org.ua>

35. Офіційний сайт ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА» <https://transmet.com.ua/>

36. Павленко Н.В, Виганяйло С.М., Пилипенко Н.М. Детінізація економіки України як чинник економічного зростання. Економіка та держава: економічна наука, 2021. № 7. С.21-28. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/7_2021/6.pdf

iL 3

В

Б

ц

38. Плахтій Т. Ф. Економічний аналіз оплати праці на підприємстві. - Львів : ЛНУ, 2020., с. 28.

39. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17/uk-ru/ed20121031#Text>

40. Порядок обчислення середньої заробітної плати: Постанова Кабінету Міністрів України № 100 від 08.02.1995, зі змінами та доповненнями від 27.05.2020. Законодавство України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100->

41. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України № 996-14 від 16.07.1999, зі змінами та доповненнями. Законодавство У

к 42. Про відпустки: Закон України № 504/96-ВР від 15.11.1996, зі змінами та р

а 43. Про державний бюджет: Закон України від 09.11.2023р. №3460-IX. // іБаза даних «Законодавство України» / ВР України. URL: н

и 44. Про затвердження інструкції зі статистики заробітної плати: Наказ Державного комітету статистики України № 5 від 13.01.2004. Законодавство у

к 45. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне роціальне страхування : Закон України № 2464-VI від 08.07.2010, зі змінами та д

ї 46. Про затвердження Національного Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 16 «Витрати»: Наказ Міністерства фінансів України від 31.12.1999 № 318. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00#Text>

в 47. Про оплату праці: Закон України № 108/95-ВР від 09.12.2010, зі змінами н

д 48. Семенов Г.А., Андрущенко Л.О. Організація обліку розрахунків з персоналом з оплати праці. *Держава та регіони. Серія: Економіка та*

ц

б

м

49. Слепцова Н. В., Кочура Л. В. Зарубіжний досвід оподаткування доходів фізичних осіб та реалії адміністрування ПДФО в Україні. Економіка та держава. 2019. № 4. С. 82–85.

50. Соколовська А.М. Нерівність доходів і багатства та податкові інструменти її зменшення. Фінанси України. 2019. № 6. С. 23–41.

51. Соколовська А.М., Райнова Л.Б. Вплив податків на нерівність доходів в Україні. Фінанси України. 2019. № 7. С. 72–91.

52. Сопко В., Овсяк Н. Облік витрат на соціальний захист працівників підприємства. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*. 2017. № 2. С.108-137

53. Тибінка Г.І. Організаційно-економічний механізм регулювання оплати праці в господарській системі України. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук

54. Ткаченко Н.А. Особливості документального оформлення операцій з обліку праці та її оплати. URL: <http://magazine.faaf.org.ua/osoblivosti-dokumentalnogo-oformlennya-operaciy-z-obliku-praci-ta-ii-oplati.html>

55. Харазішвілі Ю.М., Коваль О.П. Детінізація заробітних плат як чинник соціального розвитку та забезпечення економічної безпеки України. Стратегічні пріоритети, № 4 (29), 2013. С. 38-49 URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/spa_2013_4_7

56. Харазішвілі Ю.М. Проблеми тіньової економіки, детінізації, середньої та мінімальної заробітної плати. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки*, 2017. Вип. 12(2).С. 164-172. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vkpnuen_2017_12%282%29_25_11

57. Nezhyva M., Miniailo V. Digitalization of audit in the conditions of the Covid-19. Вісник КНТЕУ. 2020. № 3. С. 123–134.

58. Урусова З.П., Баклаженко Ю.В. Аудит персоналу як засіб забезпечення ефективної управлінської діяльності. *Економіка і суспільство*. 2017. № 13. С. 11-15

59. Уряд ухвалив законопроект щодо посилення захисту працівників. URL:
<https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=7436fcdc-5c4e-4ac2-a1dd-ecb98109836a&title=UriadSkhvalivZakonoproktSchodoPosilenniaZakhistuPratsivnikiv>

60. Про оплату праці. Закон України. URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

61. Яременко Л. М. Проблеми обліку та оподаткування розрахунків з

п 62. Фінансовий менеджмент : підручник / за ред. І. О. Бланка. - Київ : Ніка-
Щентр, 2021., с. 84.

а

т

и

п

р

а

ц

і

і

ш

л

я

х

и

ї

х

в

ДОДАТКИ

Додаток А

Пасив	Код радян	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований капітал	1400	17 044	17 044
Капітал у дооцінках	1405	76 161	33 202
Долатовий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (високозбиток)	1420	430 566	635 454
Неоплачений капітал	1425	-	-
Видучений капітал	1430	-	-
Усього за розділом I	1495	523 771	685 700
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	16 718	7 288
Довгострокові кредити банків	1510	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Усього за розділом II	1595	16 718	7 288
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			-
Короткострокові кредити банків	1600	95 078	-
Поточна кредиторська заборгованість за:		-	-
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товарами, роботами, послугами	1615	39 150	48 018
розрахунками з бюджетом	1620	20 926	12 089
у тому числі з податку на прибуток	1621	20 601	11 729
розрахунками зі страхування	1625	212	223
розрахунками з оплати праці	1630	858	807
за одержаними авансами	1635	-	-
за внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточні забезпечення	1660	1 175	1 318
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	3 354	7 567
Усього за розділом III	1695	160 753	70 022
IV. Зобов'язання, пов'язані з оборотними активами, утримуваними для продажу, та групами майбутні			
Баланс	1700	-	-
Усього за розділом IV	1700	701 242	763 010

Керівник

_____ / Тривка О.Г. /

Головний бухгалтер

_____ / Корнієнко О.В. /

Підприємство **ТОВ «ТРАНСМЕТ ЮА»**
(найменування)

Дата (рік, місяць, число)

за ЄДРПОУ

КОДИ

01

41696109

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
За рік 2023

Форма № 2 Код за ДКУД

I. Фінансові результати

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	2 007 061	997 190
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(1 692 515)	(661 891)
Валовий:			
прибуток	2090	314 546	335 299
збиток	2095	(-)	(-)
Інші операційні доходи	2120	26 510	89 846
Адміністративні витрати	2130	(17 729)	(20 306)
Витрати на збут	2150	(86 909)	(124 063)
Інші операційні витрати	2180	(30 325)	(133 874)
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	206 093	146 902
збиток	2195	(-)	(-)
Дохід від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	-	-
Інші доходи	2240	-	-
Фінансові витрати	2250	(287)	(5 760)
Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(11)	(-)
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	205 795	141 142
збиток	2295	(-)	(-)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	(49 148)	(33 015)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	156 647	108 127

II. Сукупний дохід

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	156 647	108 127

III. Елементи операційних витрат

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	1 507 925	612 420
Витрати на оплату праці	2505	26 148	27 075
Відрахування на соціальні заходи	2510	5 215	5501
Амортизація	2515	42 115	42 682
Інші операційні витрати	2520	255 047	303 135
Разом	2550	1 836 450	990 813

IV. Розрахунок показників прибутковості акцій

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	-	-
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	-	-
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	-	-
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	-	-
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-

Керівник
Головний бухгалтер

Травка О.Г.
Корнієнко О.В.

НАКАЗ

Про облікову політику підприємства та про організацію бухгалтерського обліку

м.Одеса
року

від "01" січня 2022

На підставі Закону України від 16.07.99 р. N 996-XIV "Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні", Положень (стандартів) бухгалтерського обліку наказую:

1. Організація бухгалтерського обліку

1.1. Доручити забезпечення бухгалтерського обліку на підприємстві бухгалтерській службі на чолі з головним бухгалтером.

1.2. Застосовувати на підприємстві журнально-ордерну систему обліку. Для повної та реальної картини здійснюваних господарських операцій та їх результатів дозволити головному бухгалтерові своїм розпорядженням затверджувати додаткову систему субрахунків і реєстрів аналітичного обліку.

1.4. Складати щомісяця журнали-ордери та інші облікові реєстри. Роздруківки з комп'ютерної програми підписувати бухгалтерові, який відповідає за складання облікового документа.

1.6. Дані журналів-ордерів, інших облікових реєстрів і додаткових довідок головному бухгалтеру відображати в Головній книзі підприємства (оборотному балансі), що є підставою для складання Балансу підприємства. Після обробки журнали-ордери, облікові реєстри і довідки повинні бути підписані головним бухгалтером.

1.7. Фахівцям усіх складів виконувати вимоги працівників бухгалтерії щодо дотримання порядку оформлення первинних документів і терміну подання їх до обліку. За порушення вимог бухгалтерів, несвоєчасне складання первинних документів і недостовірність відображення в них даних притягати фахівців до дисциплінарної відповідальності.

У випадках якщо документ, підписаний таким фахівцем, складений з порушенням законодавчих і нормативних вимог, або взагалі не складений, або відсутність такого документа потягла за собою застосування фінансових санкцій до підприємства, то питання про відповідальність фахівця розглядати на засіданні правління товариства за участю представників трудового колективу.

1.8. Для забезпечення достовірності даних бухгалтерського обліку і фінансової звітності проводити інвентаризацію активів і зобов'язань відповідно до Інструкції з інвентаризації основних засобів, нематеріальних активів, товарно-матеріальних цінностей, грошових коштів і документів і розрахунків, затвердженої наказом Міністерства фінансів України від 11.08.94 р. N 69 (зі змінами і доповненнями).

З метою забезпечення достовірних даних бухгалтерського обліку та звітності перед складанням річної фінансової звітності проводити інвентаризацію активів і зобов'язань відповідно до ст.10 Закону №996. Для здійснення інвентаризації і

прийняття рішення за її результатами створити постійно діючу інвентаризаційну комісію у складі:

Голова комісії: Директор

Члени комісії: головний бухгалтер, начальник постачання.

2. Про облікову політику підприємства

2.1. Дозволяю змінити облікову політику, якщо:

- зміняться вимоги Міністерства фінансів України;

- зміняться статутні вимоги підприємства;

- нові (запропоновані й обґрунтовані фахівцями підприємства) положення облікової політики забезпечують більш достовірне відображення господарських операцій.

2.2. При складанні фінансової звітності встановити кордон істотності в розмірі 100 грн.,

2.3. Основним засобом визнавати актив, якщо очікуваний термін його корисного використання (експлуатації), установлений засіданням виробничої комісії, більше року (або операційного циклу, якщо він більше року), а вартісна оцінка якого дорівнює сумі, що перевищує 6000 грн.

2.4. До малоцінних необоротних матеріальних активів відносити активи, відмінні від основних засобів (на підставі класифікації, поданої в пункті 5 П(С)БО 7 "Основні засоби" і пункті 4 цього наказу), вартісна оцінка яких дорівнює сумі, що не перевищує 6000 грн.

2.5. Застосовувати при нарахуванні амортизації основних засобів прямолінійний метод, строк корисного використання та ліквідаційну вартість, яка відповідає кожній групі основних засобів.

2.6. Установити такі методи нарахування амортизації для:

- інших необоротних матеріальних активів - прямолінійний метод;

- малоцінних необоротних активів і бібліотечних фондів - у розмірі 100%-вої їх вартості в першому місяці використання об'єкта;

2.7. Термін корисного використання нематеріальних активів встановлюється наказом по підприємству, за результатами місяця в якому такий нематеріальний актив введений в експлуатацію.

2.8. Застосовувати прямолінійний метод амортизації нематеріальних активів.

2.9. Установити такі методи оцінки вибуття запасів (п. 4 розд. IV НП(С)БУ

при відпусканні товарів у реалізацію, запасів у виробництво - середньозважена ціна

2.10. Суму резерву сумнівних боргів установлювати на підставі класифікації дебіторської заборгованості за продукцію, товари, послуги за термінами її непогашення.

2.12. Створити забезпечення оплати відпусток згідно з розрахунком, складеним бухгалтерською службою.

3. Гармонізація бухгалтерського та податкового обліку, у зв'язку з набуттям чинності з 1 січня 2015 року змін до Податкового кодексу України, внесеними законами № 71-VIII від 28.12.2014 та № 72-VIII від 28.12.2014}

3.1. Для цілей бухгалтерського обліку, використовувати національні стандарти бухгалтерського обліку, що введені в дію згідно з чинним законодавством.

3.2. Первісну вартість основних засобів збільшувати на суму витрат, що збільшують очікувані економічні вигоди від використання такого активу

3.3. Витрати, що підтримують об'єкт основного засобу у робочому стані відносити до витрат періоду, у якому такі витрати понесені

3.4. Нарахування амортизації здійснювати з урахуванням мінімально допустимих строків корисного використання основних засобів, встановлених податковим законодавством.

3.5. При визначенні собівартості виробництва продукції, виконання робіт, надання послуг до загальновиробничих витрат відносити перелік витрат, що зазначений у пунктах 3.5.1 та 3.5.2 даного наказу.

УСТАНОВИТИ ПЕРЕЛІК І СКЛАД ЗМІННИХ ТА ПОСТІЙНИХ ЗАГАЛЬНОВИРОБНИЧИХ ВИТРАТ

1. Витрати на апарат управління:

а) оплата праці апарату управління, включаючи премії, матеріальну допомогу;

б) відрахування на соціальні заходи і медичне страхування апарату управління;

в) витрати на оплату службових відряджень;

г) інші витрати: вартість поштово-телеграфних послуг;
вартість послуг зв'язку;
вартість канцелярського приладдя;
вартість послуг з участі в семінарах;
витрати на придбання періодичних видань і спеціальної літератури виробничої тематики тощо.

2. Амортизація основних засобів усього призначення, крім вантажних автомобілів вантажопідйомністю понад 2 т.

3. Амортизація нематеріальних активів усього призначення.

4. Витрати на утримання та експлуатацію необоротних активів:

а) вартість мастильних, обтиральних матеріалів та інших допоміжних матеріалів, необхідних для догляду за обладнанням і підтриманням його у працездатному стані;

б) вартість спожитого палива, електроенергії, води, пари та інших видів енергії на приведення в рух верстатів, пресів та інших виробничих механізмів;

в) вартість послуг допоміжних виробництв і послуг сторонніх організацій, пов'язаних з утриманням та експлуатацією обладнання;

г) вартість витраченого інструменту і пристосувань;

д) витрати на операційну оренду основних засобів тощо.

5. Витрати, пов'язані з утриманням пожежної та сторожової охорони:

а) оплата праці та відрахування на соціальні заходи і медичне страхування робітників, зайнятих охороною виробничих приміщень;
б) послуги сторонніх організацій з охорони.

6. Витрати на ремонт основних засобів виробничого та загальновиробничого призначення:

а) витрати на ремонт будівель і споруд:
· вартість витрачених будівельних матеріалів і запасних частин;
· оплата праці та відрахування на соціальні заходи і медичне страхування робітників, які виконують ремонтні роботи;
· вартість послуг ремонтних цехів;

б) витрати на ремонт виробничого обладнання, інструментів і транспортних засобів:

· вартість запасних частин та інших матеріалів, витрачених при ремонті виробничого обладнання, транспортних засобів та інструментів;
· оплата праці та відрахування на соціальні заходи і медичне страхування робітників, які виконують ремонтні роботи;
· вартість послуг з ремонту обладнання, транспортних засобів, інструментів.

7. Витрати на охорону праці й техніку безпеки:

а) поточні витрати на улаштування та утримання огорож машин та їх рухомих частин, люків, отворів, вентиляційних пристроїв;

б) витрати на установлення сигналізації, необхідної з метою безпеки для швидкого зупинення механізмів;

в) витрати на утримання роздягалень, шаф для спецодягу, сушарок та іншого подібного обладнання;

г) вартість матеріалів, використаних на улаштування та утримання засобів охорони праці;

д) вартість спецодягу, спецвзуття, обмундирування, окулярів та інших захисних пристосувань, що видаються найманим працівникам, необхідних їм для виконання професійних обов'язків, та інших засобів індивідуального захисту, мила та інших миючих засобів, знешкоджуючих засобів, або на відшкодування витрат працівникам за придбання ними спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту у випадках невидачі їх адміністрацією;

є) інші витрати на цілі, пов'язані з охороною праці (витрати на улаштування освітлення, що відповідає санітарним нормам і правилам (у тому числі місцевого освітлення робочих місць).

УСТАНОВИТИ ПЕРЕЛІК І СКЛАД ЗМІННИХ ЗАГАЛЬНОВИРОБНИЧИХ ВИТРАТ

1. Амортизація вантажних автомобілів вантажопідйомністю понад 2 т виробничого та загально виробничого призначення, що нараховується за прямолінійним методом.

2. Витрати на обслуговування виробничого процесу:

· оплата праці та відрахування на соціальні заходи загальновиробничого персоналу, зайнятого обслуговуванням виробничого процесу;

· витрати на здійснення технологічного контролю за виробничими процесами та якістю продукції, робіт, послуг.

Прийняти як базу розподілу змінних і постійних розподілених загальновиробничих витрат основну заробітну плату (без доплат і надбавок) виробничих робітників.

3.6. У випадку придбання одного об'єкту основних засобів, що складається з частин, які мають різний строк корисного використання (експлуатації), то кожен з цих частин визнавати в бухгалтерському обліку як окремий об'єкт основних засобів.

3.7. З метою створення єдиної системи організації бухгалтерського обліку та дотримання єдиної облікової політики для складання консолідованої звітності філіям (відділенням, структурним підрозділам) виконувати цей наказ, узгоджуючи свої дії з головним бухгалтером підприємства.

4. Згідно п.4.8 Положення НБУ №637 від 15.12.2004р. в зв'язку з відсутністю в штатному розкладі посади касира, обов'язки касира покладаються на головного бухгалтера.

Директор _____