

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

для здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
**на тему: “Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз
ефективності використання фонду оплати праці”**

Виконала: студентка групи ОО-41
спеціальності 071 “Облік і оподаткування”

Курпіль Лесі Богданівни

Керівник: PhD, асист. Кузьмін Т.Л.

Рецензент: к.е.н., доц. Савків У.С.

Івано-Франківськ – 2024 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ І АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВ	6
1.1 Економічна сутність розрахунків з оплати праці	6
1.2 Форми та системи оплати праці підприємства	11
1.3 Нормативно-правове забезпечення розрахунків з оплати праці	17
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНІ І МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ І АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ У ТОВ “КАРЛІТ”	24
2.1 Документальне оформлення розрахунків з оплати праці досліджуваного підприємства	24
2.2 Синтетичний та аналітичний обліку розрахунків з оплати праці	31
2.3 Методика проведення аудиту розрахунків з оплати праці	36
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА НАПРЯМКИ ЙОГО ПОКРАЩЕННЯ У ТОВ “КАРЛІТ”	43
3.1 Аналіз використання фонду оплати праці та трудових ресурсів	43
3.2 Оцінка ефективності виплат з фонду оплати праці досліджуваного підприємства	50
3.3 Напрямки покращення обліку, аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці	55
ВИСНОВКИ	61
Список використаних джерел	64
ДОДАТКИ	68

ВСТУП

Актуальність теми. Необхідно відзначити, що належна організація обліку, аудиту та аналізу розрахунків заробітної плати персоналу є необхідним елементом управління господарською діяльністю будь-якого суб'єкта. Ця діяльність, як основне джерело доходу для працівників підприємства, дозволяє не лише контролювати ефективність використання трудових ресурсів під час виробничого процесу, а й є значущим фактором управління економікою підприємства.

Заробітна плата працівників підприємства повинна базуватися на реальній вартості праці для забезпечення балансу на ринку праці та підвищення мотивації в трудових відносинах. Виплати персоналу є важливим елементом господарської діяльності як у минулому, так і в сучасності, і залишаються невід'ємною складовою у підтримці соціально-трудова відносин.

Обрана тема дослідження має велике значення, оскільки належна організація обліку, аудиту та аналізу розрахунків заробітної плати персоналу суттєво впливає на ефективність роботи, підвищення продуктивності працівників та збереження трудового колективу.

Об'єктом дослідження є господарські операції, пов'язані з обліком, аудитом та аналізом ефективності розрахунків із заробітної плати у ТОВ "КАРЛІТ".

Предметом дослідження є теоретичні та методичні основи проведення обліку, аудиту та аналізу розрахунків із заробітної плати на лісозаготівельному підприємстві.

Мета дослідження полягає в глибокому аналізі обліку, аудиту та аналізу розрахунків із заробітної плати персоналу суб'єкта господарювання, а також у порівнянні теоретичних концепцій з їхнім застосуванням на практиці. Для досягнення цієї мети необхідно виконати наступні **завдання**:

- дослідити економічну сутність розрахунків з оплати праці;

- визначити форми та системи оплати праці підприємств;
- сформулювати нормативно-правове забезпечення розрахунків з оплати праці;
- вивчити документальне оформлення розрахунків з оплати праці досліджуваного підприємства;
- дослідити синтетичний та аналітичний облік розрахунків з оплати праці;
- виокремити методику проведення аудиту розрахунків з оплати праці;
- здійснити аналіз використання фонду оплати праці та трудових ресурсів;
- провести оцінку ефективності виплат з фонду оплати праці досліджуваного підприємства;
- розробити напрямки покращення обліку, аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці.

Під час написання кваліфікаційної роботи використовувалися наступні **методи дослідження**: діалектичний метод наукового пізнання використовувався для розгляду сутності заробітної плати, щоб з'ясувати її внутрішній зв'язок із соціально-економічними процесами; метод синтезу використовувався для аналізу та розкриття взаємозв'язків між суб'єктами трудових відносин, що допомагав у зрозумінні їхньої взаємодії та впливу на формування заробітної плати; графічний метод використовувався для візуалізації та наочного відображення отриманих результатів дослідження, що сприяло кращому їх розумінню та аналізу; абстрактно-логічний метод застосовувався для узагальнення висновків, розробки пропозицій дослідження та формулювання відповідних висновків на основі зібраних даних та аналізу.

Практичне значення. Отримані результати дослідження мають значний практичний вагомість і вказують на важливість подальшого розвитку і вдосконалення системи розрахунків із заробітної плати. Подальший розвиток розрахунків із заробітної плати з врахуванням цих

аспектів сприятиме підвищенню ефективності управління персоналом та забезпечить більш стабільне функціонування підприємства. Отримані результати дослідження можуть бути застосовані на практиці у ТОВ “КАРЛІТ”.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота включає вступ, три розділи, висновки та пропозиції, список використаної літератури і додатки. Робота має обсяг у 71 сторінку і містить 9 таблиць, 14 рисунків і 2 додатки. У списку літератури зазначено 41 джерело.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ І АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВ

1.1 Економічна сутність розрахунків з оплати праці

У наш час управління економікою зарплата грає важливу роль у всіх сферах життя, і вона має свої особливості. Як соціально-економічний фактор, вона визначає рівень платоспроможного попиту населення, що значно залежить від життєвого рівня. Зарплата є найбільш ефективним інструментом для стимулювання та мотивації працівників до більш продуктивної праці, що безпосередньо впливає на соціально-економічний прогрес країни.

Ця економічна категорія є важливою як для підприємства, так і для працівника. Для працівника вона є основним джерелом доходу, тоді як для підприємства є великою статтею витрат, охоплюючи вартість готової продукції, виконаних робіт або наданих послуг.

Досліджуючи дану категорію, можна зазначити, що поняття заробітної плати є надзвичайно важливим і різнобічним, тому необхідно вивчати його сутність з різних джерел. Зараз існують різноманітні трактування природи заробітної плати через різні наукові погляди дослідників.

Згідно із Законом України “Про оплату праці”, заробітна плата визначається як винагорода, яка, як правило, обчислюється у грошовому виразі та виплачується власником чи уповноваженим ним органом працівникові за виконану ним роботу [1].

Визначення заробітної плати, схоже на те, що надано вище, включено до Кодексу законів про працю із зазначенням, що це “винагорода, обчислена зазвичай у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу” [2].

У НПСБО 26 “Виплати працівникам” подано пов'язане поняття “виплати працівникам”, а саме “поточні виплати працівникам – це виплати працівникам, які підлягають сплаті в повному обсязі протягом дванадцяти

місяців по закінченні місяця, у якому працівник виконував відповідну роботу” [3].

Безперечно, поняття “заробітна плата” також має своє визначення у міжнародних правових документах, зокрема, у конвенціях та рекомендаціях Міжнародної організації праці (МОП). Згідно зі статтею 1 Конвенції МОП №95 “Про захист заробітної плати”, термін “заробітна плата” визначає будь-яку винагороду або оплату праці, що може бути виражена у грошовій формі, і встановлені угодою або відповідно до національного законодавства. Роботодавець зобов'язаний їх виплатити на підставі письмового або усного договору про наймання послуг за працю, яку було виконано або планується виконати, або за послуги, які були надані або плануються надати [4].

Поняття “заробітна плата” також було об'єктом вивчення багатьма українськими та зарубіжними вченими, як, наприклад, визначено в різних наукових працях. Ф. Ф. Бутинець визначає заробітну плату як оплату праці найманих працівників, яка виражає перетворену форму вартості і ціни робочої сили [5, с. 32]. З іншого боку, О. В. Дубовська стверджує, що заробітна плата – це грошовий вираз вартості і ціни робочої сили, що виплачується працівникові за виконану роботу або надані послуги і призначений для мотивації досягнення бажаного рівня продуктивності праці [6, с. 31].

Також подібні погляди на поняття “заробітна плата” висловлює Л.М. Яременко, яка розглядає її як частину вартості у грошовій формі, що надходить працівникам внаслідок розподілу в залежності від кількості і якості їхньої витраченої праці [7].

А. М. Колот формулює таке визначення терміну “заробітна плата”, а саме, це економічна концепція, що відображає взаємовідносини між власником підприємства та найманим працівником у контексті розподілу створеної вартості. Заробітна плата розглядається як складова частина ринку праці, що визначає ціну, за якою працівник з працевлаштуванням продає свої робочі послуги [8, с. 71].

К.Ф. Брєзицька пропонує найбільш повне визначення поняття заробітна плата, розглядаючи його з кількох позицій. Вона визначає заробітну плату як плату за працю, при цьому величина цієї плати представляє собою ціну праці, яка формується на ринку праці внаслідок взаємодії попиту на конкретні види праці та її пропозиції. Заробітна плата також розглядається як винагорода, яка зазвичай виражена у грошовому еквіваленті та виплачується власником чи уповноваженим ним органом працівникові за виконану ним роботу згідно з трудовим договором [9, с. 30].

А.В. Калина висловлює твердження, що заробітна плата є частиною доданої вартості, яка подається у грошовій формі та надається працівникам внаслідок розподілу в залежності від кількості і якості їхньої витраченої праці [10, с. 72]. З свого боку, С.В. Васильчак стверджує, що заробітна плата представляє собою будь-який заробіток, обчислений у грошовому виразі, який власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги відповідно до трудового договору [11, с. 153].

С.В. Мочерний стверджує, що заробітна плата є грошовим вираженням вартості і ціни товару, робочої сили, а також частково відображає результативність функціонування робочої сили [12, с. 46]. Схожі погляди висловлює Л.П. Швець, яка розглядає заробітну плату як елемент витрат виробництва і одночасно ключовий фактор забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці [13, с. 42].

Н.М. Жидовська надає наступне визначення поняття заробітна плата – це будь-яка винагорода або заробіток, обчислений у грошах, який підприємець виплачує за виконану роботу або послуги, що або вже надані, або мають бути надані [14, с. 87]. Узагальнення сутності терміну заробітна плата наведено в Додатку А.

Отже, в результаті аналізу визначень заробітної плати з різних нормативно-правових та наукових джерел встановлено, що заробітна плата

представляє собою грошову винагороду, яку виплачує власник або уповноважений ним орган працівникові згідно з трудовим договором за виконану роботу. Також це є оплата найманої праці, що відображає перетворену форму вартості та ціни праці, а одночасно є складовою частиною виробничих витрат з погляду підприємства.

Відповідно до чинних законодавчих актів, заробітна плата на підприємстві розподіляється на кілька категорій: основну, додаткову, а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати (рис. 1.1).

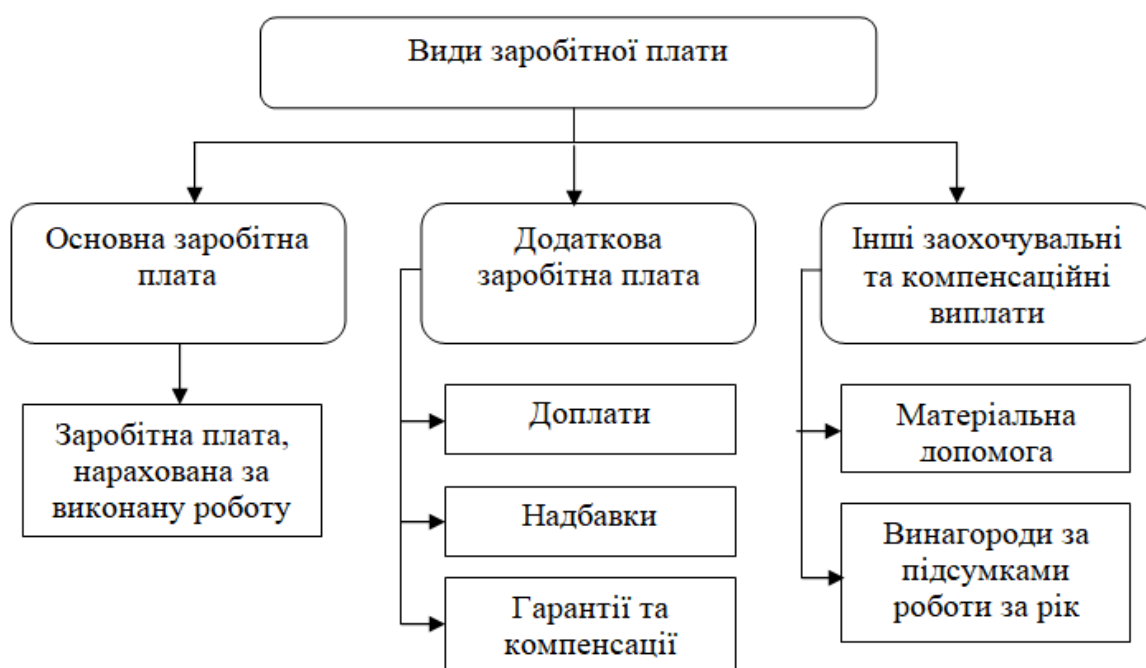


Рис. 1.1 Основні види заробітної плати на підприємстві

Основна заробітна плата на підприємстві представляє собою компенсацію працівникові за виконану роботу, враховуючи різні норми, такі як часові, виробничі, встановлені обов'язки, обслуговування і інші. Ця категорія заробітної плати включає в себе дві основні складові: погодинну та відрядну оплату праці [15, с. 1]. Погодинна оплата праці нараховується на основі інформації про оклад робітника, розрядні ставки та дані з таблицю робочого часу за конкретний період. Для розрахунку заробітної плати

відповідно до відрядної форми оплати праці, крім таблиця робочого часу, необхідні дані, що включають інформацію про виробіток та розцінки.

Додаткова заробітна плата є спеціальною винагородою за понаднормові трудові витрати працівників, спрямованою на підвищення економічної ефективності діяльності підприємства, таких як досягнення трудових успіхів чи прояв винахідливості. Різноманітні види додаткових виплат, гарантій та компенсацій, передбачених законодавством, включаються в склад заробітної плати. Облік цих додаткових виплат здійснюється за допомогою розрахунку середнього заробітку, даних з таблицю робочого часу та інших відповідних документів, які реєструють факти понаднормової праці працівників підприємства.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати включають в себе матеріальні та грошові винагороди, які не мають прямого зв'язку із законодавством. Сюди входять різноманітні матеріальні підтримки та винагороди за результатами роботи працівників за певний період, незалежно від вимог чинного законодавства.

Рівень винагороди на підприємстві може піддаватися змінам через ряд факторів, таких як:

- результативність діяльності суб'єкта господарювання;
- зміни в потребах у кадрах;
- коливання безробіття;
- зміни у вартості споживчого кошика;
- вплив профспілок;
- взаємодії ринку праці з ринком товарів і послуг;
- втручання державних органів.

Для підприємства заробітна плата виступає ключовим показником, оскільки витрати на оплату праці становлять значущу частину його загальних витрат, і більші витрати можуть призвести до зменшення прибутку підприємства. Крім того, заробітна плата виступає основним чинником

забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високоякісних результатів.

Суб'єкти господарювання встановлюють наступні принципи для різновидів заробітної плати працівників:

1. Залежність величини заробітної плати від складності праці, професійних навичок і кваліфікації робітника – оплата праці повинна відображати рівень складності та високий рівень навичок та кваліфікації працівника. Чим вищий рівень вимог до праці, тим вища має бути заробітна плата.

2. Врахування умов праці – величина заробітної плати повинна залежати від умов праці, включаючи її важкість та шкідливість для здоров'я. Праця в умовах, що є важкими або шкідливими, повинна бути вище оплачена.

3. Зв'язок із результатами виробничої діяльності фірми – величина заробітної плати може залежати від результатів виробничої діяльності підприємства в цілому. Сюди відносяться показники ефективності, прибутковості або інші фактори, які впливають на успішність підприємства.

З даного аналізу можна зробити висновок, що заробітна плата прямо пов'язана із рівнем кваліфікації працівника: чим вищий рівень кваліфікації, тим вища заробітна плата. Для працівника заробітна плата визначає його дохід і забезпечує можливість соціального страхування, що можливе тільки на основі офіційного трудового працевлаштування.

1.2 Форми та системи оплати праці підприємства

Основними складовими механізму виплати заробітної плати працівникам є форми та системи оплати праці. Вони виступають зв'язковим елементом між нормуванням і тарифною системою оплати праці, а також служать засобом досягнення певних якісних показників. Ці елементи впорядкованої системи оплати праці є засобом визначення та встановлення

взаємозв'язку між винагородою та обсягом, якістю та результативністю виконаної роботи.

Організація та регламентація нарахування та виплати заробітної плати працівникам підприємств різних форм власності визначаються за допомогою різних форм і систем оплати праці. Форми та системи заробітної плати дозволяють встановлювати закономірності та взаємозалежності між якістю, кількістю та продуктивністю виконаної праці робітника, тобто між оцінкою праці та розміром заробітної плати.

Отже, підприємства використовують різноманітні показники для відображення, як змінюється результат від виконаної роботи, і як це впливає на заробітну плату працівника. Форма оплати праці визначає ступінь впливу оцінки праці на виробництво конкретної продукції та ефективність працівників, чи то в залежності від відпрацьованих годин, чи від результатів діяльності в індивідуальних чи колективних умовах.

Системи оплати праці та її різноманітні форми взаємодіють та узгоджуються між собою, утворюючи механізм визначення розміру заробітної плати для кожного працівника на підприємстві. Система оплати праці представляє собою комплекс правил, які визначаються відповідно до законодавчих та інших нормативних документів. Ці правила слугують для встановлення відношення між мірою оплати праці та винагородою за неї [16, с. 22].

Основними показниками ефективності праці робітника є:

–кількість виготовленої продукції та оцінка її якості, що вказує на виробничу продуктивність та ступінь відповідності виготовленої продукції визначеним стандартам якості;

– затрати робочого часу, визначені кількістю днів, які робітник витратив на виконання поставлених завдань. Цей показник вказує на ефективність використання часу в роботі;

–дотримання нормативів при виконанні конкретної роботи, що свідчить про те, наскільки працівник відповідає встановленим стандартам і виконує роботу з необхідною точністю та якістю.

На основі вище вказаних показників функціонують дві системи оплати праці, що входять до тарифної системи: погодинна та відрядна. Тарифна система представляє собою комплексну систему нормативів, спрямовану на створення ефективного та справедливого механізму оплати праці. Ця система включає в себе присвоєння кваліфікаційних розрядів та визначення тарифів за ними, призначення на посади та регламентування посадових обов'язків, визначення умов виконання різних видів робіт, залежно від галузі та інших факторів. Іншими словами, тарифна система сприяє розподілу робіт та визначенню оплати відповідно до їх складності, а також оцінці кваліфікації працівників.

Складові тарифної системи включають наступні елементи: тарифно-кваліфікаційний довідник, тарифну сітку, тарифні розряди та коефіцієнти, тарифні ставки, а також додаткові виплати до тарифних ставок і надбавки за відхилення від звичайних умов праці [17, с. 35].

Основні форми та системи оплати праці працівників наведено на рис. 1.2. Оплата за відрядною формою за виконану роботу працівника залежить від обсягу виробництва продукції (робіт, послуг). У цьому випадку роботодавець враховує рівень складності та умови праці, вказуючи відрядні розцінки за одиницю продукції (робіт, послуг) встановленої якості.

Використання відрядної форми оплати передбачає основні умови, пов'язані з наявністю показників кількісної праці. Для ефективного застосування цієї форми оплати праці необхідно передбачити та установити напередодні норми виробітку. Крім того, важливо вести чіткий облік виконання цих норм і високо враховувати, щоб всі ці процеси не негативно впливали на якість продукції. Також слід ретельно стежити за тим, щоб ці процеси не призводили до погіршення технологічних процесів, порушення

техніки безпеки та збільшення витрат сировини та матеріалів під час виробництва.

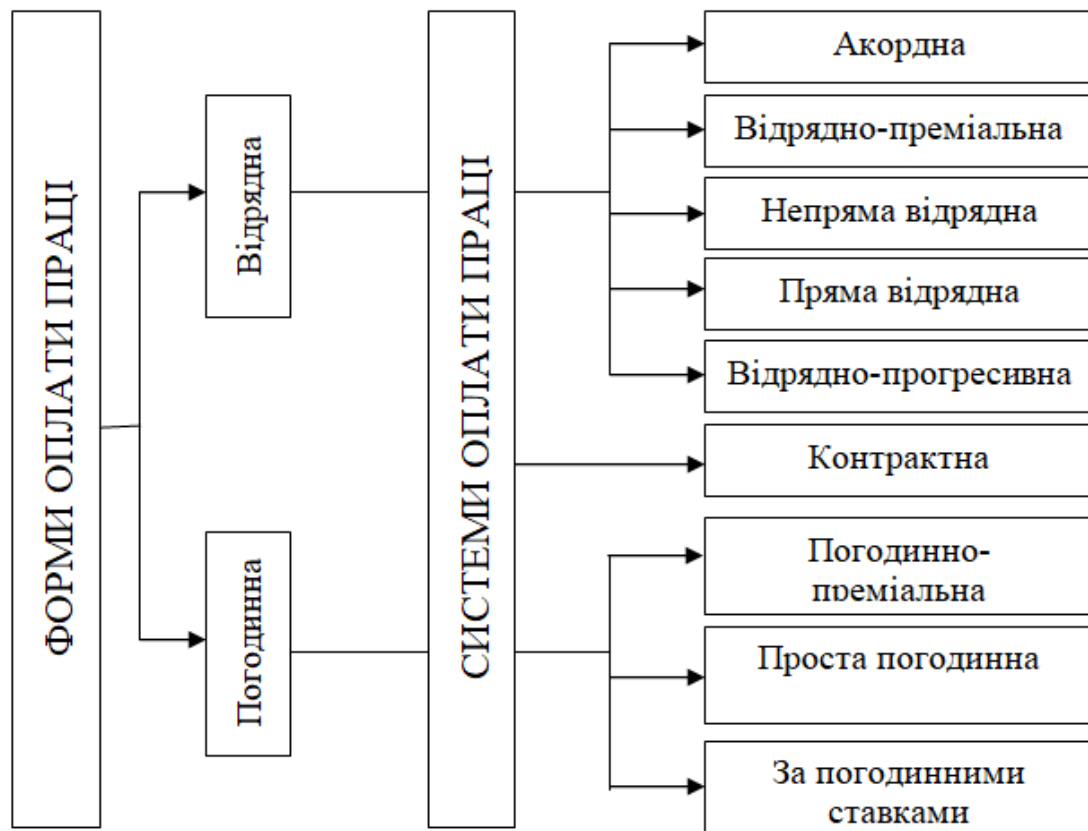


Рис. 1.2 Основні форми та системи оплати праці підприємства

Погодинна система оплати праці залежить від фіксованої кількості годин, яку виконує працівник за встановлений обсяг роботи, а також від тарифної ставки або посадового окладу. Цей метод використовується у випадках, коли нормування виконаної роботи не є ефективним або неможливим здійснити, оскільки характер та зміст виробничих операцій перебувають у постійній зміні, не мають постійної величини (наприклад, ремонт та налагодження обладнання, дослідно-експериментальні роботи і т.д.) [18, с. 54].

Використовуючи сучасну техніку, виникає потреба в удосконаленні точності та чистоти обробки, а також у підвищенні якості всього

виробництва. Переходячи від відрядної до погодинної форми оплати праці, можна ефективно відповісти на ці вимоги. Зазвичай погодинна оплата праці використовується для керівників, спеціалістів та службовців і формується на основі місячних посадових окладів (ставок).

Кожна з вищезазначених форм оплати праці включає різні системи, які обираються підприємством враховуючи організаційно-виробничі особливості. Наприклад, відрядна форма оплати праці може включати такі системи заробітної плати, як пряма відрядна, непряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна, акордна.

Пряма відрядна форма оплати праці визначає заробіток працівника шляхом множення обсягу виробленої продукції на розцінку за одиницю продукції. Розцінка, у свою чергу, визначається відношенням тарифної ставки та норми виробітку або являє собою добуток тарифної ставки на норму часу, необхідну для виробництва одиниці продукції.

Непряма відрядна система оплати праці робітника не ґрунтується на його індивідуальному виробітку; вона базується на трудових результатах працівників, які обслуговуються цим робітником. Цей метод використовується для формування заробітної плати тих категорій працівників (наприклад, допоміжний персонал), чиї трудові досягнення не піддаються нормуванню та обліку. Водночас він враховує результати праці основних робітників.

Відрядно-преміальна система оплати праці передбачає виплату працівнику премії за досягнення або перевищення якісних та кількісних показників за прямою відрядною системою. Величина премії узгоджується між керівником та профспілкою у відсотках від тарифного заробітку, який визначається за відрядними розцінками.

Відрядно-прогресивна система оплати праці формується на основі індивідуальних завдань та визначених розцінок, таких як тверді та підвищені (за понаднормову працю). При цьому підвищені розцінки зростають пропорційно збільшенню кількості виробленої понаднормово продукції.

Однак вихідна основа норм виробітку встановлюється самостійно підприємством на підставі попереднього досвіду роботи.

Акордна відрядна система заробітної плати здійснюється наступним чином: розцінки для робітника або групи робітників визначаються не за окремими операціями, а за загальним обсягом робіт з визначеними термінами виконання.

Погодинна форма оплати праці охоплює різні системи заробітної плати, такі як проста погодинна, погодинно-преміальна і за погодинними ставками. Проста погодинна форма оплати праці рідко застосовується на практиці, оскільки її вплив на якісні та кількісні показники праці робітника є обмеженим. Визначення простої погодинної форми оплати здійснюється шляхом множення погодинної тарифної ставки на відпрацьовані години за зазначеним розрядом.

Погодинно-преміальна система оплати праці відрізняється від простої погодинної тим, що у ній враховані недоліки попередньої системи. Визначення цієї системи здійснюється шляхом множення погодинної тарифної ставки на відпрацьовані години, додавання до цього премії за досягнення певних показників.

Система оплати праці за погодинними ставками або посадовими окладами є однією з найпоширеніших на підприємствах усіх галузей господарювання. Цей метод оплати праці застосовується для працівників, чия робота є стабільною, наприклад, прибиральники, комірники та інші.

Система оплати праці за контрактом включає укладення договору між роботодавцем та претендентом на роботу. Однією з особливостей цієї системи є те, що право найму має лише власник. У контрактній системі оплати праці ключовою рисою є індивідуальний підхід до умов та умов оплати для кожного працівника. Основні параметри, такі як заробітна плата, робочий графік і додаткові вигоди, визначаються в рамках укладеного контракту. Це може створити сприятливі умови для обидві сторони, де працівник може мати більше гнучкості щодо своєї роботи, а роботодавець

може пристосувати умови оплати до конкретних потреб та вимог підприємства [19, с. 83].

Так, заробітна плата є ключовим фактором у системі мотивації працівників на будь-якому підприємстві. Вибір форми та системи оплати праці визначає не лише рівень мотивації персоналу, але й впливає на загальні показники ефективності та результативності фірми. Ефективно впроваджена система оплати може стимулювати працівників до більш високої продуктивності, творчого підходу до роботи та загального підвищення якості виконаної роботи. Таким чином, ретельний аналіз та вибір оптимальної системи оплати є важливим завданням для успішного управління підприємством.

1.3 Нормативно-правове забезпечення розрахунків з оплати праці

Система нормативно-правового регулювання заробітної плати охоплює безліч актів, що формують правову основу для регулювання оплати праці та відображення цих питань в обліку. Це є вкрай важливою сферою, оскільки відповідно до цих норм визначається порядок та рівень заробітної плати.

Мінімальна заробітна плата, визначена державою, є обов'язковою соціальною гарантією, яка застосовується на всій території України для підприємств усіх форм власності, господарювання та фізичних осіб, що використовують робочу силу працівників за будь-якою схемою оплати праці.

В Україні оплата праці працівників на підприємствах та в організаціях є об'єктом нормативно-правового регулювання на трьох рівнях: макрорівень, мезорівень та мікрорівень (рис. 1.3). Кожен з цих рівнів включає свої відповідні закони, договори та нормативно-правові акти, які визначають процес оплати праці працівникам.

На кожному рівні існують правові акти, які встановлюють норми оплати праці. На національному рівні розробляються та впроваджуються нормативно-правові документи, які застосовуються до всіх видів діяльності.

Згідно зі статтею 43 Конституції, кожному гарантується право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку він вільно погоджується. Конституційні положення, зокрема статті 44–46, присвячені питанням праці та соціального захисту працівників, гарантуючи їм права для захисту своїх економічних та соціальних інтересів, а також право на відпочинок та соціальний захист [20].

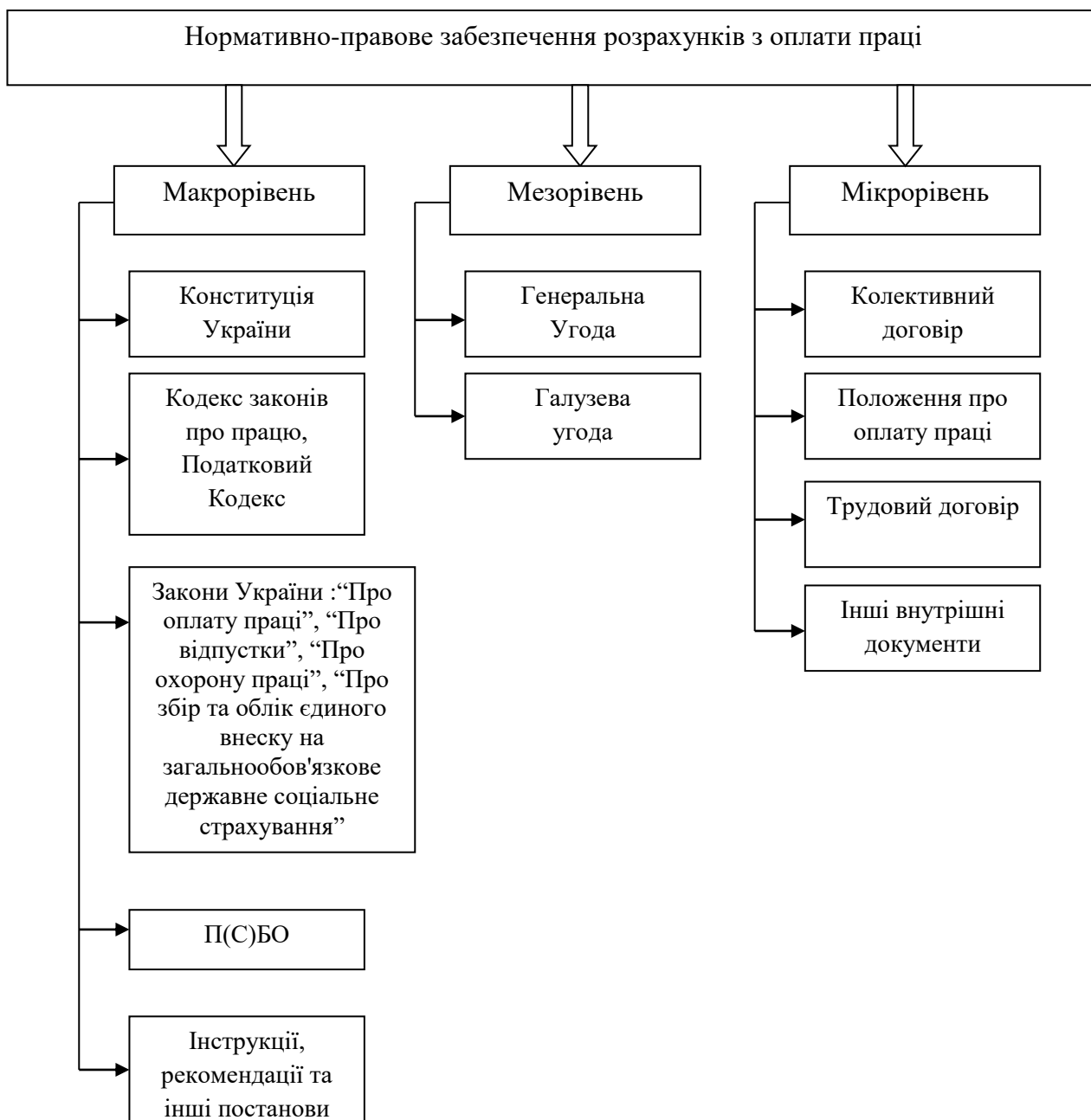


Рис. 1.3 Нормативно-правове забезпечення розрахунків із заробітної плати підприємства

Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322 – VIII (з урахуванням змін та доповнень), в своїх главах II, VI, VII, VIII, визнає юридичні принципи та заходи для гарантування громадянам України права вільно розпоряджатися своїми здібностями у сфері продуктивної та творчої праці [2].

Податковий кодекс України регулює взаємовідносини між робітником, суб'єктом господарювання та державою в контексті обов'язків щодо сплати податків і зборів в Україні. Кодекс визначає перелік конкретних податків і зборів, обумовлює порядок їх визначення та збирання, встановлює строки, базу та об'єкт оподаткування. Крім того, в документі чітко визначаються права контролюючих органів, обов'язки уповноважених осіб, що ведуть податковий контроль, і встановлюється відповідальність за порушення чинного законодавства в цій сфері [21].

Закон України “Про оплату праці” встановлює економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями різних форм власності, а також з окремими громадянами. Закон спрямований на забезпечення регулюючої і стимулюючої функцій заробітної плати [1].

Закон України “Про відпустки” встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи [22].

Згідно із чинним законодавством, передбачено два типи відпусток:

- 1) основна відпустка;
- 2) додаткова відпустка, що поділяється на наступні категорії:
 - додаткова відпустка за роботу в умовах, що визнаються шкідливими або важкими;
 - додаткова відпустка за особливий характер виконуваної роботи;

– інші додаткові відпустки, які передбачені в законодавстві.

Так, Закон України “Про охорону праці” визначає основні положення щодо реалізації конституційного права громадян на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності. Цей закон встановлює вимоги до створення безпечних та здорових умов праці, а також регламентує права та обов'язки працівників та роботодавців з питань охорони праці [23].

Закон України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування” визначає правові та організаційні засади збору та обліку єдиного внеску. Цей закон установлює умови і порядок нарахування, сплати та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, а також повноваження органу, що здійснює його збір і ведення обліку [24].

Також є нормативно-правові акти, які регулюють в загальному ведення бухгалтерського обліку, здійснення аудиту та аналізу господарської діяльності будь-якого підприємства. Так, згідно із Законом України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність”, встановлені норми визначають юридичні основи бухгалтерського обліку в Україні, включаючи аспекти оплати праці працівників. Закон також визначає порядок організації бухгалтерського обліку оплати праці та вимоги до відображення розрахунків із заробітної плати робітникам у фінансовій звітності [25].

Закон України “Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність” встановлює юридичні основи для здійснення аудиту розрахунків із заробітної плати в Україні. В даному законі регламентуються права та обов'язки осіб, які здійснюють аудит, а також визначається відповідальність за порушення чинного законодавства в цій сфері [26].

Методологічні засади формування бухгалтерської інформації щодо заробітної плати робітників за виконану роботу та надані послуги визначаються у НП(С)БО 26 “Виплати працівникам”. Цей стандарт містить основні принципи, щодо яких йдеться в нарахуванні та виплаті зарплати, а також відображення узагальнених показників у фінансовій звітності [3].

Від моменту прийняття вказаних нормативно-правових актів спостерігаються позитивні тенденції у вдосконаленні системи розрахунків з оплати праці. Однак у законодавчій базі залишаються певні недоречності, що стосуються визначення категорії “заробітна плата” у Кодексі законів про працю України та Законі України “Про оплату праці”. Ця невідповідність ускладнює повноцінне розглядання трактування даного поняття з боку держави.

Наприклад, у Законі України “Про відпустки” визначено, що величина відпустки розраховується за кількістю календарних днів, а не робочих. Це обмеження становить вплив на конституційні права громадян відповідно до статті 32 Конституції України, і безпосередньо впливає на розмір доходів працівника.

Категорія заробітної плати відіграє важливу роль у функціонуванні економіки, оскільки вона виконує ключові функції (рис. 1.1).

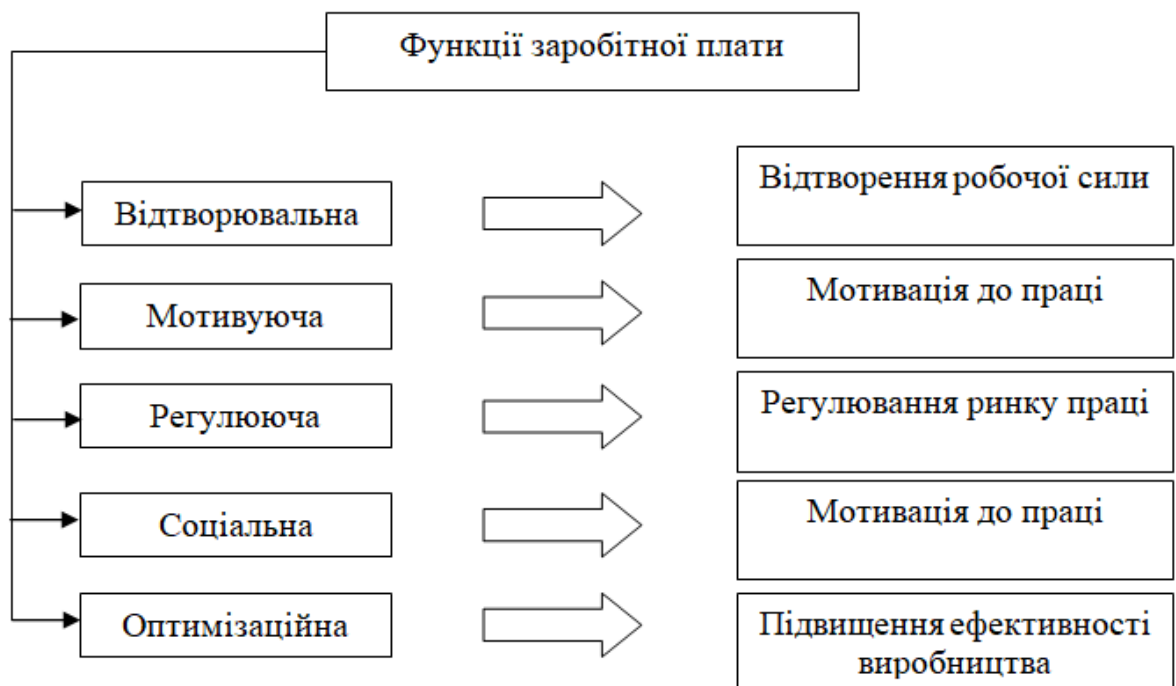


Рис. 1.1 Основні функції заробітної плати

Одна з фундаментальних функцій заробітної плати - відтворювальна, оскільки вона є джерелом відновлення робочої сили. Ці параметри

становлять основу для оцінки вартості товарів, робіт і послуг. Головна мета її реалізації полягає в забезпеченні нормального життя людини через стимулювання її до зайнятості.

Як зазначалося, заробітна плата має значний мотиваційний вплив. Спроби людини покращити своє матеріальне становище та задовольнити свої бажання та потреби стимулюють її до продуктивної трудової діяльності. Це може призвести до покращення якості виконаної роботи, збільшення робочого потенціалу та активності під час праці. Такі умови становлять фундаментальний елемент формування мотиваційної функції, спрямованої на досягнення високої ефективності праці через підвищення якості, результативності та трудового внеску кожного працівника [27, с. 55]. Таким чином, мотиваційна функція може бути визнана однією з основних функцій заробітної плати.

Оскільки заробітна плата вважається ключовим елементом ринку праці, вона повинна виконувати функцію регулювання. Ця функція передбачає вплив на співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці, формування кадрового складу підприємства, розподіл і перерозподіл робочої сили, а також урахування всіх особливостей кон'юнктури ринку. Регулююча функція виступає як проміжна ланка між відтворювальною та мотиваційною, спрямована на злагодження інтересів роботодавців і найманих працівників.

При визначенні розміру заробітної плати для кожного працівника за виконану ним роботу на підприємстві, важливо суворо дотримуватися принципу соціальної справедливості. Його суть полягає у тому, щоб однакова винагорода за однакову працю сприяла солідаризації заробітної плати. Це втілює соціальну функцію на практиці. З урахуванням того, що ринок праці стає більш соціально орієнтованим, ця функція набуває значущості та стає важливою у визначенні розміру заробітної плати.

Однією з ключових функцій є оптимізаційна, спрямована на стимулювання ефективного використання ресурсів під час виробництва благ. Заробітна плата, входячи до собівартості продукції як складова витрат, стає

об'єктом уваги власників, які прагнуть оптимізувати виробництво. Мета полягає у досягненні максимальної продуктивності праці за мінімальні витрати на оплату праці, забезпечуючи при цьому зростання соціального задоволення. Реалізація оптимізаційної функції у практиці вимагає застосування прогресивних форм і систем оплати праці, а також постійного удосконалення їх елементів.

Таким чином, система оплати праці в Україні, регульована державними органами на всіх рівнях, загалом є повністю урегульованою. Однак існують конкретні аспекти, що потребують додаткового уваги та уточнення. Основні функції оплати праці є взаємодіючими та тісно пов'язаними між собою. Відмова від однієї з цих функцій на практиці може призвести до негативних наслідків в економіці, а навіть спричинити глобальні кризові явища.

РОЗДІЛ 2 ОРГАНІЗАЦІЙНІ І МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ І АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ У ТОВ “КАРЛІТ”

2.1 Документальне оформлення розрахунків з оплати праці досліджуваного підприємства

Організація бухгалтерського обліку означає створення оптимальних умов для проведення обліку і постійної підтримки їх рівня. Цю концепцію також можна розглядати як сукупність заходів різних рівнів управління, спрямованих на формування та вдосконалення всієї системи бухгалтерського обліку з метою забезпечення персоналу підприємства достовірною інформацією.

Механізм організації бухгалтерського обліку складається з трьох ключових компонентів:

1. Методичний – це набір способів і прийомів, які підприємство використовує під час здійснення своєї господарської діяльності.
2. Організаційний – це набір правил, які забезпечують ефективну роботу облікового апарату.
3. Технічний – це вибір методу та форми ведення обліку.

Головними завданнями організації обліку оплати праці є чітке формулювання цілей, визначення системи показників, затвердження необхідної документації та системи рахунків.

Серед основних завдань організації обліку оплати праці включаються:

- моніторинг кількісного складу працівників;
- ефективне використання робочого часу працівників;
- забезпечення дотримання трудової дисципліни;
- розрахунок робочого часу та обсягів виготовленої продукції;
- встановлення норм виробітку.
- контроль за фінансовими розрахунками з бюджетом та інші аспекти [28, с. 143].

Національна система обліку заробітної плати відповідає чинному законодавству і базується на нормативно-правових актах, загальними та галузевими угодами, колективними і трудовими договорами, а також іншими внутрішніми документами суб'єкта господарювання (рис. 2.1).

Об'єкти обліку праці та її оплати на підприємствах є однаковими, проте технологія обліку та функціонування бухгалтерії можуть відрізнятися в залежності від особливостей технологічного процесу та організації виробництва, які безпосередньо впливають на неї.

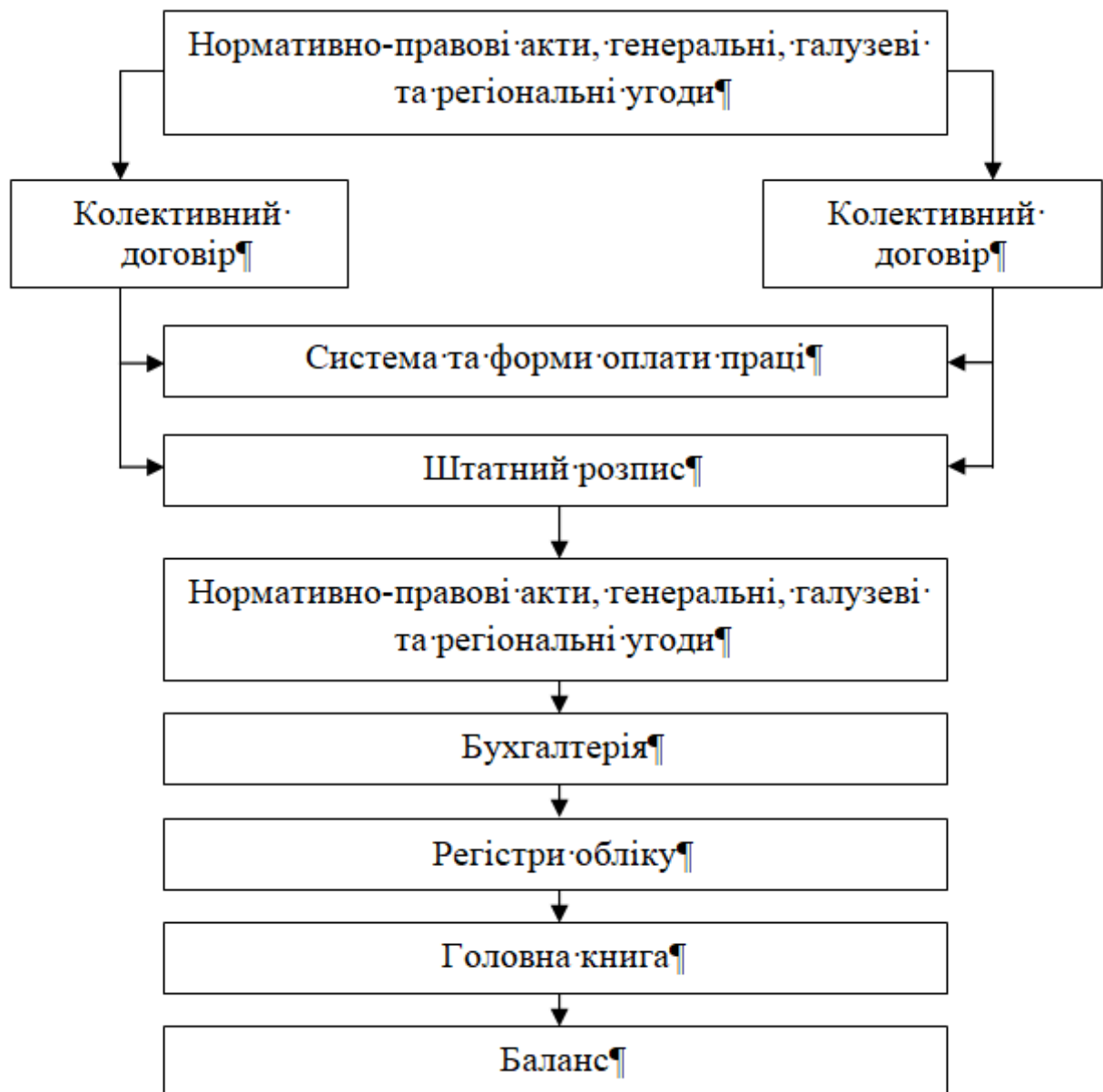


Рис. 2.1 Загальна структура системи обліку та розрахунків із оплати праці

Дослідження організаційних та методичних підходів до обліку розрахунків з оплати праці проведено на прикладі діяльності товариства з обмеженою відповідальністю “КАРЛІТ” (ТОВ “КАРЛІТ”), яке надає відмінні можливості для аналізу згаданих аспектів.

Дане підприємство має статус юридичної особи, власний баланс, рахунок у банку, печатки та інші необхідні реквізити відповідно до законодавства. Головним установчим документом є статут. Основною метою його діяльності є отримання прибутку від комерційної діяльності.

Головною сферою діяльності підприємства є забезпечення із працевлаштування замовників та надання інших комерційних послуг з метою отримання прибутку.

У складі даного суб'єкта господарювання діє штат бухгалтерів, який включає головного бухгалтера, що виконує свої відповідальні функції. Бухгалтерський облік на товаристві з обмеженою відповідальністю “КАРЛІТ” автоматизований і здійснюється за допомогою програмного забезпечення “BAS: Бухгалтерія 2.1”, що сприяє ефективній організації та поліпшенню роботи бухгалтерського відділу.

На цьому підприємстві узагальнена інформація з розрахунків заробітної плати фіксується на рахунку 66 “Розрахунки за виплатами працівникам”. На кредиті цього рахунку реєструються всі нарахування заробітної плати, як основної, так і додаткової, а також інші види винагород, такі як премії та різноманітні допомоги. За дебетом відображаються виплати цих нарахувань, а також суми, витрачені на матеріали та інші товари, які враховуються в рахунок зарплати, а також утримання заробітної плати (ПДФО, ЄСВ, ВЗ і т. д.) [29, с. 28].

ТОВ “КАРЛІТ” має налічені наступні субрахунки до рахунку 66 “Розрахунки за виплатами працівникам”

- 661 “Розрахунки за заробітною платою”;
- 662 “Розрахунки з депонентами”;

– 663 “Розрахунки за іншими виплатами”.

Операції, пов'язані з розрахунками заробітної плати між роботодавцем та працівниками, супроводжуються значною кількістю стандартних і нестандартних документів. Директор підприємства затверджує графік обігу документів, кожен з яких ретельно розробляється з урахуванням вимог законодавства.

Схема обігу документів у ТОВ “КАРЛІТ” щодо нарахування та виплати зарплати подана на рисунку 2.2.

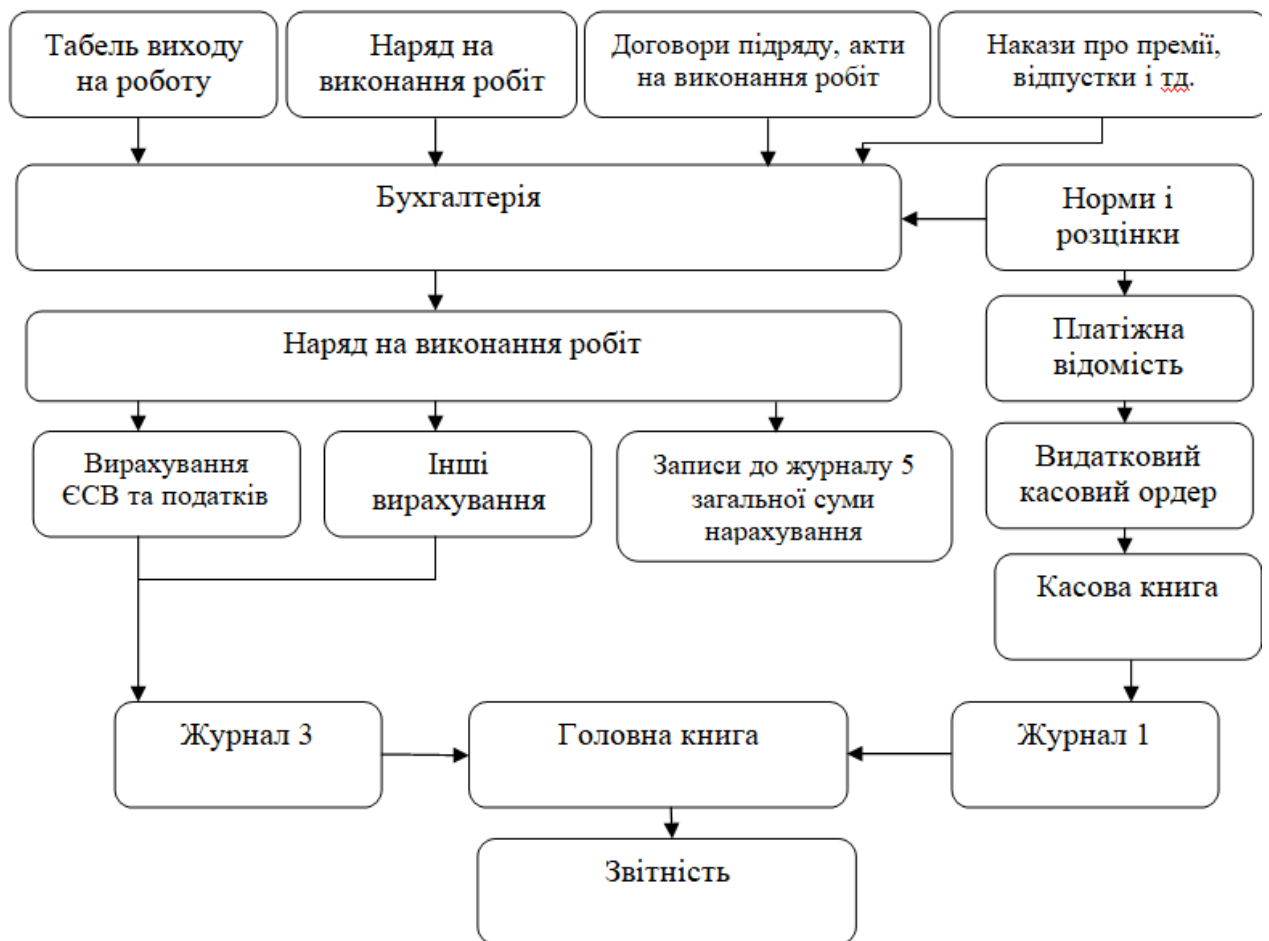


Рис. 2.2 Схема обігу документів з обліку зарплати праці на ТОВ “КАРЛІТ”

Для прийняття працівника на роботу у ТОВ “КАРЛІТ” оформляється “Наказ про прийняття на роботу працівни” (форма № П-1). Після цього відділ

кадрів створює для кожного працівника особову картку (форма № П-2), в якій фіксуються дані про працівника та всі подальші зміни, що стосуються його. Одночасно ці відомості заносяться в трудову книжку, а працівнику присвоюється табельний номер.

У ТОВ “КАРЛІТ” також використовуються інші форми для первинного обліку, які затверджені законодавством України [30].

Трудова книжка виступає важливим документом, який фіксує уся трудова діяльність працівника. Вона містить інформацію про попередні місця роботи, займані посади, а також причини звільнення. Для роботодавця це свого роду довідка при розгляді кандидатури на роботу.

При влаштуванні на роботу працівник повинен пред'явити свою трудову книжку. Проте особи, які вперше приходять з метою працевлаштування, можуть прийти без неї.

На підприємстві ведеться облік трудових книжок лише для працівників, які працюють на ньому більше 5 днів. Особи, що працюють за цивільно-трудовими договорами або на сумісництво, не мають трудових книжок.

При звільненні працівника видається йому особова книжка, і обов'язково робиться відповідний запис у його особистій картці та книжці обліку. На підприємствах трудові книжки зберігаються як документи, що підлягають суворому обліку, і видаються працівникам у разі їх звільнення під розписку. Відомості у трудовій книжці заповнюються українською мовою. Тут фіксуються наступні дані:

- основні відомості, такі як прізвище, ім'я, по батькові працівника, його дата народження та місце;
- інформація про роботу, посаду, переведення, звільнення та причину останнього (за власним бажанням, за згодою сторін або за певною статтею);
- дані про різні нагороди та заохочення;
- відомості про винаходи та відкриття, а також про виплачені за них винагороди.

Різноманітні штрафи та стягнення не реєструються у трудовій книжці. При звільненні записи в трудовій книжці виконуються відповідно до вимог чинного законодавства, і обов'язково вказується відповідна стаття та пункт закону.

Для забезпечення контролю за дотриманням трудової дисципліни ТОВ “КАРЛІТ” використовує таблиць обліку робочого часу. У таблиці вказується підрозділ, на який будуть віднесені прямі витрати на оплату праці, і зазначаються аналітичні рахунки споживачів. Кожен структурний підрозділ самостійно веде таблиці робочого часу для своїх працівників.

Керівники підрозділів відповідають за контроль за своїми підлеглими щодо своєчасного початку та закінчення робочого дня. При заповненні цього документа реєструється робочий час працівника за датами, вказуються відсутності на роботі з відзначенням причин, відмічаються відпустки та період, під час якого працівник був на лікарняному. Таблиць є однією з основних підстав для нарахування заробітної плати робітникам за виконану роботу, але його доцільно використовувати там, де застосовується система погодинної оплати праці.

В кожному структурному підрозділі підприємства ведеться таблиць обліку робочого часу для всіх працівників, який підписує керівник даного підрозділу, а також особа-обліківець, що веде цей документ. Двічі на місяць цей документ передається до бухгалтерії в одному екземплярі для двох цілей: здійснення коригувальних операцій за першу половину місяця та розрахунку місячної заробітної плати [31, с. 46].

ТОВ “КАРЛІТ” наряд на відрядну роботу використовується для визначення завдання та відображення фактичного обліку виконаних робіт і відробленого часу з метою подальшого розрахунку заробітної плати.

Для цих цілей використовуються дві типові форми: № П-40 і П-41. Перша застосовується для обліку робочого часу бригади, а друга - для індивідуального обліку робочого часу кожного працівника. Подорожній лист використовується для обліку роботи робітників, які займаються вантажно-

транспортними операціями, а також для водіїв, які надають послуги з перевезення на підприємстві.

Нарахування заробітної плати здійснюється за допомогою складання трудових угод та актів приймання виконаних робіт. Усю первинну документацію підписує керівник підрозділу, де виконувалися роботи, і обов'язково зазначається об'єкт, над яким виконувалися ці роботи.

Основним документом для ведення обліку заробітної плати є розрахунково-платіжна відомість працівника, відома як форма № П-6. Цю відомість складають на основі різноманітних первинних документів, таких як таблиці обліку робочого часу, лікарняні відомості, акти-наряди і так далі. Відповідальність за формування цієї відомості несе бухгалтер підприємства, який зазвичай веде її у одному примірнику. Після цього всі дані узагальнюються у зведеній розрахунково-платіжній відомості, відомій як форма № П-7.

ТОВ “КАРЛІТ” володіє власними розробленими первинними документами для обліку додаткових виплат працівникам, такими як листи про простій, таблиці з відмітками фактичного часу для нормованої та понаднормової роботи та інші.

Під час звільнення працівників у ТОВ “КАРЛІТ” відділ кадрів формує “Наказ про звільнення” (форма № П-8) у двох примірниках для кожного працівника. Один екземпляр зберігається у відділі кадрів, а інший передається у бухгалтерію. Цей наказ підписується керівником відповідного структурного підрозділу та директором підприємства.

Отже, ефективне управління обліком заробітної плати на підприємстві обумовлене належним формуванням графіка документообігу та вчасним та коректним відображенням господарських операцій, пов'язаних із витратами на персонал та сплатою всіх податків та зборів згідно із чинним законодавством.

2.2 Синтетичний та аналітичний облік розрахунків з оплати праці

У сучасних умовах ринку в Україні необхідно мати точну та своєчасну інформацію про всі галузі бізнесу та їх функціонування. Ключове завдання для забезпечення ефективності діяльності підприємства полягає в правильному визначенні всіх доходів і витрат. Таким чином, одним з ключових елементів витрат є точне облік витрат на оплату праці працівників.

Синтетичний облік надає загальний огляд фінансових потоків, що пов'язані з оплатою праці, і дозволяє швидко оцінювати загальну ситуацію у цій сфері. У той час як аналітичний облік забезпечує детальний аналіз цих розрахунків, враховуючи різноманітні аспекти, такі як витрати на заробітну плату окремих співробітників, податкові обов'язки та соціальні виплати.

Аналізуючи синтетичний та аналітичний облік розрахунків з оплати праці, можна отримати комплексний розуміння фінансової діяльності підприємства в цілому та ефективно керувати ресурсами [32, с. 203]. Використання цих підходів допомагає не лише забезпечити вчасну та точну виплату заробітної плати працівникам, а й здійснити стратегічне планування у галузі управління персоналом, мінімізувати ризики з податкового та правового боку, а також підвищити загальну ефективність фінансового управління підприємством.

Основні принципи та методики нарахування та виплати заробітної плати працівникам визначені в законодавстві України, зокрема, у Законі “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні”, а також у положеннях бухгалтерського обліку, зокрема, у стандартах 16 “Витрати” [36] та 26 “Виплати працівникам”. Податки та інші обов'язкові платежі, які утримуються з цих виплат, чітко регулюються Податковим кодексом України. Відповідні норми, зазначені у цих нормативно-правових актах, застосовуються для всіх форм власності, крім бюджетних установ.

Облік усіх витрат на заробітну плату в ТОВ “КАРЛІТ” відбувається через ведення реєстрації на рахунку 66 “Розрахунки за виплатами

працівникам” у бухгалтерському обліку за допомогою складання первинних документів та формування бухгалтерських проводок. Система обліку розрахунків із заробітної плати на даному державному лісозаготівельному підприємстві подана в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

**Кореспонденції рахунків обліку розрахунків з оплати праці в
ТОВ “КАРЛІТ”**

№ з/п	Зміст операції	Кореспонденції рахунків	
		Дебет	Кредит
Нараховано заробітну плату:			
1	Належать до адміністративно-управлінського персоналу	92	661
2	Зайнятих збутом продукції послуг	93	661
3	Зайнятих дослідженнями та розробками	941	661
4	Повернення працівником до каси надмірно виплачених йому коштів у зв'язку з оплатою праці	30	661
5	Нараховано відпускні за рахунок резерву майбутніх відпусток	471	661
6	Нарахований ЄСВ на заробітну плату	23, 91, 92, 93, 94	651
Утримано/відраховано із зарплати:			
7	– податок на доходи фізичних осіб	661	641
	– військовий збір	661	642
8	Перерахована заробітна плата	661	311
9	Виплачено заробітну плату через касу підприємства	661	301
10	Депоновано заробітну плату	661	662
1	Виплачено депоновану заробітну плату	662	301

Бухгалтерський облік у ТОВ “КАРЛІТ” відображає нарахування оплати за кредитом рахунка 66 “Розрахунки за виплатами працівникам”, тоді як виплати записуються за дебетом. Вибір рахунку для дебетування залежить від категорії, до якої належить працівник, і відповідної призначеної йому виплати.

На підприємстві існує два способи виплати заробітної плати: через банк або через касу. На сьогодні найбільш актуальним є перехід до виплати зарплати на банківські картки через програму зарплатного проекту [33, с. 188]. Для працівника це є дуже зручним, оскільки він може отримати свої кошти за відпрацьований період у будь-який час та в будь-якому місці, а

також знімати готівку по частинах та залишати решту на картці за власним бажанням. Крім того, з допомогою банківської картки працівник може розраховуватися без виходу з дому за комунальні послуги, здійснювати покупки, переказувати гроші на рахунки інших осіб, погашати кредити, розміщувати кошти під депозит та інші операції.

У ТОВ “КАРЛІТ” тривалість основної щорічної відпустки становить 24 календарних дні. Щоб розрахувати відпускні, необхідно взяти загальний дохід за 12 передвідпусткових календарних місяців або фактично відпрацьований (менший) час, а потім поділити це на кількість календарних днів у році або в періоді, за який розраховується відпустка, за виключенням святкових та неробочих днів відповідно до законодавства. Результат потрібно помножити на кількість календарних днів запланованої відпустки. Облік відпусток у ТОВ “КАРЛІТ” проводиться через складання первинних документів та оформлення бухгалтерських проводок (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Кореспонденції рахунків обліку відпусток в ТОВ “КАРЛІТ”

№ з/п	Зміст господарських операцій	Кореспонденція рахунків	
		Дебет	Дебет
1	Здійснено нарахування відпусткових	471	661
2	Утримано ПДФО	661	641
3	Нараховано ЄСВ	471	651
4	Утримано військовий збір	661	642
5	Виплачено заробітну плату	661	311

На рахунку 471 “Забезпечення виплат відпусток” формується резерв для відпусток, що відображається за кредитом. Протилежно, за дебетом фіксується використання цього резерву. Кредитні залишки свідчать про наявність суми невикористаних резервів на певну дату.

Згідно з Законом України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування”, право на страхування у випадках тимчасової непрацездатності мають особи, які працюють у підприємствах, організаціях або установах, незалежно від їх організаційно-правової форми, включаючи іноземні підприємства та представників нерезидентів, а також обрані на

виборні посади в державних установах, органах місцевого самоврядування тощо. Це стосується також фізичних осіб, що є підприємцями, самостійно працюють, ведуть незалежну професійну діяльність, а також членів фермерських господарств. Ці права випливають з умов трудових або цивільно-правових договорів та інших законодавчих актів.

Обчислення суми допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю проводиться в кілька етапів (рис. 2.4).

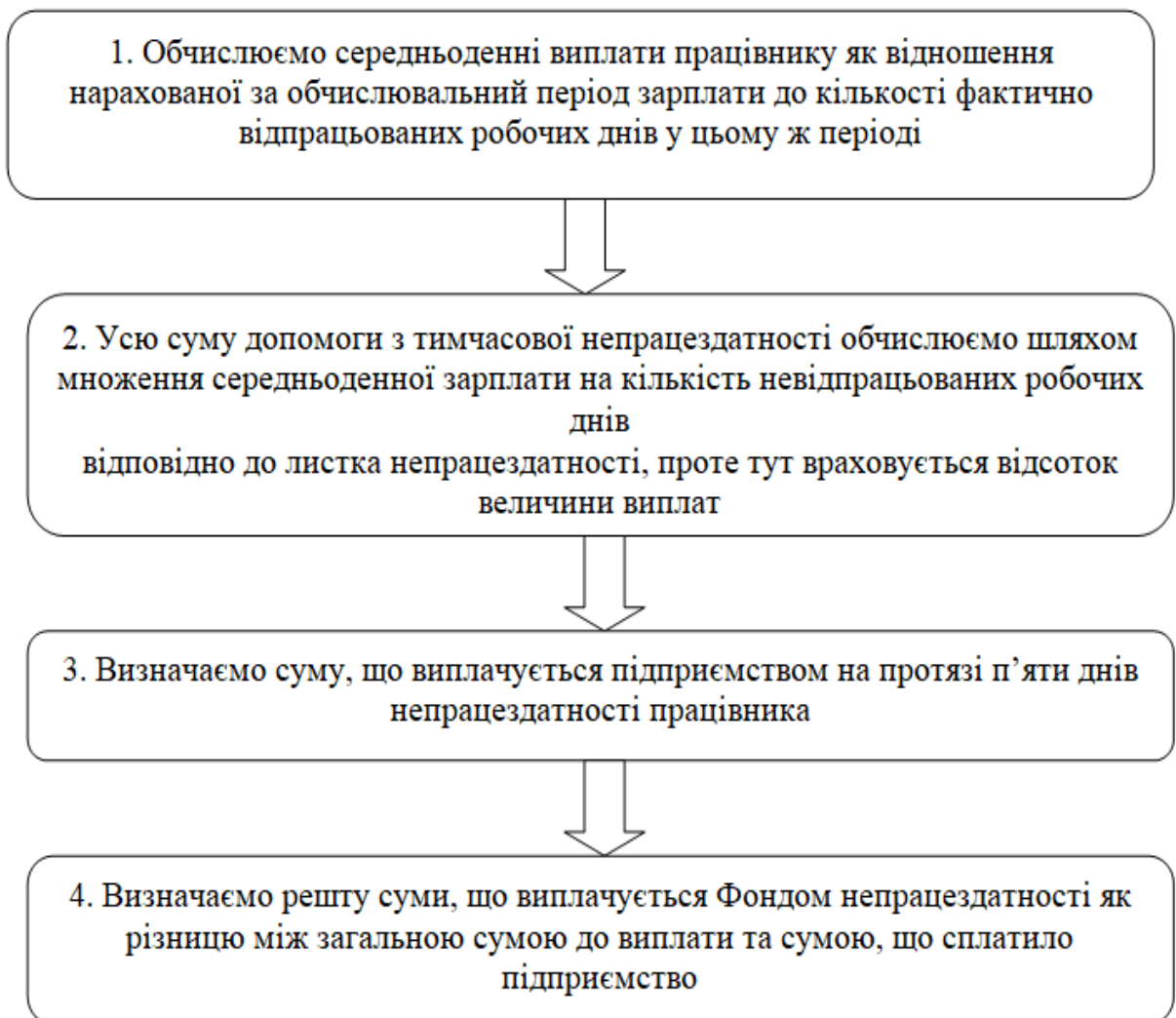


Рис. 2.4 Процес розрахунку допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю в ТОВ “КАРЛІТ”

Наймані працівники підприємства автоматично залучаються до обов'язкового соціального страхування, що передбачає надання їм соціальних виплат у випадках, коли настають страхові події. У разі тимчасової

непрацездатності застрахована особа отримує допомогу після пред'явлення листка непрацездатності. Далі рішення про надання подальшої матеріальної допомоги приймається спеціальною комісією підприємства, організації або установи, до складу якої входить адміністративний персонал підприємства або особа, яка здійснює незалежну діяльність.

Після цього комісія має 10 днів на розгляд документів, які стосуються отримання працівником статусу тимчасово непрацездатного. У разі відмови працівнику надається письмове повідомлення, проте працівник має право оскаржити це рішення протягом п'яти днів [34, с. 86]. Лікарняні виплати обчислюються на основі середньої заробітної плати працівників за останні шість календарних місяців перед місяцем, в якому сталася подія, що викликала страховий випадок. Ця середня заробітна плата визначається шляхом поділу нарахованої зарплати за вказаний період на кількість фактично відпрацьованих робочих днів за цей же період. У ТОВ «КАРЛІТ» ведення обліку тимчасової непрацездатності здійснюється через складання первинних документів і оформлення бухгалтерських проводок, як показано у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

**Кореспонденції рахунків обліку тимчасової непрацездатності в
ТОВ «КАРЛІТ»**

№	Зміст господарських операцій	Кореспонденції рахунків	
		Дебет	Кредит
1	Нараховано:		
	Оплату перших 5 днів непрацездатності	949	663
	Отримання допомоги з тимчасової непрацездатності за рахунок Фонду	378	663
2	Здійснено нарахування єдиного внеску	949	651
3	Утримано податок на доходи	663	641
4	Утримано військовий збір	663	642
5	Виплачена компенсація за перші 5 днів непрацездатності на банківський рахунок працівника	663	331
6	Отримано фінансування від Фонду на спеціальний рахунок	311	378
7	Перераховано залишок лікарняних на рахунок працівника	663	311

Отже, аналізуючи бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці в ТОВ “КАРЛІТ”, можна прийти до висновку, що операції з нарахування та виплати заробітної плати та інших витрат працівникам підприємства, а також утримання податків і зборів із неї відповідають чинному законодавству і організовані ефективно. Доступна інформація повністю задовольняє потреби як внутрішніх, так і зовнішніх користувачів.

2.3 Методика проведення аудиту розрахунків з оплати праці

Аудит відіграє важливу роль у системі внутрішнього та зовнішнього контролю щодо здійснення розрахунків по нарахуванню та виплаті заробітної плати. Оскільки облік розрахунків з оплати праці вимагає значної уваги та дбайливості від бухгалтера, це пов'язано з групуванням та обробкою великого обсягу інформації, включаючи значну кількість первинних операцій.

Багато провідних вчених досліджували методологію проведення аудиту розрахунків з оплати праці, проте не існує однозначного трактування та методики його здійснення на підприємствах різних організаційно-правових форм.

За словами Полуянової О. І., аудит розрахунків з оплати праці – це важке та відповідальне завдання, що вимагає впевненості, оскільки поєднує в собі елементи фінансового аудиту та аудиту на відповідність. Це пов'язано з необхідністю дотримання трудового та податкового законодавства при формуванні фінансової інформації про розрахунки з оплати праці та інші виплати працівникам.

Основними завданнями аудиту розрахунків з оплати праці у ТОВ “КАРЛІТ” є наступне:

- забезпечення відповідності нормативно-правовій базі у справах, що стосуються виплат, пов'язаних із оплатою праці працівникам;

- правильне розрахування та встановлення норм виробітку за виконані роботи та надані послуги;
- перевірка виплат працівникам згідно з умовами трудових договорів та інших угод відповідно до чинного законодавства;
- контроль за правильним віднесенням витрат на заробітну плату та собівартість продукції;
- аналіз сукупного доходу, що підлягає оподаткуванню;
- визначення сум, які підлягають сплаті до державного бюджету з оплати праці;
- контроль за правильністю нарахування та виплати відпускних заробітних плат;
- перевірка створення резерву на оплату відпусток працівників [35].

На основі вищезазначених завдань можна створити модель аудиту розрахунків з оплати праці, що включатиме об'єкти, методологічні підходи, джерела інформації, а також загальні методики для втілення аудиторських результатів (табл. 2.5).

Проведення аудиту передбачає розроблення загального плану перевірки. Планування під час аудиторської перевірки дозволяє аудитору сконцентрувати увагу на ключових аспектах роботи та допомагає ефективно налаштувати процес проведення. Обсяг роботи для аудитора залежатиме від економічного масштабу підприємства, його аудиторського досвіду та глибини розуміння сфери діяльності підприємства. Обов'язковим етапом є обговорення з клієнтом обсягу, умов та характеру роботи для чіткого визначення мети аудиту.

План аудиторської перевірки має бути ясным і докладним, оскільки він становить основу для складання програми аудиту. Вміст, формат, складність та обрані методи і технології для проведення перевірки будуть залежати від розміру суб'єкта господарювання.

Таблиця 2.5

Схема аудиту розрахунків з оплати праці

Об'єкти аудиту			
Відповідність законодавства у сфері праці	Системи оплати праці	Основна документація з обліку праці та виплати заробітної плати.	Звітні документи щодо фондів та статистичної звітності.
Джерела інформації			
Інформація, що містить нормативно-правові акти щодо праці та системи оплати праці	Документація, яка стосується обліку праці та виплати заробітної плати, та процес правильного його складання	Положення про облікову політику та внутрішні правила розпорядку	Документація з бухгалтерського обліку та відповідна звітність
Методичні прийоми аудиту			
Аналіз, моніторинг, ревізія, оновлення, перегляд, оцінка реальної наявності, порівняння	Прийоми порівняльного аналізу	Моделювання інформаційних процесів	Дослідження документів
Методичні прийоми узагальнення та реалізації результатів аудиту			
Таблиця аналітичних звітів, та розрахунки.	Аналіз групування результатів аудиту	Правове обґрунтування виявлених недоліків	Вилучення оригіналів документів

Під час проведення аудиторської перевірки важливо розпочати зі знайомства з обліковою політикою підприємства, переконатися у її відповідності до чинних стандартів та вимог законодавства, оцінити ефективність внутрішнього контролю та специфіку діяльності клієнтів [36, с. 37].

Отже, методика аудиту з оплати праці включає наступні етапи:

1. Перевірка правильності оформлення документів, пов'язаних з виплатами працівникам, відповідно до діючого законодавства.
2. Перевірка наявності та відповідності умов договорів на підприємстві, що стосуються оплати праці.

3. Перевірка відповідності нарахувань заробітної плати обсягу виконаних робіт, зокрема у відрядній та погодинній формі.
4. Перевірка правильності відображення соціальних гарантій для робітників.
5. Перевірка нарахування та виплат відпускних.
6. Перевірка коректності розрахунку лікарняних та інших видів допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю.
7. Перевірка правильності обліку усіх податків і зборів відповідно до вимог законодавства.
8. Встановлення відповідності включення витрат на оплату праці до собівартості готової продукції.
9. Перевірка законності відображення операцій нарахування та виплат працівникам.
10. Перевірка інформації, що міститься в реєстрах синтетичного та аналітичного обліку.
11. Перевірка відповідності показників у звітності підприємства щодо розрахунків за заробітною платою.

Під час аудиту контрольні заходи, що здійснюються для перевірки певних завдань, допомагають аудиторам встановлювати достовірність даних первинного обліку суб'єкта господарювання за обраний період. Під час цього процесу особлива увага приділяється відповідності нормативно-правової бази у сфері трудових відносин між роботодавцями та працівниками, а також операціям щодо нарахування та виплати заробітної плати. Важливо розподіляти навантаження під час аудиту між усіма сегментами обліку розрахунків по оплаті праці, щоб ефективно використовувати робочий час та ретельно перевіряти всі розрахунки із працівниками підприємства.

Основні аспекти, які аудитор повинен розглянути під час своєї роботи у ТОВ "КАРЛІТ", включають:

- відповідність підприємства чинному законодавству щодо ведення обліку;

- перевірка достовірності даних, які відображаються у первинних документах та відповідних формах звітності;
- вірність визначення обсягу виконаних робіт та наданих послуг;
- виявлення у первинних документах осіб, які брали участь у виробничих процесах;
- перевірка правильності відображення інформації у документах обліку виконання робіт;
- відповідність інформації у синтетичному обліку з аналітичним рахунком 66 “Розрахунки з оплати праці”;
- легальність доплат та інших видів преміювання та надбавок;
- достовірність підсумків у реєстрах обліку та фінансовій звітності;
- правильність віднесення витрат при нарахуванні заробітної плати на собівартість продукції;
- порівняння інформації у відомостях про виплату заробітної плати зі штатними списками працівників підприємства та відсутність втручань у дані.

Під час аудиту розрахунків заробітної плати у ТОВ “КАРЛІТ” проводиться перевірка різних документів, таких як розрахунково-платіжні відомості, таблиці робочого часу, наряди виконаних робіт та наданих послуг, а також особові рахунки працівників. Перш за все, необхідно переконатися у правильності заповнення цих документів у відповідності до чинного законодавства [37, с. 112]. Згідно з нормативно-правовими актами, кожен суб’єкт господарювання може використовувати різні форми та системи оплати праці за своїм власним вибором. Завдання аудитора полягає в тому, щоб визначити ці системи та форми оплати праці та вибрати відповідний метод перевірки. Використовуючи арифметичні підрахунки, аудитор може виявити помилки у документах з оплати праці.

Особлива увага аудитора спрямовується на різноманітні додаткові виплати працівникам, включаючи:

- стимулюючі виплати, такі як премії чи винагороди за результатами роботи за рік;

- компенсаційні виплати;
- оплата за невідпрацьований час, включаючи оплату відпусток, як щорічних, так і додаткових;
- виплата за простої та брак.

Аудитор повинен перевірити, чи нараховані премії були офіційно затверджені керівництвом суб'єкта господарювання та чи були вони обґрунтовані у колективних угодах або контрактах. Значна увага аудитора також приділяється іншим цивільно-правовим договорам.

При аналізі раціональності та точності розрахунку середньої зарплати, важливо враховувати всі види витрат на заробітну плату. Проте у таких обчисленнях необов'язково включати додаткові виплати за наднормову роботу, оплату праці у святкові дні, витрати на зарплату сумісників, які фактично не працювали у відповідний період, та будь-які інші премії та виплати, які не враховуються у загальному фонді оплати праці та є тимчасовими.

Аудитор також повинен перевірити, чи вчасно та належним чином здійснюються утримання з нарахованої заробітної плати, особливо у контексті розрахунків податку на доходи фізичних осіб (ПДФО) та воєнного збору (ВЗ). Під час аудиту слід використовувати метод арифметичного контролю для перевірки правильності сум, які були утримані як податок. Необхідно також підтвердити відповідність використання податкових пільг відповідно до законодавства та виявити випадки, коли податок на прибуток не був утриманий повністю або частково з матеріальної допомоги, компенсаційних виплат та подарунків.

Під час виплати страхового відшкодування, зазвичай, здійснюється утримання прибуткового податку. Проте такі утримання можуть здійснюватися лише у випадках, коли існують виконавчі листи.

Наступним етапом є перевірка відповідності вищезазначеної інформації даним, які містяться на відповідних рахунках та в облікових регістрах, включаючи витрати та утримання. Проводиться оцінка та

зіставлення даних аналітичного обліку з інформацією на синтетичному рахунку 66 “Розрахунки з оплати праці”. Під час цього процесу порівнюється залишок, який фігурує в балансі на початок місяця, з даними розрахунково-платіжної відомості, а також порівнюється сума заборгованості, зазначена у розрахунковій відомості, з сумами, вказаними у платіжній відомості, що відображає виплату заробітної плати працівникам. Отже, аудит оплати праці є складним і трудомістким процесом, але він необхідний через значний вплив розрахунків зарплати працівників на загальні витрати у підприємстві ТОВ “КАРЛІТ”.

РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА НАПРЯМКИ ЙОГО ПОКРАЩЕННЯ У ТОВ “КАРЛІТ”

3.1 Аналіз використання фонду оплати праці та трудових ресурсів

Організація аналітичної роботи в ТОВ “КАРЛІТ” представляє собою комплекс заходів, які використовуються підприємством для вивчення його господарської діяльності. Ці заходи мають на меті розуміння системи господарської діяльності.

Головним завданням проведення економічного аналізу є досягнення поставлених завдань перед суб’єктом господарювання та досягнення визначених цілей в найкоротші терміни за ефективного використання всіх доступних ресурсів.

Процес організації аналітичної роботи в державному підприємстві ТОВ “КАРЛІТ” включає наступні етапи:

- визначення підходів та процедур аналізу;
- розробка етапів планування процесу;
- створення науково-методичного, матеріального та кадрового забезпечення;
- загальне керівництво всіма аспектами процесу з боку управління;
- підготовка документації для проведення аналізу;
- проведення контролю за впровадженням запропонованих заходів для покращення господарського стану підприємства [38, с. 98].

Необхідно відзначити, що проведення аналітичної роботи в ТОВ “КАРЛІТ” сприяє більш ефективному ухваленню управлінських рішень та запобіганню негативним наслідкам. Це свідчить про необхідність належної організації процесу аналізу діяльності працівниками лісозаготівельного підприємства. В ТОВ “КАРЛІТ” економічний аналіз проводиться на кількох етапах, які представлені на рис. 3.1.

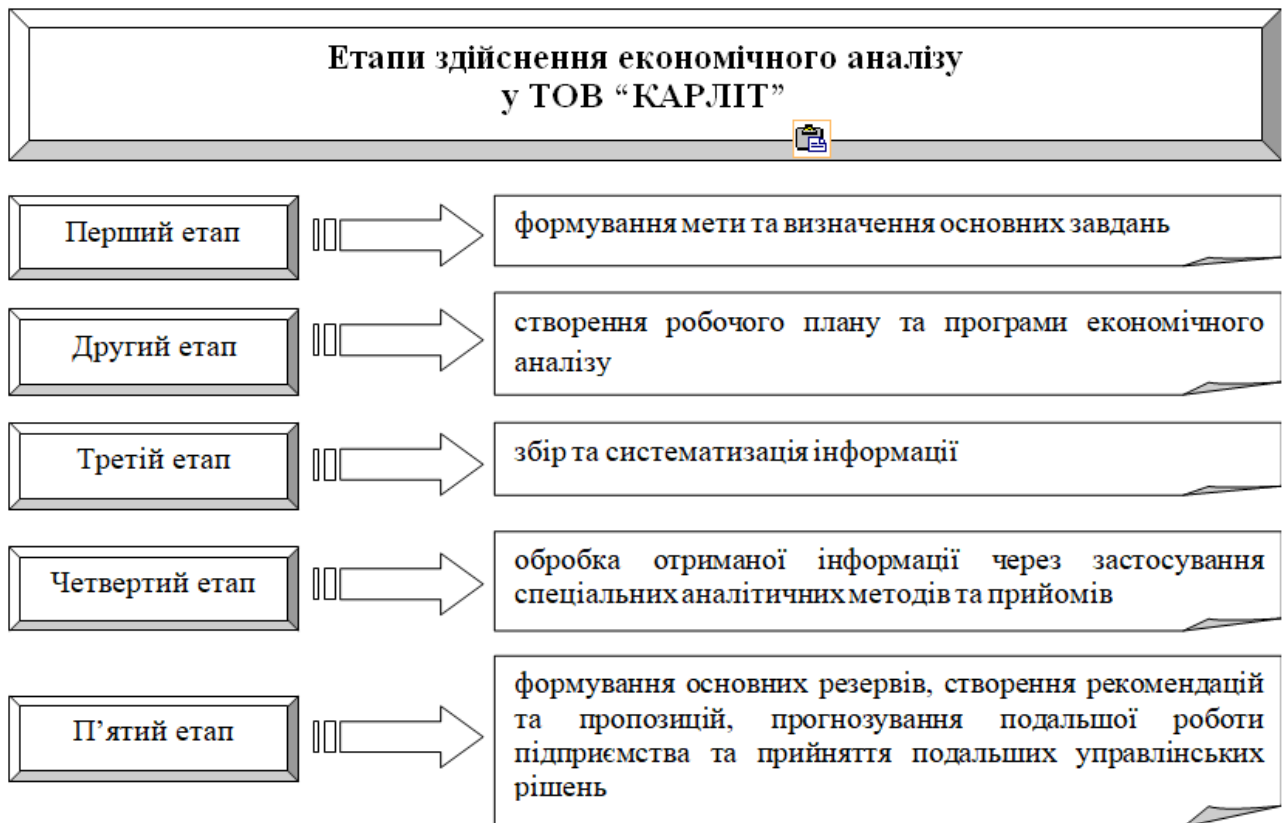


Рис. 3.1 Етапи проведення економічного аналізу у ТОВ “КАРЛІТ”

У сучасних умовах, в будь-якій країні та галузі, діяльність будь-якого суб'єкта господарювання характеризується множиною факторів, які відіграють важливу роль у формуванні прибутку підприємства. Одним із ключових аспектів, що потребує суттєвих витрат, є оплата праці. Загалом, ефективність будь-якої діяльності на підприємстві залежить від кваліфікації найманих працівників, використання матеріально-технічної бази та інших ресурсів, які впливають на результативність господарських процесів, збільшення доходів та росту чистого прибутку підприємства.

Існує низка факторів, які впливають на показник продуктивності праці, включаючи систему оплати праці (як стимулюючий чинник), рівень професійної підготовки працівника та покращення технічного рівня виконаної роботи. Тому аналіз витрат у сфері оплати праці та ефективне використання коштів на її забезпечення має велике значення.

Аналіз оплати праці в ТОВ “КАРЛІТ” є ключовим етапом у процесі аналізу на цьому підприємстві. Вивчення та аналіз розрахунків заробітної

плати відіграє важливу роль, оскільки ця аналітична діяльність дозволяє оцінити ефективність використання трудових ресурсів протягом певного періоду.

Аналіз системи оплати праці у ТОВ “КАРЛІТ” становить важливий етап у його аналітичному процесі. Вивчення та оцінка розрахунків заробітної плати відіграють ключову роль, оскільки ця аналітична діяльність дозволяє оцінити ефективність використання робочих ресурсів протягом певного періоду.

Проведення аналізу показників оплати праці спрямоване на виявлення потенційних можливостей, які можуть підвищити продуктивність праці та зменшити собівартість продукції шляхом зменшення витрат на оплату праці.

Основними цілями аналізу розрахунків заробітної плати в ТОВ “КАРЛІТ” є:

- проведення дослідження щодо рівня наявності робочої сили на підприємстві та його відділах, а також аналізу кваліфікаційного та професійного складу.

- вивчення даних про текучість кадрів.

- оцінка продуктивності праці.

- виявлення чинників, які впливають на систему оплати праці.

- визначення можливостей для покращення та ефективного використання робочих ресурсів.

Джерелами інформації для проведення аналізу є:

- план економічного та соціального розвитку підприємства;

- статистична звітність щодо праці, звіти про рух робочої сили та робочі місця;

- дані фінансової звітності (Додаток Б);

- дані з обліку робочого часу;

- інформація від відділу кадрів.

Ефективне управління робочими потоками та оптимізація їх використання, а також оцінка рівня продуктивності праці є критично

важливими аспектами для подальшого успішного функціонування будь-якого підприємства.

Отримання вчасної та достовірної інформації щодо відхилень у роботі персоналу, зниження продуктивності, невикористання робочого часу повністю, виявлення та аналіз таких проблем, а також розробка заходів для їх вирішення - це основне завдання аналізу трудових ресурсів підприємства. Головні показники, які відображають використання робочих потоків, включають кількість працівників, їхні категорії та рівні кваліфікації, професійні та освітні характеристики, витрати часу, обсяги виробництва та послуг, а також інформацію про рух робочої сили на підприємстві [39, с. 64].

Оптимальне забезпечення підприємств необхідними трудовими ресурсами, їх ефективне використання та високий рівень продуктивності праці є ключовими факторами для підвищення ефективності функціонування будь-якого підприємства. Для аналізу забезпеченості робочою силою підприємства необхідно дослідити рух працівників. Тому визначають ряд коефіцієнтів, включаючи коефіцієнти обороту прийому та вибуття персоналу, плинності і постійності кадрів. Проведено оцінку структури трудових ресурсів ТОВ “КАРЛІТ” за період 2022-2023 рр. (табл. 3.1)

Таблиця 3.1

**Оцінка структури трудових ресурсів ТОВ “КАРЛІТ”
за 2022-2023 рр.**

Показники	Минулий рік		Звітний рік		Відхилення, %	
	чол.	%	чол.	%	чол.	%
Всього	4	100	5	100	1	0
в т.ч. чисельність:						
– адмінперсоналу	1	25	1	20	0	-5
– робітників	3	75	4	80	1	5

Згідно з таблицею, виявлено, що загальна кількість працівників у звітному періоді збільшилася на 1 особу. З них кількість адміністративного

персоналу залишилася стабільною - 1 особу, тоді як кількість робітників збільшилася на 1 особу. Результати аналізу ілюструються на рисунках 3.1-3.2.



Рис 3.1 Питома вага працівників ТОВ “КАРЛІТ” на 2022 рік



Рис. 3.2 Питома вага працівників ТОВ “КАРЛІТ” на 2023 рік

Проведено аналіз руху кадрів на підприємстві (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Аналіз руху кадрів ТОВ “КАРЛІТ”

№	Показники	Минулий рік	Звітний рік	Відхилення %
1	Середньооблікова кількість працівників	4	5	125
2	Прийнято – разом	2	1	50
3	Вибуло – разом:	1	1	100
	з них:			
	за власним бажанням	5	1	20
	за порушення трудової дисципліни	0	0	
4	Коефіцієнт обороту по прийому	0,1	0,2	200
5	Коефіцієнт обороту по вибуттю	0,5	0,2	40
6	Коефіцієнт плинності кадрів	5	1	20
7	Коефіцієнт постійності персоналу	1	0,6	60

На підставі аналізу виявлено, що рівень плинності персоналу порівняно з попереднім роком збільшився на 20%. Протягом звітного періоду на підприємство було зареєстровано прихід одного працівників, що на 50% менше, ніж у попередньому році. Ці показники свідчать про позитивну динаміку зменшення плинності персоналу у звітному році.

Графічне відображення результатів аналізу представлено на рисунку 3.3.

Таким чином, з урахуванням проведеного аналізу можна зазначити, що належно організована аналітична діяльність на підприємстві сприяє вчасному виявленню недоліків та відхилень, що виникають у результаті його господарської діяльності. Проведення аналізу на ТОВ “КАРЛІТ” сприяє прийняттю управлінських рішень вчасно та ефективно.

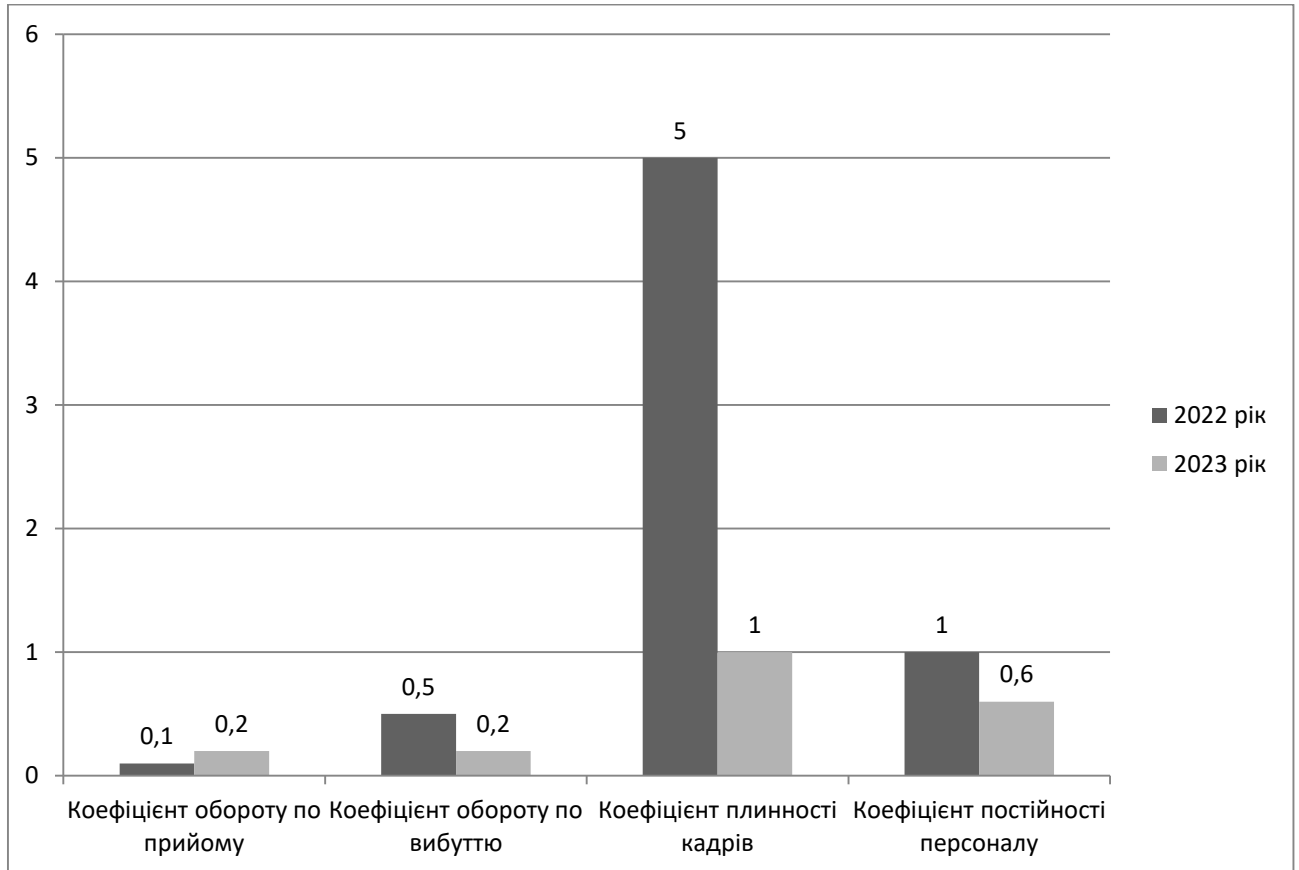


Рис. 3.3 Відображення змін у показниках руху робочої сили на ТОВ “КАРЛІТ” за період 2022-2023 рр.

Після проведеного аналізу використання фонду оплати праці та трудових ресурсів можна зробити висновок, що правильно налаштований синтетичний та аналітичний облік є важливою складовою ефективного фінансового управління підприємством. Ретельний моніторинг цих процесів дозволяє ефективно розподіляти ресурси, мінімізувати ризики та оптимізувати витрати. Правильне використання інформації, отриманої з обліку розрахунків з оплати праці, дозволить підприємству приймати обґрунтовані рішення щодо управління персоналом та фінансових ресурсів, що в свою чергу сприятиме підвищенню ефективності діяльності підприємства.

3.2 Оцінка ефективності виплат з фонду оплати праці досліджуваного підприємства

У сучасних умовах формування та розвитку економічних відносин ключове значення має раціональне використання фонду оплати праці суб'єктом господарювання. Це обумовлено тим, що ці витрати впливають на підвищення продуктивності праці, збільшення обсягу виробленої продукції, покращення її якості та сприяють підвищенню фінансових показників діяльності підприємства. В таких умовах виникають реальні можливості для підвищення ефективності виробництва, здатності підприємства вчасно розраховуватися зі своїми працівниками та уникати заборгованості перед ними [40, с. 41].

Тому аналіз розрахунків з оплати праці виконується за наступним алгоритмом, який зображений на рисунку 3.4.



Рис. 3.4 Загальний підхід до аналізу оплати праці персоналу на підприємстві

Проведення аналізу динаміки та структури виплат заробітної плати включає в себе порівняння фактичних та планових даних для обчислення абсолютних і відносних відхилень. Цей аналіз також дозволяє представити менеджерам інформацію про розходи з фонду оплати праці на рівні підприємства загалом, а також в контексті окремих підрозділів і працівників. Для аналізу загального фонду заробітної плати необхідно розрахувати абсолютні і відносні відхилення між показниками.

Був проведений аналіз продуктивності праці на підприємстві (табл. 3.3-3.4).

Таблиця 3.3

**Аналіз продуктивності праці на ТОВ “КАРЛІТ”
за 2022-2023 рр.**

№	Показники	Минулий рік	Звітний рік	+ / -
1	Обсяг товарної продукції, (тис) грн.	1519,3	2117,1	597,8
2	Середньомісячна чисельність працівників:	4	5	1
	в т.ч. робітників	3	4	1
3	Середня тривалість робочого дня (год)	7,8	7,7	-0,1
4	Середнє число днів роботи на 1 робітника	281	269	-12
5	Питома вага робітників в списку працюючих	75	80,0	5
6	Сер.-годинний виробіток робітника, грн.	0,2	0,3	0,02447
7	Сер.-денний виробіток робітника, грн.	1,8	2,0	0,16531
8	Середньорічний виробіток робітника, грн.	506,4	529,3	22,8417
9	Сер.-річний виробіток 1 сер.-спис. працюючого, грн.	379,8	423,4	43,595

Як бачимо, середньорічний виробіток одного працюючого в підприємстві збільшився на 43,595 грн. Це стало можливим за рахунок впливу наступних факторів (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

**Розрахунок впливу факторів на зміну продуктивності праці у
ТОВ “КАРЛІТ” за 2022-2023 рр.**

№	ПВ	Д	Т	СГВ	ПП	+/-
Мин. рік	75	281	7,8	0,2	379,8	
1 підст.	80,0	281	7,8	0,2	405,1	25,3
2 підст.	80,0	269	7,8	0,2	387,8	-17,3
3 підст.	80,0	269	7,7	0,2	382,9	-5,0
4 підст.	80,0	269	7,7	0,3	423,4	40,5
Разом:						43,6

Отже, під час застосування методу ланцюгових підстановок у факторному аналізі було виявлено, що можливими резервами є наступні чинники: збільшення відсотка робітників у загальній кількості працівників, зростання середньої кількості робочих днів протягом року і збільшення тривалості робочого дня.

Наступний крок передбачає аналіз витрат на оплату праці та оцінку зміни продуктивності праці. Для оцінки ефективності виплат за заробітну плату потрібно розрахувати різні показники. Деякі з них ми вже обчислили та проаналізували на прикладі діяльності ТОВ “КАРЛІТ”.

Аналіз вказаних показників ТОВ “КАРЛІТ” здійснено у таблиці 3.5. Графічне відображення результатів аналізу представлено на рис. 3.5.

Отже, після аналізу оцінки результативності виплат персоналу підприємства було встановлено, що у звітному періоді спостерігається зростання зарплатовіддачі. Ці зміни пов'язані зі збільшенням фонду оплати праці при одночасному зростанні обсягу виконаних робіт у 2023 році порівняно з 2022 роком. Наприкінці 2023 року цей показник становить 5,587, що свідчить про те, що на 1 гривню зарплати персоналу підприємства припадає приблизно 5,6 гривні виробленої продукції або наданих послуг. Це значення є більшим, ніж у 2022 році, що свідчить про позитивну тенденцію до зростання.

**Оцінка ефективності виплат із заробітної плати ТОВ “КАРЛІТ”
за 2022-2023 рр.**

№	Показники	2022 р.	2023 р.	
1	Обсяг наданих послуг, тис. грн.	1519,3	2117,1	
2	Фонд оплати праці, тис. грн.	301,3	378,9	
3	Чистий дохід, тис. грн.	217,4	214,5	
4	Прибуток, тис. грн.	145,6	116,7	
5	Поточна заборгованість за розрахунками з оплати праці, тис. грн.	14	20,5	
6	Позиковий капітал, тис. грн.	121,8	30,9	
7	Загальна величина капіталу, тис. грн.	269,4	295,2	
Розрахунки				
№	Показники ефективності	2022 р.	2023 р.	Відхилення +/-
1	Зарплатовіддача	5,042	5,587	0,545
2	Коеф. закр. фонду о.п.	1,386	1,766	0,381
3	Рентаб. вит-т на о.п.	0,483	0,308	-0,175
4	Частка забор.зо.п. у заг. вел. джерел фінан.	0,052	0,069	0,017
5	Вел. забор. з о.п. у сумі поз. джерел фінан.	0,115	0,663	0,548

Як видно з проведених розрахунків, коефіцієнт закріплення фонду оплати праці у ТОВ “КАРЛІТ” у 2023 році в порівнянні з 2022 роком зросло, але ці зміни не мають значного впливу на діяльність підприємства. Позитивною тенденцією для будь-якого підприємства є тенденція до зменшення цього показника в господарській діяльності.

Ще одним показником, що був розрахований, є рентабельність витрат, пов'язаних із оплатою праці, який зменшився у 2023 році на 1,75% у порівнянні з 2022 роком. Це негативне явище для діяльності підприємства. Однак для подальшого поліпшення цього показника необхідно, щоб зростала кількість вироблених товарів або наданих послуг, при цьому не змінюючи або навіть знижуючи трудові витрати. Це означає, що постійно необхідно

вдосконалювати економічну діяльність, шукати резерви для підвищення рентабельності витрат на оплату праці з метою виготовлення якісних товарів чи послуг, при цьому зменшуючи затрати на працю.

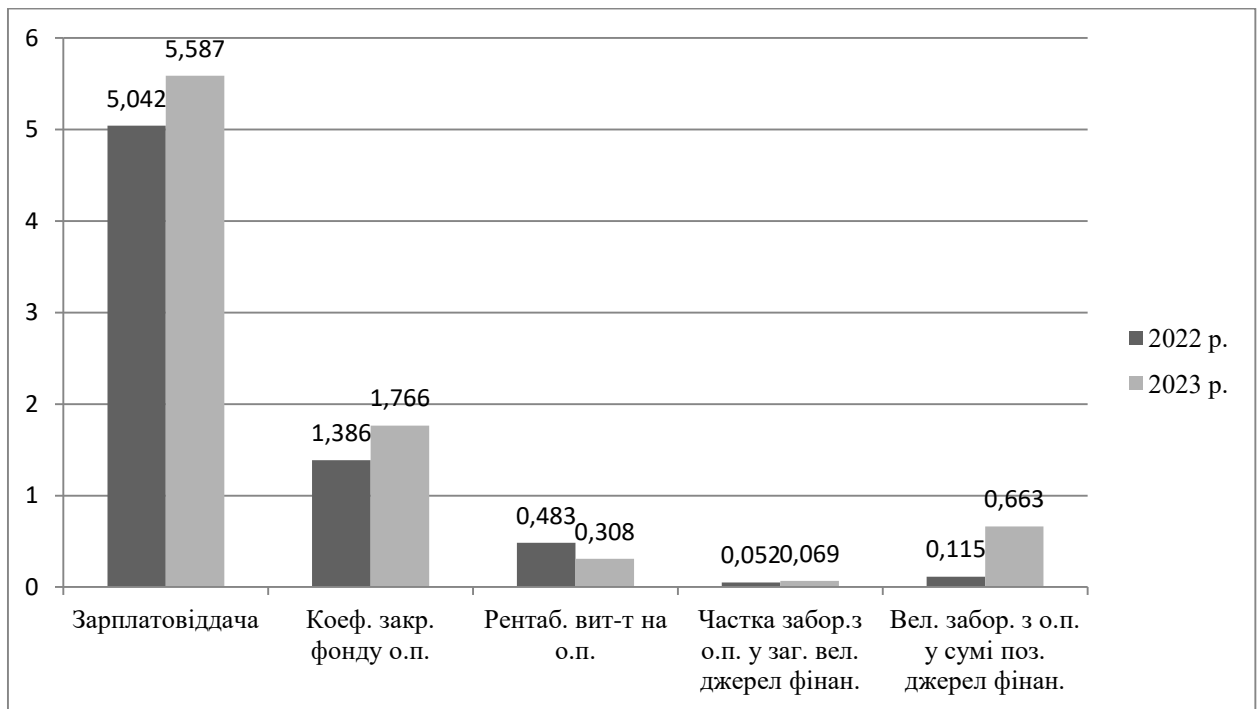


Рис. 3.5 Відображення змін у показниках ефективності виплат із заробітної плати на ТОВ “КАРЛІТ” за 2022-2023 рр.

Зниження заборгованості по виплаті заробітної плати у ТОВ “КАРЛІТ” пов'язане зі збільшенням обсягу його діяльності та прискоренням оборотності активів у звітному періоді. У 2023 році планується і надалі забезпечувати стабільне функціонування, а також повністю погасити заборгованість в подальших звітних періодах. Відсоток заборгованості з виплат персоналу підприємства від суми позикових джерел у 2023 році збільшився на 0,017 порівняно з 2022 роком. Це зростання відбулося за рахунок незначного зростання поточної заборгованості підприємства та збільшення загального обсягу капіталу суб'єкта господарювання.

Збільшення частки позикових коштів відображає погіршення фінансової стійкості ТОВ “КАРЛІТ” та зростання рівня фінансових ризиків

компанії. Використання позикових коштів призводить до зменшення власних фінансових витрат на рівень відсотків, що сплачуються за використання кредитних ресурсів. Для досягнення цього підприємству потрібно збільшити обсяги продажу виготовленої продукції.

Будь-який суб'єкт господарювання має старатися обмежувати залучення позикових коштів на мінімум, оскільки це може обмежити можливість маневрування капіталом у разі виникнення непередбачуваних обставин, таких як раптове зменшення попиту на продукцію, зміни в процентних ставках або значний приріст витрат через нестабільність зовнішнього середовища. Тому досить важливо уникати залучення позикового капіталу під час господарської діяльності, але у випадку потреби важливо мінімізувати його вплив на загальну структуру капіталу підприємства, що допоможе підвищити його загальну рентабельність.

Отже, загалом показники ефективності витрат на оплату праці персоналу ТОВ "КАРЛІТ" за обраний період показали певне збільшення. Однак для подальшого покращення продуктивності праці та підвищення інших показників трудової діяльності, ми рекомендуємо створити в ТОВ "КАРЛІТ" посаду економіста з праці. Ця посада буде відповідальна за удосконалення організації праці та виплат персоналу на підприємстві.

3.3 Напрямки покращення обліку, аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці

У сучасних умовах, коли основний фокус зосереджується на ринковій економіці, а країна переживає глибоку кризу, підприємства, щоб вижити, змушені вживати заходів, що спрямовані на зниження рівня витрат. Один з таких методів - це скорочення витрат на оплату праці за рахунок звільнення працівників або зменшення розміру заробітної плати за той самий обсяг виконаної роботи.

Отже, ефективна організація обліку та аудиту заробітної плати на підприємстві вимагає відповідального підходу. З урахуванням коротких інтервалів часу необхідно забезпечити достовірну інформацію про нарахування та виплати кожному працівнику. Одним із ключових чинників є мотивація. Для досягнення балансу між витратами на працю та її результативністю необхідно постійно вдосконалювати розрахунки з оплати праці та створити ефективну систему взаєморозрахунків з працівниками.

Одним з ключових заходів для покращення системи обліку оплати праці на підприємстві є вдосконалення аналітичних розрахунків. Адже саме аналітичний облік надає докладні дані про будь-який об'єкт обліку. У нашому випадку, це включає деталізовану інформацію про відпрацьований час робітників, виконання нормативів, склад та кількість працівників, а також структуру фонду оплати праці і т. д. Тому ми пропонуємо внести додаткову деталізацію до існуючого обліку за рахунком 66 "Розрахунки за виплатами працівникам" згідно з показаним на рисунку 3.6.

Від правильної організації аналітичного обліку в значній мірі залежить ефективність прийняття управлінських рішень у майбутньому.

У ТОВ "КАРЛІТ" ведення табелю обліку робочого часу здійснюється вручну. Для обліку розрахунків з оплати праці персоналу підприємства використовується неавтоматизований метод, що не є досить зручним, оскільки потребує великої кількості обчислювальних операцій та може призвести до помилок.

У сучасних умовах існує можливість впровадити систему контролю за входом персоналу на роботу за допомогою спеціальних пропусків, наприклад, жетонів. Це сприятиме поліпшенню моніторингу переміщень працівників протягом робочого дня. Більш того, ці пропуски можна буде автоматично інтегрувати з бухгалтерською програмою для автоматизації обліку. Такий підхід сприятиме підвищенню дисципліни в трудовому колективі, оскільки кожен рух працівника буде автоматично зафіксований у програмі [41, с. 24].

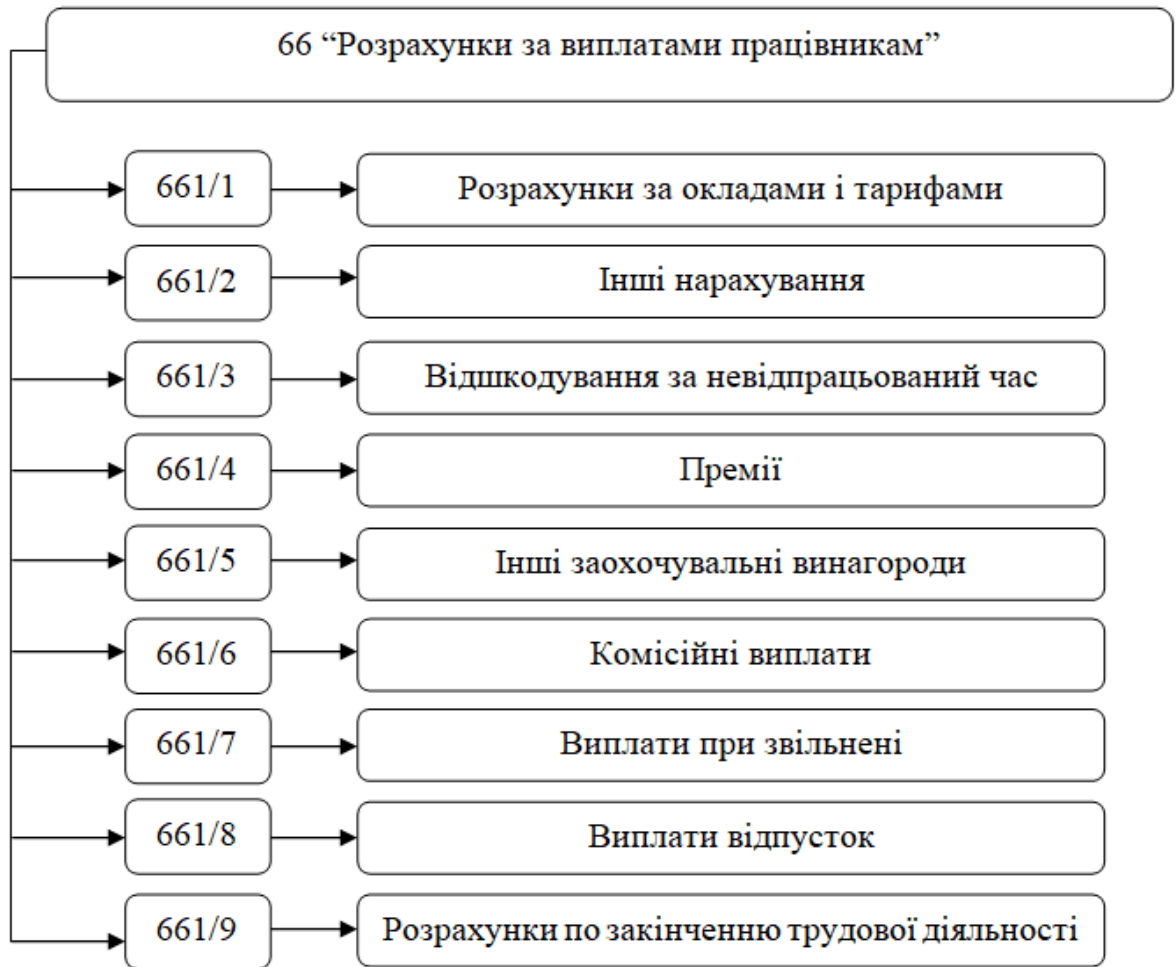


Рис. 3.6 Аналітика розрахунків з оплати праці у ТОВ "КАРЛІТ"

Ще однією суттєвою проблемою є несуттєвість управлінського обліку. Витрати на оплату працівникам займають третє місце за значущістю серед операційної діяльності ТОВ "КАРЛІТ". Тому велика увага приділяється управлінському обліку на підприємстві. Його завдання включає оптимальний вибір системи та форм оплати праці, деталізований облік витрат на оплату праці за різними критеріями, такими як види робіт, калькуляційні статті, та аналіз в розрізі матеріально-відповідальних осіб з метою формування внутрішньої звітності підприємства.

Для отримання точних та своєчасних даних щодо витрат на оплату праці важливо вести детальну аналітику за різними категоріями витрат, зокрема:

- основна заробітна плата;
- додаткова заробітна плата;
- інші стимулюючі виплати.

Основною метою працівників, що відповідають за внутрішній облік, є вибір оптимальної форми та системи оплати праці для підприємства.

На підприємстві багато працівників без вищої або спеціальної освіти. Освіта цих працівників має великий вплив на розвиток діяльності підприємства. Кваліфікований персонал є запорукою успішного майбутнього суб'єкта господарювання, оскільки такі працівники мають більше досвіду і знають, як вирішувати різні проблеми. Наприклад, наявність кваліфікованого головного бухгалтера забезпечує належний облік і розрахунки за податками. Проте наріканням також є продуктивність праці, і мотивація працівників повинна бути не лише матеріальною. Для цього потрібно створити спеціальні організаційні та психологічні умови для розвитку інтересів працівників у фірмі. Наприклад, можна впровадити систему тестування та анкетування працівників щодо удосконалення умов праці, і працівник, що запропонує ефективне рішення, може отримати винагороду.

Розрахунки із заробітної плати персоналу підприємства наразі здійснюються через касу, що вважається застарілим та не зручним у сучасних умовах. Пропонується перевести всіх працівників на використання пластикових карток. Це буде зручно для працівника, оскільки він матиме можливість отримати свої кошти за відпрацьований час у будь-який момент і місце, а також знімати готівку поетапно і залишати залишок на картці. Крім того, за допомогою банківських карток працівник може проводити безготівкові операції, такі як оплата комунальних послуг, покупки, переказ коштів, погашення кредитів, розміщення коштів на депозит та інше. Отже, можна зробити висновок, що оптимальною формою розрахунків з працівниками підприємства ТОВ "КАРЛІТ" є безготівкові розрахунки.

На цьому підприємстві застосовується виключно погодинна форма оплати праці, яка в більшості випадків не стимулює працівників до

поліпшення результатів у процесі виконання робіт. Тому було б ефективним переходити на систему погодинно-преміальної оплати праці, де працівники, крім основного годинного тарифу, матимуть можливість отримати премію за якісне виконання завдань. Це безперечно підвищить їх мотивацію до досягнення кращих результатів. Таким чином, зміна системи оплати праці в ТОВ “КАРЛІТ” може виявитися ефективним кроком у сфері взаємовідносин з персоналом підприємства.

Під час аудиту застосовуються різноманітні методи та прийоми, які базуються на основних принципах діалектичного методу пізнання та на законах політичної економії. Серед таких методів можна виокремити перерахунок, перегляд, зіставлення та оцінку фактичної наявності. Метою проведення аудиту виплат праці є перевірка достовірності даних, що відображають фактичний стан справ та відповідність проведених операцій чинному законодавству з метою виявлення недоліків, помилок, порушень та викривлень інформації у фінансовій звітності підприємства.

Основними цілями проведення аудиту на підприємстві є:

- перевірка відповідності чинному законодавству у сфері оплати праці працівників підприємства;
- аналіз первинних документів, пов'язаних з обліком робочого часу працівників;
- контроль за правильністю обліку відпусток та інших аспектів.

Під час проведення аудиторських процедур аудитор повинен переконатися в відповідності порядку нарахування та виплати заробітної плати відповідним нормативно-правовим актам. План аудиту заробітної плати є документом, який має організаційно-методологічний характер і включає в себе перелік робіт на різних етапах аудиту, а також строків їх виконання та джерела інформації. Таким чином, аудитор формує загальний план та програму аудиту заробітної плати, в яких чітко визначаються основні завдання та терміни виконання.

З метою покращення якості аудиту розрахунків за оплату праці необхідно розробити механізм проведення аудиторської перевірки, який відповідатиме вимогам сучасного господарювання. Тому пропонується впровадити механізм аудиту ефективності праці відносно витрат на неї.

Отже, з метою покращення аудиту розрахунків за заробітною платою, розроблений механізм аудиту повинен забезпечити всебічну та достовірну оцінку взаємовідносин між працівниками та підприємством, враховуючи відповідність законодавства, інструкцій та методик, що діють у відповідності до чинного законодавства.

На основі висновків, отриманих в результаті запропонованої технології аудиту розрахунків з оплати праці, можна визначити основні напрями для вдосконалення соціально-трудова відносин у суб'єкта господарювання. Ці рекомендації слід впроваджувати через внесення змін у наявні посадові інструкції або розробку нових, перерозподіл обов'язків персоналу, впровадження нових систем оплати праці та інші заходи.

ВИСНОВКИ

На основі проведених досліджень щодо теоретичних засад та методичних аспектів обліку, аудиту та аналізу розрахунків із обліку заробітної плати на лісозаготівельному підприємстві, можна зробити наступні висновки:

1. Заробітна плата є ключовим елементом фінансової мотивації працівників, що залежить від рівня їхньої кваліфікації, а також якісних та кількісних показників виконаної роботи, відображаючи взаємини між роботодавцем та працівником. Для залучення працівників до будь-якої роботи необхідно раціонально стимулювати їх, тому мотивація виступає важливим механізмом у процесі примушення людей до праці. Крім того, роль заробітної плати в економіці полягає у виконанні різних функцій: відтворювальної, стимулюючої, регулюючої, оптимізаційної та соціальної.

2. Організація та порядок нарахування та виплати заробітної плати працівникам підприємств різних форм власності регулюються різноманітними формами та системами оплати праці. Це призводить до використання різних показників на підприємствах для відображення змін у результаті виконаної роботи та їх впливу на заробітну плату працівника. Системи оплати праці та їх форми взаємодоповнюють одна одну, утворюючи механізм визначення величини заробітної плати для кожного працівника підприємства.

3. В Україні регулювання оплати праці відбувається відповідно до чинного законодавства на трьох рівнях: макро-, мезо- та мікрорівнях. Усі виплати працівникам повинні відповідати вимогам чинного законодавства, таких як Конституція України, Закон України “Про оплату праці”, Кодекс законів про працю, накази Держкомстату України №5, №489, Закон України “Про відпустки”, П(С)БО 26 “Виплати працівникам” та інші.

4. Вивчено, що механізм організації бухгалтерського обліку складається з трьох елементів: методичного та технічного. Організація обліку

заробітної плати в Україні відбувається відповідно до чинного законодавства, зокрема з використанням нормативно-правових актів, генеральних та галузевих угод, колективних та трудових договорів, а також інших внутрішніх документів суб'єкта господарювання. Узагальнення інформації з розрахунків заробітної плати на даному підприємстві здійснюється на рахунку 66 "Розрахунки за виплатами працівникам". Операції з розрахунків із заробітної плати між особами, що надає роботу та шукає роботу, документуються широким спектром типових і нетипових форм документів.

5. Аналізуючи синтетичний та аналітичний облік розрахунків з оплати праці, можна отримати комплексний розуміння фінансової діяльності підприємства в цілому та ефективно керувати ресурсами. Операції з нарахування та виплати заробітної плати та інших витрат працівникам підприємства, а також утримання податків і зборів із неї відповідають чинному законодавству і організовані ефективно. Доступна інформація повністю задовольняє потреби як внутрішніх, так і зовнішніх користувачів.

6. Під час аудиту розрахунків заробітної плати у ТОВ "КАРЛІТ" проводиться перевірка різних документів, таких як розрахунково-платіжні відомості, таблиці робочого часу, наряди виконаних робіт та наданих послуг, а також особові рахунки працівників. Перш за все, необхідно переконатися у правильності заповнення цих документів у відповідності до чинного законодавства. Аудит оплати праці є складним і трудомістким процесом, але він необхідний через значний вплив розрахунків зарплати працівників на загальні витрати у підприємстві ТОВ "КАРЛІТ".

7. Аналіз оплати праці в ТОВ "КАРЛІТ" є ключовим етапом у процесі аналізу на цьому підприємстві. Вивчення та аналіз розрахунків заробітної плати відіграє важливу роль, оскільки ця аналітична діяльність дозволяє оцінити ефективність використання трудових ресурсів протягом певного періоду. Після проведеного аналізу використання фонду оплати праці та трудових ресурсів можна зробити висновок, що правильно налаштований синтетичний та аналітичний облік є важливою складовою ефективного

фінансового управління підприємством. Ретельний моніторинг цих процесів дозволяє ефективно розподіляти ресурси, мінімізувати ризики та оптимізувати витрати. Правильне використання інформації, отриманої з обліку розрахунків з оплати праці, дозволить підприємству приймати обґрунтовані рішення щодо управління персоналом та фінансових ресурсів, що в свою чергу сприятиме підвищенню ефективності діяльності підприємства.

8. Проведення аналізу оцінки результативності виплат персоналу підприємства дає можливість встановити, що у звітному періоді спостерігається зростання зарплатовіддачі. Ці зміни пов'язані зі збільшенням фонду оплати праці при одночасному зростанні обсягу виконаних робіт у 2023 році порівняно з 2022 роком. Наприкінці 2023 року цей показник становить 5,587, що свідчить про те, що на 1 гривню зарплати персоналу підприємства припадає приблизно 5,6 гривні виробленої продукції або наданих послуг. Це значення є більшим, ніж у 2022 році, що свідчить про позитивну тенденцію до зростання.

9. Ефективна організація обліку та аудиту заробітної плати на підприємстві вимагає відповідального підходу. З урахуванням коротких інтервалів часу необхідно забезпечити достовірну інформацію про нарахування та виплати кожному працівнику. Одним із ключових чинників є мотивація. Для досягнення балансу між витратами на працю та її результативністю необхідно постійно вдосконалювати розрахунки з оплати праці та створити ефективну систему взаєморозрахунків з працівниками.

Список використаних джерел

1. Закон України “Про оплату праці” від 24.03.1995, № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
2. Кодекс законів про працю України № 2005-VIII від 06.04.2017 – VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
3. НП(С)БО 26 “Виплати працівникам” від 28 жовтня 2003 року № 601. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
4. Конвенція МОП “Про захист заробітної плати” від 1 липня 1949 р. № 95. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
5. Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський фінансовий облік: підручник для студентів спеціальності “Облік і аудит” вищих навчальних закладів. Житомир: Рута, 2016. 832 с.
6. Дубовська О. В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії. Вісник ДДФА Економічні науки. 2014. № 2. С. 23-32.
7. Яременко Л. М. Концептуальні засади оплати праці в умовах ринкової економіки. Засади оплати праці в умовах ринкової економіки. URL: http://www.nbu.gov.ua/old_jm.
8. Колот А. М., Грішнова О. А., Герасименко О. О. Економіка праці та соціально-трудова відносина : підручник, КНЕУ, 2009. 711 с.
9. Брезицька К. Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах. Управління розвитком : навч. посіб. 2011. № 8(105). С. 30-31.
10. Калина А. В. Економіка праці : навч. посіб. К. : МАУП, 2009. 272 с.
11. Васильчак С. В. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві : Наук. вісн. НЛТУ України. 2011. С. 152-157.
12. Мочерний С. Економічна енциклопедія. навч. посіб. Вид-во «Академія», 2008. 864 с.
13. Швець Л. П. Дослідження шляхів удосконалення використання фонду оплати праці та системи преміювання на підприємствах зв'язку : монографія. 2009. Т. 1, № 4. С. 40-45

14. Жидовська Н. М. Удосконалення систем оплати праці України з урахуванням Зарубіжного досвіду: навч. посіб. 2009. 878 с.
15. Гамова О. В. Заробітна плата як економічна категорія. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2017. №3. С.60 -64.
16. Горицька Н. Виплата заробітної плати: строки і відповідальність. Заробітна плата. 2016. № 3. С. 18–24.
17. Ткаченко Н. Узагальнення методичних підходів до організації обліку оплати. К.: Україна аспекти праці. 2015. № 5. С. 31–39.
18. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія. К.: КНЕУ, 2016. 251 с.
19. Базилінська О. Я. Фінансовий аналіз: теорія та практика : навч. посіб. К.: ЦУЛ, 2015. 328 с.
20. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
21. Податковий кодекс України № 2146-VIII від 07.09.2017 – VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
22. Закон України “Про відпустки” від 17.05.2016 № 1366-VIII– ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
23. Закон України “Про охорону праці” від 23.03.2017 № 1977-VIII – XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
24. Закон України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування” від 8 липня 2010 року № 2464–17. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua>
25. Закони України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні” від 16.07.1999 № 996-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
26. Закони України “Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність” від 21.12.2017 № 2258-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
27. Кравченко М. А. Теоретичні та методологічні основи сучасних наукових підходів до побудови фонду оплати праці. Вісник Національного університету державної податкової служби України. 2015. № 1. С. 250–256.

28. Пищуліна О. М. Нова ідеологія реформування заробітної плати: потреба та перспективи. . Стратегічні пріоритети. 2016. № 4. С. 140–147.
29. Іванілов О. С. Економіка підприємства: підруч. для студ. вищ. навч.закл. К.: Центр учбової літератури, 2015. 728 с.
30. Демченко М. М. Контроль виплат працівникам підприємства. *Молодий вчений*. 2016. № 3 (30). URL: <http://molodyvcheny.in.ua/ru/archive/30>.
31. Мельник Т. Г., Корінцева О. І. Економіка підприємства: Навч. посіб. Суми: ВТД “Університетська книга”, 2013. с. 416.
32. Гамова О. В. Сучасні підходи до організації оплати праці на промислових підприємствах України. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2017. № 3. Т. 1. С. 202-205.
33. Яременко Л. М. Концептуальні засади оплати праці в умовах ринкової економіки. Економічний вісник університету: зб. наук. пр. Переяслав-Хмельницького держ. пед. ун-ту ім. Г. Сковороди. 2014. №15/1. С. 187–190.
34. Харун О. А. Мотиваційні особливості встановлення форм і систем оплати праці на підприємствах. Харків: Вісник ХНУ, 2016. №1. т.2. С. 84-87.
35. Кузьменко К. Ю. Аудит розрахунків з оплати праці на підприємстві Технології та дизайн. 2016. № 1 (18). URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/td_2016_1_18.
36. Полуянова О. І., Роліна К. В. Напрямки аудиту розрахунків з оплати праці. ДВНЗ “Донецький Національний Технічний університет”. 2011. С. 35-39.
37. Дікань Л.В. Контроль і ревізія: навч. посіб. К.: Знання, 2007. с. 327.
38. Калина А.В. Сучасний економічний аналіз і прогнозування (мікро- та макрорівень): навч.-метод. посібник. К : МАУП, 2017. 272 с.
39. Мошенський С. З. Економічний аналіз: підручник для студ. економ. спец. вищ. навч. закл. Житомир: Рута, 2017. 104 с.
40. Мних Є. В. Економічний аналіз: навч. посібник. Львів: Україна, 2016.144 с.

41. Коваленко О. В., Привалова К. В. Вдосконалення системи оплати праці на підприємстві. Вісник Запорізька державна інженерна академія. 2014. с. 51.

ДОДАТКИ

Додаток А

Економічна сутність поняття заробітна плата за різними джерелами

№ з/п	Джерело	Визначення
1.	Закон України «Про оплату праці»	Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за трудовим договором за виконану ним роботу.
2.	Кодекс законів про працю України	Заробітна плата це - винагорода, яку власник виплачує працівникові, дозволяє віднести до заробітної плати не тільки виплати, що здійснюється власником у силу обов'язків, які він несе в трудових відносинах, але й у силу прав, що йому належать.
3.	П(С)БО 26 «Виплати працівникам»	Поточні виплати працівникам - це виплати працівникам (окрім виплат при звільненні та інструментами власного капіталу), які підлягають сплаті в повному обсязі протягом дванадцяти місяців по закінченні місяця.
4.	Концепція про захист заробітної плати № 95	Оплата праці - винагорода або заслуги, які зазвичай обчислюються готівкою та визначаються угодою або національним законодавством, які роботодавець виплачує працівнику за письмовим або усним контрактом про надання послуг за виконану роботу або має бути наданий, незалежно від того, чи надається.
5.	Бутинець Ф. Ф.	Заробітна плата - оплата праці найманих працівників, яка виражає перетворену форму вартості і ціни робочої сили.
6.	Дубовська О. В.	Заробітна плата - це грошовий вираз вартості і ціни робочої сили, який виплачується працівникові за виконану роботу або надані послуги і спрямований на мотивацію досягнення рівня продуктивності праці.
7.	Колот А. М.	Заробітна плата - це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. Заробітна плата - це елемент ринку праці, що є ціною, за якою найменший працівник продає послуги робочої сили.

Продовження дод. А

8.	Яременко Л. М.	Заробітна плата - частина вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці.
9.	Крупка Я. Д.	Заробітна плата - це економічна категорія, яка відображає стосунки між власником підприємства (установи, організації) (або його представником) і найманим працівником з приводу розподілу вартості новоствореної продукції (доходу).
10.	Швець Л. П.	Заробітна плата - це елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

Фінансова звітність 2023

Фінансова звітність ЧАД-ОВ ПІДПРИЄМСТВА

Форму № 1 (ст. 10) Каз об ДСВД

Звіт за період з 01.01.2023 по 31.12.2023

Листки	Каз об ДСВД		За період
	2023	2022	
І. Неворотні активи			
Незавершені активи	-	-	-
Прийомна здатність	1000	-	-
Незавершені активи	2000	-	-
Незавершені активи	1000	-	-
Оренда	3000	-	-
Прийомна здатність	1010	-	-
Всього	1011	-	-
Довгострокові фінансові активи	1012	-	-
Довгострокові фінансові активи	1020	-	-
Всього довгострокові активи	1020	-	-
Усього за розділом I	1096	-	-
II. Оборотні активи			
Запаси	-	-	-
Усього запаси	1100	-	-
Прийомна здатність	1103	-	-
Довгострокові активи	1104	-	-
Довгострокові активи	1123	-	-
Всього запаси	1123	-	-
Всього оборотні активи	1123	1362	-
Всього оборотні активи	1123	1362	-
Всього оборотні активи	1161	1332	293,2
Всього оборотні активи	1163	-	-
Всього оборотні активи	1170	-	-
Всього оборотні активи	1180	-	-
Всього оборотні активи	1184	293,4	-
Всього оборотні активи	1200	-	293,2
Всього оборотні активи	2300	293,4	293,2

	2020	2021	2022
I. Чистый капитал			
Перестроенный (запасный) капитал	1400	-	-
Дополнительный капитал	1410	-	-
Избыточный капитал	1417	-	-
Переходный запас (продукты (неиспользованный запас))	1420	140,8	-
Специальный капитал	1425	-	207,3
Уменьш. за резервом I	1485	147,8	-
II. Долгостроительный заем/кредит, включая финансируемые за счет обязательств			
III. Поточный заем/кредит			
Краткосрочный кредит в банке	1600	-	-
Поточные кредиты от клиентов забор/кредитов, не			
долгостроительными заем/кредитами	1610	-	-
товари, работ, услуги	1615	-	-
продуктами/услугами	1620	12	4,0
Уменьш. за резервом II	1621	-	-
резервами в структуре	1625	4,1	5,8
резервами в структуре	1630	14,0	20,7
Доход на будущий период	1665	-	-
Итого поочасный заем/кредит	1690	300,8	-
Уменьш. за резервом III	1695	211,8	30,9
IV. Заем/кредит, заем/кредит в иностранной валюте, удерживаемые для			
Баланс			
	1900	269,4	299,2

2. Звіт про фінансові результати
за періоду з 01.01.2022 по 31.12.2022 рр.

Стаття	Код	Форми № 2-м		1801/007
		За звітний період	За аналогічний період попереднього року	
1	2	3	4	5
всього доходів від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	2 317,1	1 519,3	
всього доходів	2120	-	-	
всього доходів (2000 + 2120 + 2140)	2140	2 317,1	1 519,3	
всього витрат	2050	1 902,6	1 301,9	
всього витрат (2050 + 2180 + 2270)	2285	1 902,6	1 301,9	
основний результат до оподаткування (2280 - 2285)	2290	264,5	217,4	
всього прибутків	2300	97,8	71,8	
всього прибутків (всього) (2290 - 2300)	2350	136,7	147,6	



(підпис)
(підпис)

ДІМІТРИЙ ПРОВСЛАН ВАСИЛЬОВИЧ
(підпис, прізвище)
ДІМІТРИЙ ПРОВСЛАН ВАСИЛЬОВИЧ
(підпис, прізвище)

Звіт складено за періодом з 01.01.2022 по 31.12.2022 рр.