

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”**

Виконав: студент групи ОО-41

спеціальності 071 “Облік і оподаткування”

Саханенко Іван Іванович

Керівник: PhD, асист. Кузьмін Т.Л.

Рецензент: к.е.н., доц. Савків У.С.

Івано-Франківськ – 2025 р.

Економічний факультет

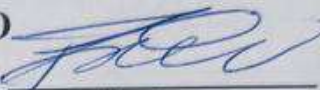
Кафедра обліку і оподаткування

Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти

Спеціальність 071 “Облік і оподаткування”

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри



(підпис)

**Баланюк І.Ф.**

(прізвище, ім'я, по батькові)

“7” листопада 2024 р.

## **З А В Д А Н Н Я НА ДИПЛОМНУ РОБОТУ СТУДЕНТА**

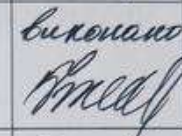
**Саханенка Івана Івановича**

1. Тема роботи: “Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання фонду оплати праці”,  
керівник роботи: доктор філософії PhD, асист. Кузьмін Т.Л.
2. Перелік питань, які потрібно розробити:
  - дослідити економічну сутність оплати праці та її значення у діяльності підприємства;
  - викоремити нормативно-правове регулювання обліку і аудиту розрахунків з оплати праці в Україні;
  - вивчити організацію обліку розрахунків з оплати праці: форми, системи та роль у системі управління підприємством;
  - сформувати документальне оформлення операцій з оплати праці підприємства;
  - дослідити організацію синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці;
  - виокремити особливості проведення аудиту розрахунків з оплати праці підприємства;
  - здійснити аналіз динаміки та структури фонду оплати праці підприємства;
  - провести оцінку ефективності використання фонду оплати праці;

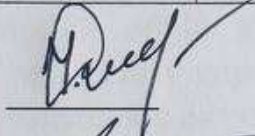
– розробити напрямки оптимізації використання фонду оплати праці на підприємстві.

3. Дата видачі завдання 04.12.2024 р.

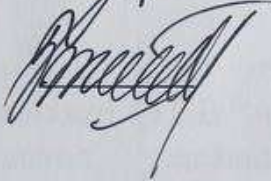
### КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

| № з/п | Назва етапів роботи                                                                                                                   | Строк виконання етапів роботи | Примітка                                                                                        |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ І АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ                                                                | 17.02.2025 р.                 | виконано<br> |
| 2     | РОЗДІЛ 2 ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ОБЛІКУ І АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ                                                           | 18.03.2025 р.                 | виконано<br> |
| 3     | РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА НАПРЯМКИ ОПТИМІЗАЦІЇ ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ | 21.04.2025 р.                 | виконано<br> |

Студент

  
Іван САХАНЕНКО

Керівник роботи

  
Тетяна КУЗЬМІН



## ВІДГУК

на кваліфікаційну роботу  
студента 4 курсу групи ОО-41

**Саханенка Івана Івановича**

на тему:

***“Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання фонду оплати праці”***

Актуальність теми. Один із ключових облікових процесів у господарській діяльності підприємства — це нарахування, відображення та виплата заробітної плати працівникам. Для ефективного функціонування суб'єкти господарювання повинні забезпечити точний і достовірний облік витрат на оплату праці, проводити всебічний аналіз трудових ресурсів і впроваджувати контроль за розрахунками з працівниками. Усе це підкреслює актуальність теми дипломної роботи та її практичну значущість.

Кваліфікаційна робота виконана відповідно до мети та завдань на основі використання матеріалів діяльності ТОВ “Ардор-Трейд” за 2023-2024 рр. Метою роботи є дослідження, узагальнення та висвітлення теоретичних, методичних і практичних засад обліку, аудиту та економічного аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві.

У першому розділі кваліфікаційної роботи розкрито економічну сутність заробітної плати, досліджено нормативно-правову базу застосування систем та форм оплати праці, визначено організаційні аспекти обліку, аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві.

У другому розділі кваліфікаційної роботи досліджено первинний облік розрахунків за виплатами працівникам, розкрито методику синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві, визначено особливості організації та методики аудиту розрахунків з оплати праці.

У третьому розділі кваліфікаційної роботи проведено аналіз забезпеченості, складу та руху трудових ресурсів підприємства, оцінку ефективності використання трудових ресурсів та узагальнено напрямки підвищення продуктивності праці на підприємстві.

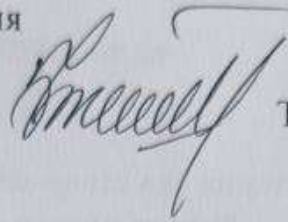
Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що основні положення роботи доведені до прикладних рекомендацій і можуть бути впроваджені в діяльність ТОВ “Ардор-Трейд”.

Загальний висновок. Кваліфікаційна робота Саханенка Івана Івановича на тему: “Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання фонду оплати праці” є завершеним, самостійно проведеним

науковим дослідженням, за змістом і формою відповідає вимогам щодо таких робіт, допускається до захисту із позитивною оцінкою, а її автор заслуговує на присудження першого (бакалаврського) рівня вищої освіти зі спеціальності 071 "Облік і оподаткування".

**Науковий керівник:**

Доктор філософії PhD,  
Асистент кафедри обліку та оподаткування  
Прикарпатського національного  
університету імені Василя Стефаника



Тетяна КУЗЬМІН

"23" травня 2025 р.



Міністерство освіти і науки України  
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

## РЕЦЕНЗІЯ

на кваліфікаційну роботу  
студента 4 курсу групи ОО-41

**Саханенка Івана Івановича**

на тему:

*“Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності  
використання фонду оплати праці”*

Актуальність теми. Стан сучасної ринкової економіки значною мірою визначається рівнем добробуту населення, який залежить від обґрунтованого розміру заробітної плати та достатньої кількості робочих місць. Комплексне дослідження кадрових процесів вимагає впровадження ефективних систем оплати праці та проведення якісного аудиту. Тому питання нарахування заробітної плати має першочергове значення для кожного суб'єкта господарювання, адже вона є однією з ключових і водночас найскладніших соціально-економічних категорій. Розбудова ефективної системи праці та зайнятості населення лежить в основі суспільних відносин, оскільки охоплює інтереси всіх учасників трудового процесу. Саме це зумовлює актуальність обраної теми дослідження та її змістового наповнення.

Якість проведеного аналізу проблеми полягає у обґрунтуванні теоретичних та організаційно-методичних аспектів обліку, аудиту та економічного аналізу розрахунків з оплати праці.

Результати дослідження викладені у логічній послідовності, поставлені мета і завдання у роботі є розглянутими та завершеними конкретними висновками та рекомендаціями, які мають практичну цінність та можуть бути реалізовані у діяльності підприємства.

Практична цінність висновків і рекомендацій полягає в тому, що отримані результати можуть бути використані у фінансово-господарській діяльності ТОВ “Ардор-Трейд”, а отже є реальними.

Загальний висновок. Кваліфікаційна робота Саханенка Івана Івановича на тему: “Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання фонду оплати праці” є завершеним, самостійно проведеним науковим дослідженням, за змістом і формою відповідає вимогам щодо таких робіт, допускається до захисту із позитивною оцінкою, а її автор заслуговує на присудження першого (бакалаврського) рівня вищої освіти зі спеціальності 071 “Облік і оподаткування”.

#### Рецензент:

Кандидат економічних наук,  
доцент кафедри менеджменту і маркетингу  
Прикарпатського національного  
університету імені Василя Стефаника



Уляна САВКІВ

“23” травня 2025 р.

## ЗМІСТ

|                                                                                                                                             |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ВСТУП.....                                                                                                                                  | 3  |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ І АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ.....                                                                 | 6  |
| 1.1 Економічна сутність оплати праці та її значення у діяльності підприємства .                                                             | 6  |
| 1.2 Нормативно-правове регулювання обліку і аудиту розрахунків з оплати праці в Україні.....                                                | 11 |
| 1.3 Організація обліку розрахунків з оплати праці: форми, системи та роль у системі управління підприємством .....                          | 17 |
| РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ОБЛІКУ І АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ.....                                                           | 23 |
| 2.1 Документальне оформлення операцій з оплати праці підприємства .....                                                                     | 23 |
| 2.2 Організація синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці .....                                                        | 30 |
| 2.3 Особливості проведення аудиту розрахунків з оплати праці підприємства .                                                                 | 34 |
| РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА НАПРЯМКИ ОПТИМІЗАЦІЇ ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ..... | 41 |
| 3.1 Аналіз динаміки та структури фонду оплати праці підприємства .....                                                                      | 41 |
| 3.2 Оцінка ефективності використання фонду оплати праці .....                                                                               | 48 |
| 3.3 Напрямки оптимізації використання фонду оплати праці на підприємстві .                                                                  | 52 |
| ВИСНОВКИ .....                                                                                                                              | 58 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....                                                                                                            | 62 |
| ДОДАТКИ .....                                                                                                                               | 66 |



## ВСТУП

**Актуальність теми.** Важливо підкреслити, що ефективна організація обліку, аудиту та аналізу виплат заробітної плати співробітникам є невід'ємною частиною управління господарською діяльністю будь-якого підприємства. Ця діяльність, як основне джерело доходу для працівників, не тільки сприяє моніторингу використання трудових ресурсів у процесі виробництва, а й має велике значення для ефективного управління економічними аспектами підприємства.

Заробітна плата працівників підприємства має ґрунтуватися на реальній вартості праці, що сприяє забезпеченню балансу на ринку праці та підвищенню мотивації в трудових відносинах. Виплати працівникам завжди були важливим аспектом господарської діяльності і залишаються ключовим елементом у підтримці соціально-трудових зв'язків. Обрана тема дослідження є надзвичайно важливою, оскільки правильна організація обліку, аудиту та аналізу заробітної плати безпосередньо впливає на ефективність роботи підприємства, підвищення продуктивності працівників та збереження стабільного трудового колективу.

**Об'єктом дослідження** є господарські операції, що стосуються обліку, аудиту та оцінки результативності розрахунків із заробітної плати в компанії ТОВ "Ардор-Трейд".

**Предметом дослідження** є теоретичні та методичні аспекти організації обліку, аудиту та аналізу розрахунків із заробітної плати на підприємстві, що займається роздрібною торгівлею деревини, будівельними матеріалами та санітарно-технічними виробами, а також надання інших комерційних послуг з метою отримання прибутку.

**Метою дослідження** є всебічний аналіз обліку, аудиту та аналізу розрахунків із заробітної плати працівників підприємства, а також порівняння теоретичних підходів із їхнім реальним впровадженням на практиці. Для досягнення цієї мети необхідно вирішити такі **завдання**:

- дослідити економічну сутність оплати праці та її значення у діяльності підприємства;
- викоремити нормативно-правове регулювання обліку і аудиту розрахунків з оплати праці в Україні;
- вивчити організацію обліку розрахунків з оплати праці: форми, системи та роль у системі управління підприємством;
- сформувати документальне оформлення операцій з оплати праці підприємства;
- дослідити організацію синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці;
- виокремити особливості проведення аудиту розрахунків з оплати праці підприємства;
- здійснити аналіз динаміки та структури фонду оплати праці підприємства;
- провести оцінку ефективності використання фонду оплати праці;
- розробити напрямки оптимізації використання фонду оплати праці на підприємстві.

У процесі написання кваліфікаційної роботи були використані такі **методи дослідження**: діалектичний метод наукового пізнання, який застосовувався для вивчення сутності заробітної плати з метою визначення її внутрішніх зв'язків із соціально-економічними процесами; метод синтезу, що використовувався для аналізу та виявлення взаємозв'язків між учасниками трудових відносин, що дозволяло краще зрозуміти їхню взаємодію та вплив на формування заробітної плати; графічний метод, застосований для візуалізації та наочного представлення отриманих результатів, що допомогло полегшити їх сприйняття та аналіз; абстрактно-логічний метод, який використовувався для узагальнення висновків, розробки рекомендацій та формулювання висновків на основі зібраних даних і проведеного аналізу.

**Практичне значення.** Результати проведеного дослідження мають значну практичну цінність і підкреслюють необхідність подальшого розвитку

та вдосконалення системи розрахунків із заробітної плати. Врахування цих аспектів у майбутньому сприятиме підвищенню ефективності управління персоналом і забезпечить стабільну роботу підприємства. Отримані результати можуть бути успішно впроваджені на практиці в ТОВ “Ардор-Трейд”

**Апробація результатів.** Результати дослідження апробовано у II Міжнародній науково-практичній конференції “Сталий розвиток економіки, підприємств та суспільства” (м. Івано-Франківськ, 10-11 квітня 2025 р.).

**Структура роботи.** Кваліфікаційна робота складається з вступу, трьох розділів, висновків і пропозицій, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи становить 71 сторінку, в якій наведено 9 таблиць, 11 рисунків і 2 додатки. У списку літератури міститься 41 джерело.



## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ І АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

#### 1.1 Економічна сутність оплати праці та її значення у діяльності підприємства

У сучасних економічних умовах заробітна плата має вирішальне значення для розвитку різних сфер життя, відзначаючись специфічними характеристиками. Як соціально-економічне явище, вона формує платоспроможний попит населення, який безпосередньо залежить від рівня життя. Заробітна плата є основним інструментом стимулювання та мотивації працівників до підвищення продуктивності праці, що має прямий вплив на соціально-економічний прогрес країни.

Дана категорія має важливе значення як для працівника, так і для підприємства. Для працівника заробітна плата є основним джерелом доходу, а для підприємства – суттєвою статтею витрат, що включає вартість готової продукції, виконаних робіт або наданих послуг.

Аналізуючи цю категорію, слід відзначити, що поняття заробітної плати є важливим і багатогранним, тому для повного розуміння необхідно розглядати його з різних аспектів. На сьогоднішній день існують численні інтерпретації природи заробітної плати, зумовлені різними науковими підходами дослідників.

Згідно з Законом України “Про оплату праці”, заробітна плата визначається як винагорода, яка, зазвичай, нараховується у грошовій формі і виплачується роботодавцем або уповноваженим ним органом за виконану працівником роботу [1].

Таке ж визначення заробітної плати наводиться і в Кодексі законів про працю, де вказано, що це “винагорода, яка зазвичай обчислюється в грошовому вираженні і виплачується працівникові за виконану ним роботу” [2].

У ПСБО 26 “Виплати працівникам” визначено поняття “виплати працівникам”, зокрема “поточні виплати працівникам”, що є виплатами, які повинні бути здійснені в повному обсязі протягом дванадцяти місяців після завершення місяця, в якому працівник виконував відповідні роботи [3].

Крім того, термін “заробітна плата” має своє визначення в міжнародних документах, зокрема в конвенціях і рекомендаціях Міжнародної організації праці (МОП). Відповідно до статті 1 Конвенції МОП №95 “Про захист заробітної плати”, “заробітна плата” охоплює будь-яку винагороду або дохід, що може бути обчислений в грошовій формі і визначений угодою чи національним законодавством. Роботодавець зобов'язаний виплачувати цю винагороду на основі письмового або усного трудового договору за виконану або ту, що має бути виконана, роботу чи за надані або майбутні послуги [4].

А. М. Колот визначає заробітну плату як економічну категорію, що відображає взаємовідносини між власником підприємства та найманим працівником щодо розподілу новоствореної вартості. За його визначенням, заробітна плата є елементом ринку праці, який виступає ціною, за якою працівник продає свої трудові послуги [5, с. 254].

К. Ф. Брезицька надає найбільш вичерпне визначення заробітної плати, розглядаючи її з різних аспектів. Вона визначає заробітну плату як оплату за працю, при цьому величина цієї оплати є ціною праці, що формується на ринку праці через взаємодію попиту та пропозиції на певні види трудової діяльності. Крім того, заробітна плата виступає як винагорода, що зазвичай виражена в грошовій формі та виплачується працівникові власником або уповноваженим органом за виконану ним роботу відповідно до трудового договору [6, с. 32].

А.В. Калина зазначає, що заробітна плата є складовою частиною доданої вартості, яка виплачується працівникам у вигляді грошових коштів і визначається на основі розподілу відповідно до обсягу та якості їхньої праці [7, с. 73].

С.В. Васильчак підкреслює, що заробітна плата є будь-яким грошовим доходом, який власник або уповноважений ним орган виплачує працівнику за

виконану роботу або надані послуги відповідно до умов трудового договору [8, с. 153].

С.В. Мочерний вважає, що заробітна плата є грошовим еквівалентом вартості та ціни товару, робочої сили, а також частково відображає ефективність використання робочої сили [9, с. 164].

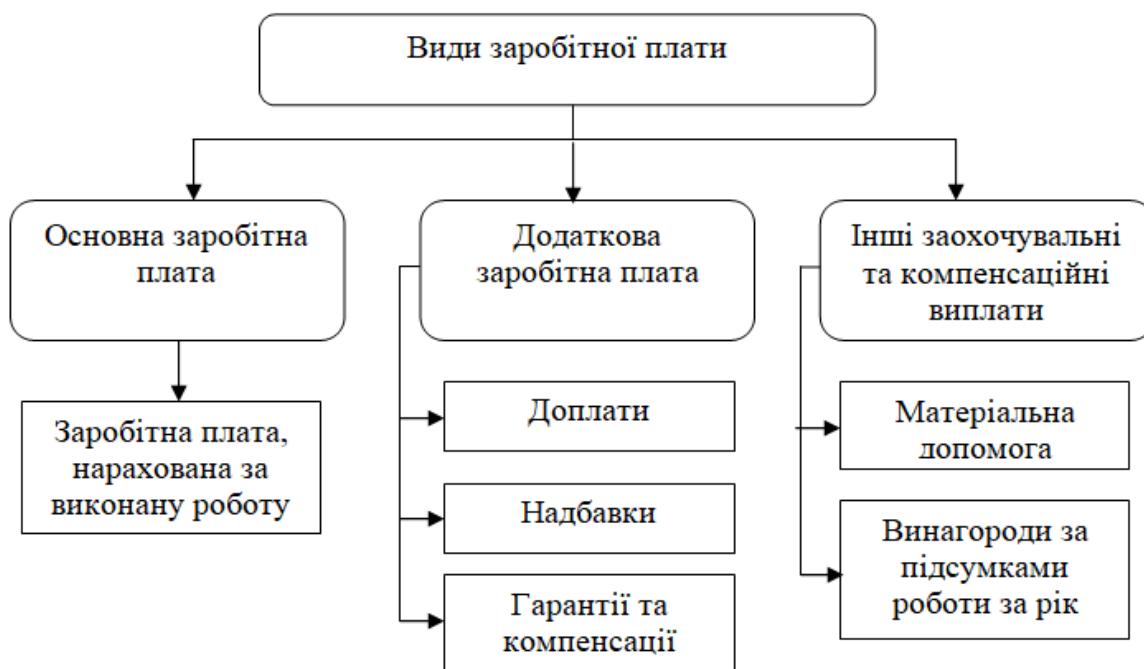
Подібні погляди висловлює Л.П. Швець, яка трактує заробітну плату як складову витрат виробництва та водночас важливий фактор, що стимулює матеріальну зацікавленість працівників у досягненні високих результатів праці [10, с. 41].

Н.М. Жидовська визначає заробітну плату як будь-яку грошову винагороду або заробіток, який працедавець виплачує за виконану роботу або надані послуги, що були або повинні бути надані [11, с. 201]. Узагальнення сутності терміну “заробітна плата” представлено в Додатку А.

Таким чином, після аналізу визначень заробітної плати з різних правових та наукових джерел можна зробити висновок, що заробітна плата є грошовою винагородою, яку власник або його уповноважений представник виплачує працівникові відповідно до трудового договору за виконану роботу. Вона також є оплатою праці найманого персоналу, що відображає перетворену форму вартості та ціни праці, а також є частиною виробничих витрат з точки зору підприємства.

Згідно з діючими законодавчими актами, заробітна плата на підприємстві поділяється на кілька категорій: основну, додаткову, а також різноманітні заохочувальні та компенсаційні виплати (рис. 1.1).

Основна заробітна плата на підприємстві є компенсацією працівникові за виконану роботу, враховуючи різні критерії, такі як часові, виробничі норми, обов'язки, обслуговування тощо [12, с. 135]. Ця категорія включає дві основні форми оплати: погодинну та відрядну. Погодинна оплата розраховується на основі інформації про оклад працівника, розрядні ставки та даних з табелю робочого часу за певний період. Для розрахунку відрядної оплати, окрім табелю, необхідні також відомості про виробіток та розцінки.



**Рис. 1.1 Основні категорії оплати праці на підприємстві**

Додаткова заробітна плата є спеціальною винагородою за понаднормову працю, що має на меті підвищення ефективності роботи підприємства, зокрема за досягнення трудових успіхів або прояви ініціативи. Вона включає доплати, гарантії та компенсації, які визначені чинним законодавством. Облік цих додаткових виплат здійснюється на основі розрахунку середнього заробітку, даних табелю робочого часу та інших відповідних документів, що фіксують факти понаднормових трудових зусиль.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати складаються з матеріальних та грошових винагород, що не мають прямого зв'язку з законодавчими вимогами. Це можуть бути різні форми підтримки та винагороди за результати роботи працівників за певний період, незалежно від вимог законодавства.

Рівень заробітної плати на підприємстві може змінюватися під впливом різних чинників, таких як:

- ефективність діяльності підприємства;
- зміни в потребах у кадрах;
- коливання рівня безробіття;



- варіації у вартості споживчого кошика;
- вплив профспілок;
- взаємодія між ринком праці та ринком товарів і послуг;
- дії державних органів.

Заробітна плата є важливим показником для підприємства, оскільки витрати на оплату праці складають значну частину загальних витрат. Збільшення цих витрат може призвести до зниження прибутку підприємства. Крім того, вона є основним фактором для мотивації працівників і стимулює їх до досягнення високих результатів у роботі.

Суб'єкти господарювання визначають такі основні принципи для різних видів заробітної плати працівників:

1. Залежність заробітної плати від складності праці, професійних навичок і кваліфікації працівника – рівень оплати має відповідати складності виконуваної роботи, а також рівню кваліфікації та професійних навичок працівника. Чим складніша і більш кваліфікована робота, тим вищою повинна бути заробітна плата.

2. Урахування умов праці – розмір заробітної плати повинен враховувати умови праці, зокрема її тяжкість і можливу шкідливість для здоров'я. Праця в складних або шкідливих умовах має бути належним чином оплачена.

3. Зв'язок із результатами діяльності підприємства – величина заробітної плати може залежати від загальних результатів діяльності компанії. Це можуть бути показники ефективності, прибутковості чи інші фактори, які безпосередньо впливають на успіх підприємства.

Загалом, аналіз показує, що заробітна плата безпосередньо пов'язана з рівнем кваліфікації працівника: чим вищий рівень кваліфікації, тим більша заробітна плата. Для працівника заробітна плата є основним джерелом доходу і забезпечує можливість соціального страхування, що можливо лише при офіційному трудовому працевлаштуванні.

Таким чином, підприємства застосовують різні показники для оцінки того, як результати виконаної роботи впливають на заробітну плату працівника. Форма оплати праці визначає, наскільки оцінка праці впливає на виробництво конкретної продукції та ефективність працівників, залежно від відпрацьованого часу або досягнутих результатів як в індивідуальній, так і в колективній діяльності.

## **1.2 Нормативно-правове регулювання обліку і аудиту розрахунків з оплати праці в Україні**

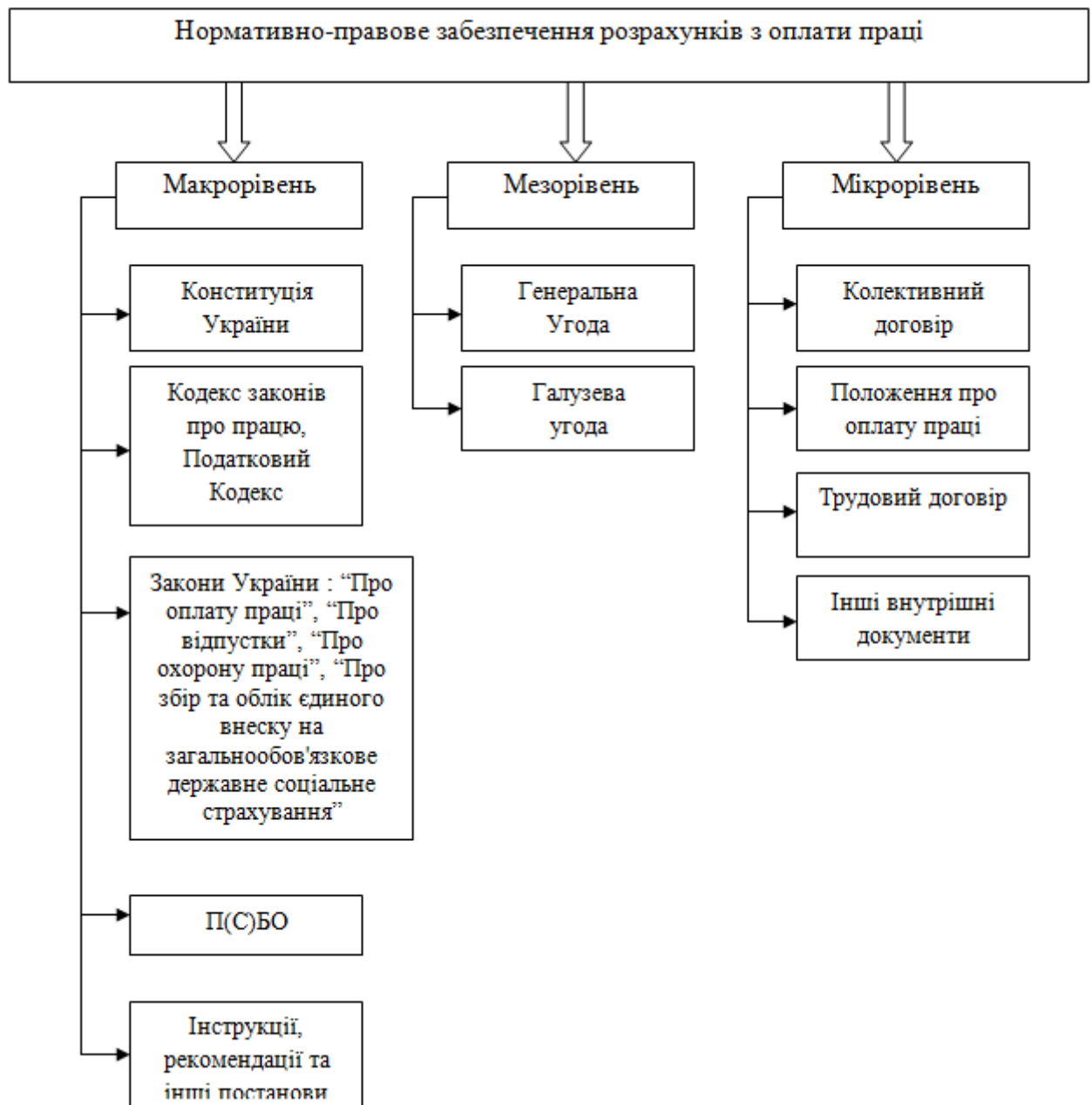
Система нормативно-правового регулювання заробітної плати включає низку актів, що формують правову основу для встановлення оплати праці та її відображення в обліку. Вона є надзвичайно важливою сферою, оскільки саме ці норми визначають порядок і рівень заробітної плати.

Мінімальна заробітна плата, встановлена державою, є обов'язковою соціальною гарантією, що діє на всій території України для підприємств усіх форм власності, організацій та фізичних осіб, які використовують робочу силу працівників, незалежно від форми оплати праці.

В Україні оплата праці працівників регулюється на трьох рівнях: макрорівень, мезорівень та мікрорівень. Кожен з цих рівнів має власні закони, договори та нормативно-правові акти, що визначають процес оплати праці для працівників.

На всіх рівнях існують документи, що регулюють нормативно-правову базу оплати праці (рис. 1.2). На макрорівні розробляються та впроваджуються нормативно-правові акти, що охоплюють усі види діяльності. Згідно зі статтею 43 Конституції, кожній людині гарантовано право на працю, що передбачає можливість заробляти на життя шляхом вибору або вільної згоди на певну роботу. Конституційні положення, зокрема статті 44–46, регулюють питання праці та соціального захисту працівників, забезпечуючи їхні права на захист

економічних та соціальних інтересів, а також на відпочинок і соціальну підтримку [13].



**Рис. 1.2 Нормативно-правова база обліку і аудиту розрахунків із заробітної плати**

Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322 – VIII (з урахуванням змін і доповнень) в главах II, VI, VII, VIII визначає юридичні принципи та механізми, які гарантують громадянам України право вільно використовувати свої здібності в сфері продуктивної та творчої праці [2].

Податковий кодекс України регулює взаємодію між працівниками, підприємствами та державою в контексті обов'язків щодо сплати податків і зборів. Кодекс визначає перелік податків і зборів, порядок їх обчислення та збору, а також строки, базу та об'єкти оподаткування. Крім того, документ чітко прописує повноваження контролюючих органів, обов'язки осіб, відповідальних за податковий контроль, і встановлює відповідальність за порушення законодавства в цій сфері [14].

Закон України “Про оплату праці” встановлює основи економічного, правового та організаційного регулювання оплати праці працівників, які уклали трудові договори з підприємствами, установами, організаціями будь-якої форми власності, а також з окремими громадянами. Цей закон має на меті забезпечити відтворювальну та стимулюючу функції заробітної плати. [1]

Закон України “Про відпустки” гарантує право працівників на відпустку, визначає умови, тривалість та порядок її надання для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення особистих потреб та інтересів, сприяння всебічному розвитку особистості [15].

Згідно з чинним законодавством, передбачено два типи відпусток:

1. основна відпустка;
2. додаткова відпустка, яка поділяється на такі категорії: додаткова відпустка за роботу в умовах, що визнаються шкідливими або важкими; додаткова відпустка за особливий характер роботи; інші додаткові відпустки, передбачені законодавством.

Закон України “Про охорону праці” встановлює основні принципи забезпечення конституційного права громадян на захист їхнього життя та здоров'я під час виконання трудових обов'язків. Цей закон визначає вимоги до створення безпечних та здорових умов праці, а також регулює права та обов'язки як працівників, так і роботодавців у питаннях охорони праці [16].

Закон України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування” встановлює правові та організаційні основи для збору та обліку єдиного внеску. Він визначає порядок нарахування, сплати

та обліку єдиного внеску на державне соціальне страхування, а також функції органу, що відповідає за збір і ведення цього обліку [17].

Існують також нормативно-правові акти, що регулюють загальні принципи ведення бухгалтерського обліку, проведення аудиту та аналізу господарської діяльності підприємства. Згідно з Законом України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність”, визначаються основи бухгалтерського обліку в Україні, зокрема, щодо обліку оплати праці працівників. Цей закон також встановлює порядок організації бухгалтерського обліку заробітної плати та вимоги до її відображення у фінансовій звітності [18].

Закон України “Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність” визначає юридичні засади проведення аудиту розрахунків із заробітної плати в Україні. Цей закон регулює права та обов'язки аудиторів, а також встановлює відповідальність за порушення законодавства в цій галузі [19].

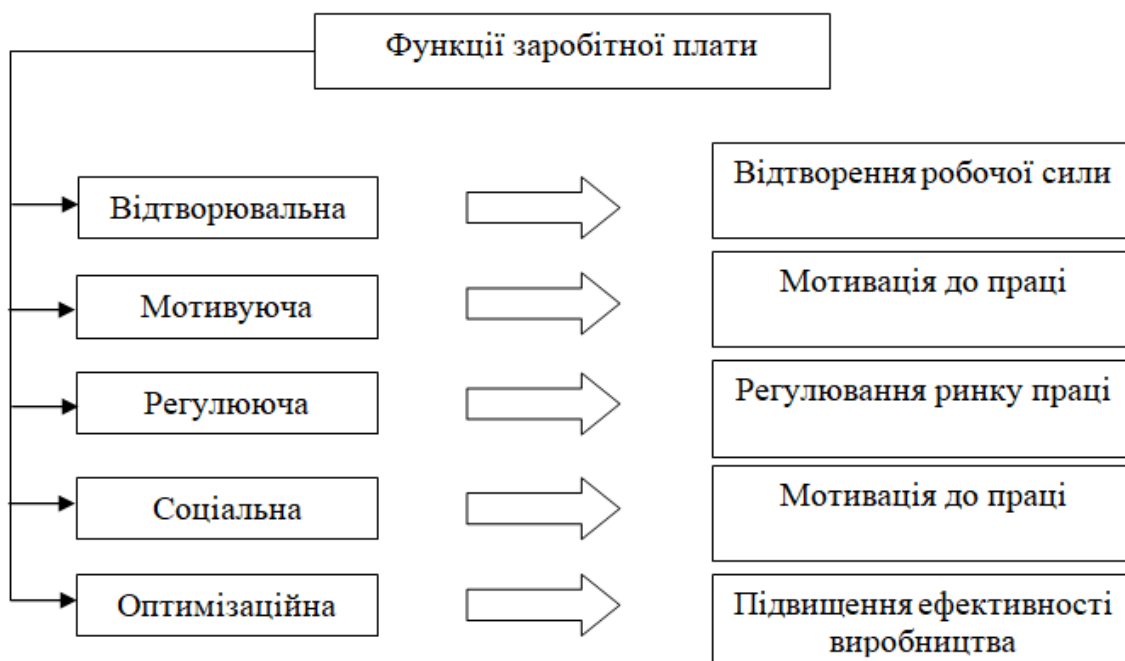
Методологічні основи формування бухгалтерської інформації про заробітну плату працівників за виконану роботу та надані послуги визначаються у П(С)БО 26 “Виплати працівникам”. Цей стандарт встановлює основні принципи нарахування та виплати заробітної плати, а також правила відображення результатів у фінансовій звітності [3].

З моменту прийняття цих нормативно-правових актів спостерігаються позитивні зміни у вдосконаленні системи розрахунків з оплати праці. Проте законодавство все ще має деякі невідповідності, зокрема у визначенні терміну “заробітна плата” у Кодексі законів про працю України та Законі України “Про оплату праці”. Це неузгодження ускладнює повне і чітке трактування цього поняття на державному рівні.

Наприклад, у Законі України “Про відпустки” зазначено, що величина відпустки розраховується за календарними днями, а не за робочими, що обмежує конституційні права громадян відповідно до статті 32 Конституції України і впливає на розмір їхнього доходу.



Категорія заробітної плати має важливе значення для економіки, оскільки вона виконує низку ключових функцій (рис. 1.3).



**Рис. 1.3 Ключові функції заробітної плати**

Серед усіх функцій основною є відтворювальна, оскільки заробітна плата є джерелом відновлення робочої сили [20, с. 24]. Вона визначає вартісну оцінку товарів, робіт і послуг. Її реалізація полягає в забезпеченні основних умов для життєдіяльності людини через залучення до праці.

Заробітна плата також має великий мотиваційний потенціал. Прагнення людини покращити своє матеріальне становище та задовольнити свої потреби стимулюють її до продуктивної роботи. Це може призвести до покращення якості праці, збільшення трудового потенціалу та активності в процесі виконання обов'язків. Така мотивація є важливим елементом для досягнення високої ефективності праці, поліпшення її результативності та підвищення внеску кожного працівника. Отже, мотиваційна функція є однією з основних функцій заробітної плати.

Оскільки заробітна плата є основним елементом ринку праці, вона повинна виконувати регулюючу функцію. Ця функція полягає у впливі на

баланс попиту і пропозиції на ринку праці, формуванні кадрової структури підприємства, а також в розподілі та перерозподілі робочої сили, враховуючи всі аспекти ринкової кон'юнктури. Регулююча функція служить своєрідним мостом між відтворювальною та мотиваційною функціями, сприяючи гармонізації інтересів роботодавців і працівників.

При встановленні розміру заробітної плати для працівника на підприємстві необхідно дотримуватися принципу соціальної справедливості. Це означає, що однакова винагорода за однакову працю повинна сприяти утвердженню справедливості у системі оплати праці. Цей принцип реалізує соціальну функцію заробітної плати. З огляду на те, що ринок праці стає більш соціально орієнтованим, ця функція набуває все більшої важливості при визначенні рівня заробітної плати.

Однією з основних функцій є оптимізаційна, яка спрямована на підвищення ефективності використання ресурсів у процесі виробництва товарів та послуг. Заробітна плата, як складова собівартості продукції, привертає увагу власників підприємств, які намагаються оптимізувати виробничі процеси. Головною метою є досягнення максимальної продуктивності праці при мінімальних витратах на оплату праці, забезпечуючи водночас зростання соціального задоволення. Для реалізації цієї функції на практиці необхідно впроваджувати прогресивні форми і системи оплати праці, а також постійно вдосконалювати їх елементи.

Отже, система оплати праці в Україні, яка регулюється державними органами на всіх рівнях, є в цілому належним чином впорядкованою. Проте існують певні аспекти, що вимагають додаткової уваги та уточнення. Основні функції оплати праці взаємопов'язані та тісно взаємодіють одна з одною. Ігнорування хоча б однієї з цих функцій може призвести до негативних наслідків для економіки, а в окремих випадках — навіть викликати глобальні кризові явища.

### **1.3 Організація обліку розрахунків з оплати праці: форми, системи та роль у системі управління підприємством**

Системи оплати праці та їх різні форми взаємодіють і узгоджуються між собою, утворюючи механізм визначення заробітної плати для кожного працівника на підприємстві. Система оплати праці являє собою сукупність правил, що встановлюються відповідно до законодавчих та інших нормативних актів, і визначають співвідношення між рівнем оплати праці та відповідною винагородою.

Основними критеріями ефективності праці працівника є:

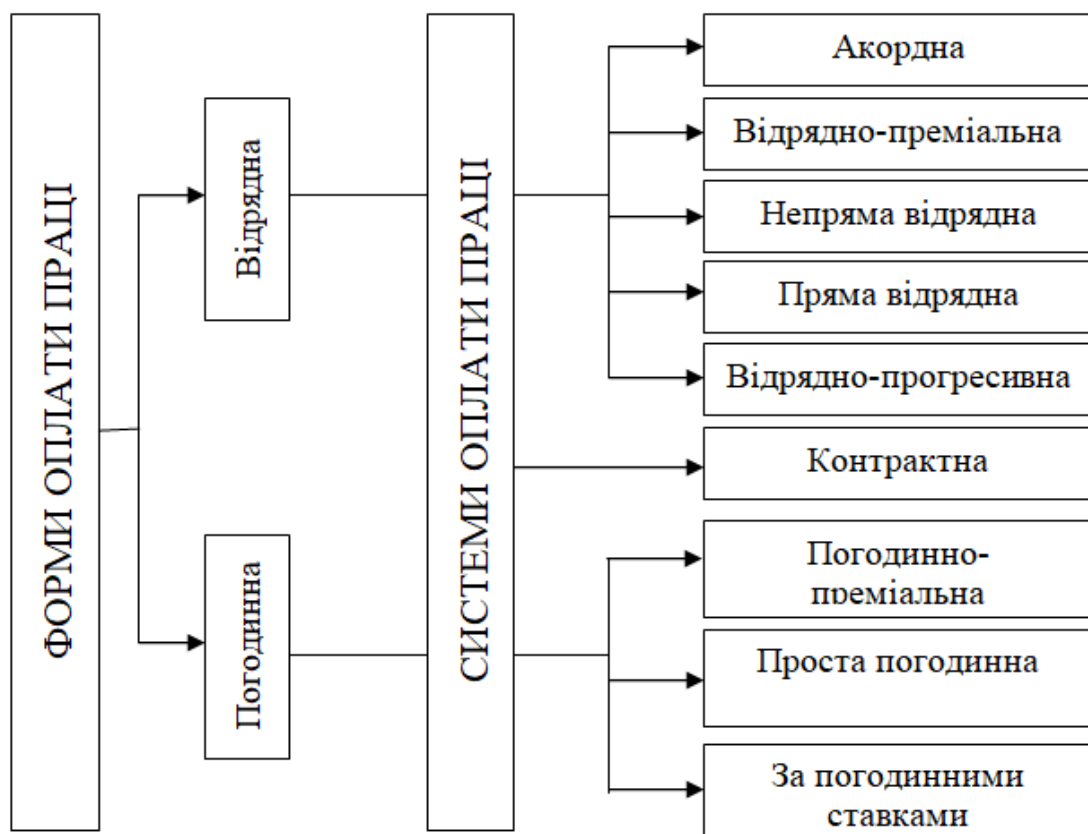
- обсяг виробленої продукції та її якість, що свідчить про виробничу продуктивність та відповідність продукції встановленим стандартам якості;
- витрати робочого часу, що визначаються кількістю днів, які працівник витратив на виконання завдань. Цей показник демонструє ефективність використання робочого часу;
- дотримання нормативів при виконанні конкретної роботи, що показує, наскільки працівник відповідає встановленим стандартам і виконує завдання з необхідною точністю та якістю [21].

На основі цих показників функціонують дві системи оплати праці в рамках тарифної системи: погодинна та відрядна. Тарифна система є комплексним набором нормативів, спрямованих на створення ефективного та справедливого механізму оплати праці. Вона включає в себе присвоєння кваліфікаційних розрядів, визначення тарифних ставок, призначення на посади та регламентування посадових обов'язків, а також умов виконання різних видів робіт, залежно від галузі та інших чинників [22, с. 962]. Тарифна система допомагає розподіляти роботи та визначати оплату відповідно до їх складності, а також оцінювати кваліфікацію працівників.

Основні компоненти тарифної системи включають такі елементи: тарифно-кваліфікаційний довідник, тарифну сітку, тарифні розряди та

коефіцієнти, тарифні ставки, а також додаткові виплати та надбавки до тарифних ставок за відхилення від стандартних умов праці.

Основні форми та системи оплати праці працівників зображено на рис. 1.4. У випадку відрядної форми оплати, винагорода працівника залежить від обсягу виробленої продукції (робіт чи послуг). При цьому роботодавець враховує складність роботи та умови праці, визначаючи відрядні розцінки за одиницю продукції (робіт, послуг) заданої якості [16, с. 111].



**Рис. 1.4 Форми та системи оплати праці**

Застосування відрядної форми оплати праці передбачає обов'язкове врахування кількісних показників праці. Для ефективного використання цієї системи необхідно заздалегідь встановити норми виробітку. Важливо також вести точний облік виконання цих норм, забезпечуючи, щоб це не впливало негативно на якість продукції. Крім того, необхідно контролювати, щоб ці процеси не шкодили технологічним процесам, не порушували правила техніки

безпеки та не призводили до зайвих витрат сировини та матеріалів у виробництві [23, с. 20].

Погодинна система оплати праці базується на фіксованій кількості годин, яку працівник витрачає на виконання роботи, та тарифній ставці або посадовому окладі. Така система застосовується у випадках, коли нормування виконаної роботи є складним або неможливим, оскільки характер виробничих процесів постійно змінюється, і робота не має стабільних параметрів (наприклад, ремонт і налаштування обладнання або дослідно-експериментальні роботи тощо).

В умовах використання сучасних технологій зростає потреба у підвищенні точності, якості обробки та поліпшенні всього виробничого процесу [24, с. 32]. Перехід від відрядної до погодинної форми оплати дозволяє ефективно відповідати на ці вимоги. Зазвичай погодинна система застосовується для керівників, спеціалістів та службовців, а оплата формується на основі місячних окладів або ставок.

Кожна з вищезазначених форм оплати праці має різні системи, які обираються підприємством з урахуванням його організаційно-виробничих особливостей. Наприклад, відрядна форма оплати праці може включати такі системи, як пряма відрядна, непряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна та акордна.

Пряма відрядна система визначає заробіток працівника шляхом множення кількості виготовленої продукції на встановлену розцінку за одиницю продукції. Розцінка в свою чергу розраховується як відношення тарифної ставки до норми виробітку або є результатом множення тарифної ставки на норму часу, необхідного для виготовлення однієї одиниці продукції.

Непряма відрядна система оплати праці не базується на індивідуальному виробітку працівника, а залежить від трудових результатів тих співробітників, яких обслуговує цей працівник. Така система застосовується для обчислення заробітної плати працівників, чиї досягнення важко піддаються нормуванню та

обліку, наприклад, для допоміжного персоналу, при цьому враховуються результати праці основних робітників.

Відрядно-преміальна система оплати праці передбачає нарахування премії працівнику за досягнення або перевищення встановлених якісних та кількісних показників за схемою прямої відрядної оплати. Розмір премії визначається через узгодження між керівництвом та профспілкою і встановлюється у відсотках від тарифного заробітку, який розраховується на основі відрядних розцінок.

Відрядно-прогресивна система оплати праці базується на індивідуальних завданнях та певних розцінках, зокрема, основних та підвищених (за понаднормову роботу). Підвищені розцінки збільшуються пропорційно обсягу продукції, виробленої понаднормово. Однак початкові норми виробітку встановлюються підприємством на основі попереднього досвіду роботи.

Акордна відрядна система оплати праці передбачає, що розцінки для працівника або групи працівників встановлюються не за окремими операціями, а за загальним обсягом виконуваних робіт, з визначеними термінами їх завершення.

Погодинна форма оплати праці включає різні системи, зокрема, проста погодинна, погодинно-преміальна та за погодинними ставками. Проста погодинна форма застосовується рідше через її обмежений вплив на якісні та кількісні показники праці, і визначається шляхом множення погодинної тарифної ставки на кількість відпрацьованих годин відповідно до встановленого розряду.

Погодинно-преміальна система відрізняється від простої тим, що вона враховує недоліки останньої. Ця система розраховується шляхом множення погодинної тарифної ставки на кількість відпрацьованих годин, а також включає додаткову премію, що нараховується за досягнення певних показників роботи.

Система оплати праці за погодинними ставками або посадовими окладами є однією з найбільш поширених у різних галузях господарства. Цей



метод використовують для працівників, чия діяльність є стабільною, наприклад, для прибиральників, комірників та інших [25, с. 141].

Система оплати праці за контрактом передбачає укладання угоди між роботодавцем і працівником. Однією з особливостей цієї системи є те, що право на найм має виключно власник підприємства. Важливою характеристикою контрактної системи є індивідуальний підхід до умов праці та оплати для кожного працівника. Основні умови, такі як заробітна плата, робочий графік і додаткові привілеї, визначаються в рамках укладеного контракту. Це дозволяє створити взаємовигідні умови, в яких працівник має більшу гнучкість у роботі, а роботодавець може адаптувати умови оплати до конкретних вимог і потреб компанії.

Заробітна плата є основним фактором у мотиваційній системі працівників на будь-якому підприємстві. Вибір відповідної форми та системи оплати не тільки впливає на рівень мотивації співробітників, але й має прямий ефект на загальні показники ефективності та результативності компанії. Правильно впроваджена система оплати може стимулювати працівників до досягнення вищих результатів, креативного підходу до виконання завдань та покращення якості праці. Отже, детальний аналіз і вибір оптимальної системи оплати є важливим аспектом ефективного управління підприємством.

Організація обліку розрахунків з оплати праці є важливим елементом управлінської системи підприємства, оскільки вона забезпечує правильність нарахування, виплати заробітної плати та інших винагород працівникам. Від правильно організованої системи обліку залежить своєчасність розрахунків з персоналом, що, у свою чергу, впливає на рівень задоволеності працівників та їхню мотивацію. Організація обліку повинна включати такі аспекти, як ведення документації, нарахування заробітної плати, контроль за виплатами та збереження фінансової дисципліни. Всі ці процеси повинні відповідати вимогам законодавства і бути прозорими для контролю з боку органів державної влади та внутрішнього аудиту.

Існують різні форми та системи обліку розрахунків з оплати праці, зокрема відрядна, почасова та змішана системи, кожна з яких має свої особливості. Вибір форми обліку залежить від специфіки діяльності підприємства, кількості працівників, характеру виконуваних робіт і фінансових можливостей організації. Система нарахування заробітної плати також може бути різною в залежності від того, чи використовується оплата на основі окладу, відрядної системи або ж бонусної системи. Важливо, щоб система була зрозумілою, легко адаптувалася до змін в організації та забезпечувала можливість автоматизації обчислень і зберігання даних для зручності контролю.

Роль організації обліку розрахунків з оплати праці в системі управління підприємством є значною. Це не лише спосіб управління фінансовими ресурсами, але й інструмент для ефективного управління персоналом. Правильний облік заробітної плати дозволяє керівництву підприємства оперативно оцінювати витрати на оплату праці, а також вчасно виявляти та усувати порушення або помилки. Крім того, облік є важливим елементом для забезпечення виконання трудових угод, сплати податків та внесків до соціальних фондів. У результаті, організація обліку оплати праці відіграє критичну роль у забезпеченні фінансової стабільності та ефективності функціонування підприємства.

## РОЗДІЛ 2.

### ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ОБЛІКУ І АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

#### 2.1 Документальне оформлення операцій з оплати праці підприємства

Організація бухгалтерського обліку полягає в створенні оптимальних умов для ведення обліку та забезпеченні його постійної підтримки на належному рівні. Цей процес можна трактувати як сукупність заходів на різних рівнях управління, спрямованих на формування та вдосконалення системи бухгалтерського обліку з метою надання персоналу підприємства точної та актуальної інформації.

Механізм організації бухгалтерського обліку включає три основні складові:

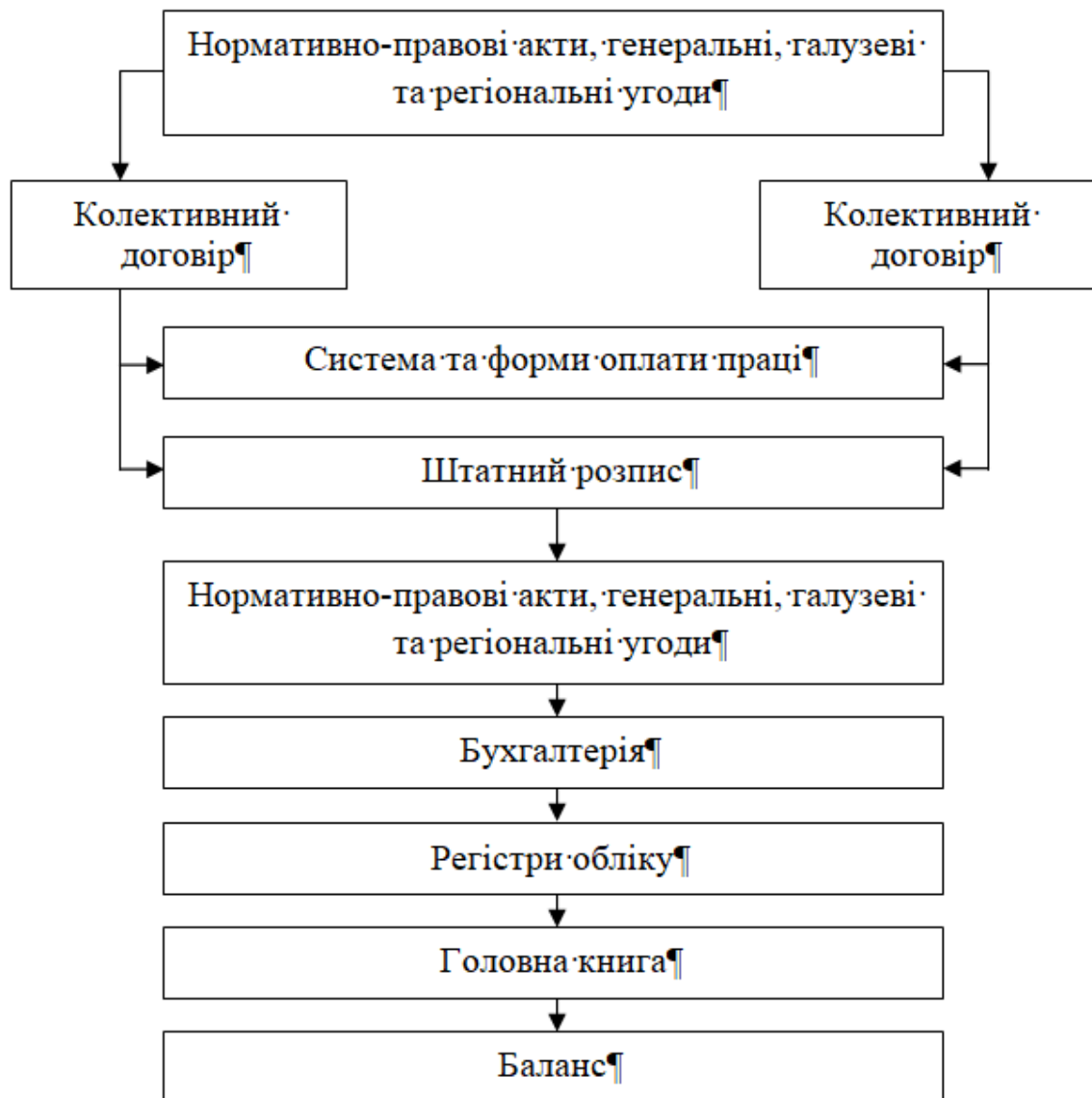
1. Методична – набір методів і прийомів, що застосовуються підприємством при здійсненні господарської діяльності.
2. Організаційна – система правил, які забезпечують ефективну роботу облікового апарату.
3. Технічна – вибір методів і форм ведення обліку [26, с. 203].

Основними завданнями організації обліку оплати праці є чітке визначення цілей, встановлення системи показників, затвердження необхідної документації та формування системи рахунків.

До основних завдань обліку оплати праці належать:

- моніторинг чисельності працівників;
- ефективне використання робочого часу;
- забезпечення дотримання трудової дисципліни;
- обчислення робочого часу та обсягів виготовленої продукції;
- встановлення норм виробітку;
- контроль за фінансовими розрахунками з бюджетом та інші аспекти.

Національна система обліку заробітної плати відповідає вимогам чинного законодавства і ґрунтується на нормативно-правових актах, загальних та галузевих угодах, колективних і трудових договорах, а також на інших внутрішніх документах підприємства (рис. 2.1).



**Рис. 2.1 Структура системи обліку розрахунків з оплати праці**

Хоча об'єкти обліку праці та оплати праці на підприємствах однакові, технологія обліку та функціонування бухгалтерії можуть варіюватися в залежності від специфіки технологічних процесів і організації виробництва, які безпосередньо впливають на ці аспекти [27].

Дослідження організаційних і методичних підходів до обліку заробітної плати було проведено на прикладі юридичної особи ТОВ “Ардор-Трейд”, яка надає можливості для аналізу зазначених аспектів. Вивчення практики обліку заробітної плати на обраному підприємстві дозволило визначити основні етапи та методи обчислення заробітної плати, а також виявити можливості для удосконалення облікових процедур з урахуванням сучасних вимог законодавства та потреб підприємства.

Досліджуване підприємство має статус юридичної особи, власний баланс, банківський рахунок, печатки та інші необхідні реквізити згідно з вимогами законодавства. Основним установчим документом є статут. Головною метою діяльності є отримання прибутку від комерційної діяльності.

Основною сферою діяльності підприємства є посередництво у торгівлі деревиною, будівельними матеріалами та санітарно-технічними виробами, а також надання інших комерційних послуг з метою отримання прибутку.

В рамках цього підприємства працює штат бухгалтерів, до складу якого входить головний бухгалтер, який здійснює виконання своїх відповідальних функцій. Бухгалтерський облік у ТОВ “Ардор-Трейд” автоматизований, що значно покращує організацію та ефективність роботи бухгалтерії.

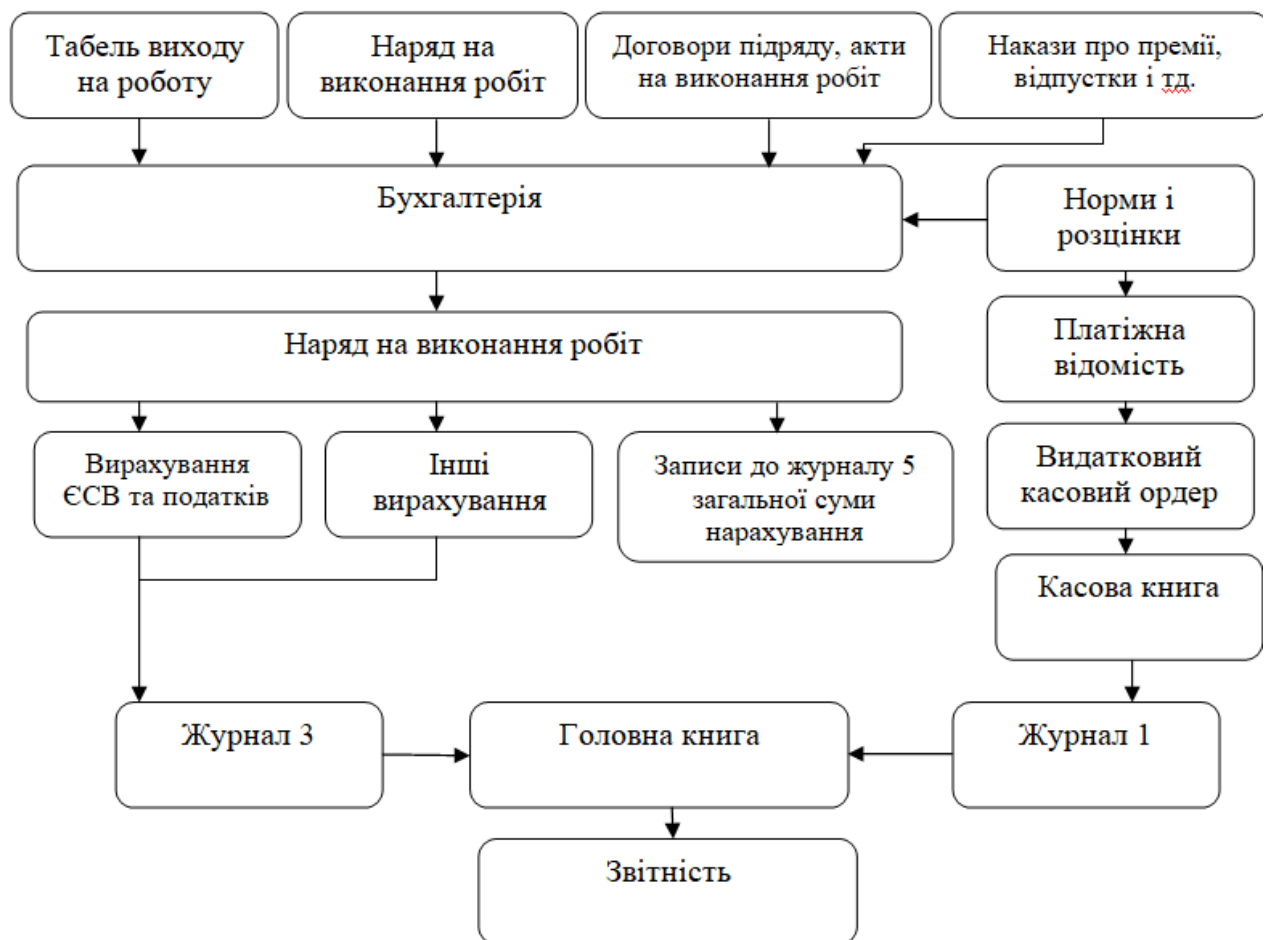
Інформація про розрахунки заробітної плати на підприємстві відображається на рахунку 66 “Розрахунки за виплатами працівникам”. У кредиті цього рахунку реєструються всі нарахування заробітної плати, як основної, так і додаткової, а також премії та інші види винагород. У дебеті обліковуються виплати цих нарахувань, а також суми, витрачені на матеріали та інші товари, які враховуються при обчисленні зарплати, і утримання заробітної плати (ПДФО, ЄСВ, ВЗ тощо).

ТОВ “Ардор-Трейд” використовує 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 і працівниками, супроводжуються значною кількістю як стандартних, так і нестандартних документів. Графік обігу документів затверджується директором підприємства, причому кожен документ ретельно розробляється відповідно до вимог законодавства.

Схема обігу документів в ТОВ “Ардор-Трейд” щодо нарахування та виплати заробітної плати зображена на рисунку 2.2.



**Рис. 2.2** Схема процесу документообігу в обліку заробітної плати  
ТОВ “Ардор-Трейд”

Для оформлення працівника на роботу в ТОВ “Ардор-Трейд” складається “Наказ про прийняття на роботу працівника” (форма № П-1). Після цього відділ кадрів створює особову картку для кожного працівника (форма № П-2), в яку

вносяться всі особисті дані працівника та всі подальші зміни, що відбуваються в його трудовій діяльності. Одночасно ці відомості записуються до трудової книжки, і працівнику надається табельний номер.

В ТОВ “Ардор-Трейд” також застосовуються інші форми первинного обліку, які відповідають вимогам законодавства України. До таких форм належать:

№ П-3 “Наказ про надання відпустки”;

№ П-4 “Наказ про припинення трудового договору (контракту) ”;

№ П-5 “Табель обліку використання робочого часу”;

№ П-6 “Розрахунково-платіжна відомість працівника”;

№ П-7 “Розрахунково-платіжна відомість (зведена) ”;

№ П-9 “Книга обліку бланків трудових книжок і вкладишів до них”;

№ П-10 “Книга обліку руху трудових книжок і вкладишів до них”;

№ П-11 “Акт на списання бланків трудових книжок або вкладишів до них” [28, с. 85].

Трудова книжка є важливим документом, що фіксує всю трудову діяльність працівника [29, с. 132]. Вона містить інформацію про попередні місця роботи, займані посади та причини звільнення. Для роботодавця це важливий документ при оцінці кандидатів на роботу.

При прийомі на роботу працівник повинен пред'явити свою трудову книжку. Проте особи, які вперше шукають роботу, можуть не мати цього документа.

Облік трудових книжок на підприємстві ведеться лише для працівників, які працюють більше 5 днів. Особи, що працюють за цивільно-правовими договорами або на сумісництві, трудові книжки не мають.

При звільненні працівника йому видається трудова книжка, а відповідні записи також вносяться до його особистої картки та книги обліку. Трудові книжки на підприємствах зберігаються як документи, що потребують суворого обліку, і видаються працівникам під розписку при звільненні. Всі відомості у трудовій книжці заповнюються українською мовою. Вона містить такі дані:



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

Штрафи та інші стягнення не фіксуються в трудовій книжці. При звільненні записи в трудовій книжці робляться відповідно до вимог законодавства, із зазначенням відповідної статті та пункту закону.

Для контролю за виконанням трудової дисципліни ТОВ “Ардор-Трейд” використовує табель обліку робочого часу. В ньому вказується підрозділ, до якого відносяться витрати на оплату праці, а також аналітичні рахунки споживачів. Кожен структурний підрозділ самостійно веде табелі для своїх працівників.

Керівники підрозділів несуть відповідальність за контроль за своєчасним початком і закінченням робочого дня своїх підлеглих. У табелі реєструється робочий час працівника по днях, вказуються причини відсутності, відмічаються періоди відпусток та лікарняних. Табелі є важливою підставою для нарахування заробітної плати працівникам, особливо в системі погодинної оплати праці.

У кожному структурному підрозділі підприємства ведеться табель обліку робочого часу для всіх працівників, який підписується керівником підрозділу та особою, відповідальною за ведення цього документа. Двічі на місяць цей табель передається до бухгалтерії в одному примірнику для двох основних цілей: коригування операцій за першу половину місяця та розрахунку місячної заробітної плати.

Для відрядної роботи в ТОВ “Ардор-Трейд” використовується наряд, який визначає завдання та фіксує фактичний облік виконаних робіт і відпрацьованого часу для подальшого розрахунку заробітної плати.

Для цих цілей застосовуються дві стандартні форми: № П-40, яка використовується для обліку робочого часу бригади, і № П-41, яка призначена для індивідуального обліку робочого часу кожного працівника. Подорожній лист застосовується для обліку роботи працівників, які займаються вантажно-транспортними операціями, а також для водіїв, які виконують перевезення на підприємстві [30, с. 205].

Нарахування заробітної плати здійснюється через укладання трудових договорів та актів приймання виконаних робіт. Всі первинні документи підписуються керівником підрозділу, де виконувалися роботи, при цьому обов'язково вказується об'єкт, над яким виконувалися ці роботи.

Основним документом для обліку заробітної плати є розрахунково-платіжна відомість працівника, форма № П-6. Вона складається на основі різних первинних документів, таких як таблиці обліку робочого часу, лікарняні листки, акти виконаних робіт та інші. За складання цієї відомості відповідає бухгалтер підприємства, який зазвичай веде її в одному екземплярі. Після цього всі дані узагальнюються у зведеній розрахунково-платіжній відомості, що має форму № П-7.

ТОВ “Ардор-Трейд” має власні розроблені первинні документи для обліку додаткових виплат працівникам, зокрема листи про простій, таблиці з відмітками фактичного часу для нормованої та понаднормової роботи та інші.

При звільненні працівників у ТОВ “Ардор-Трейд” відділ кадрів складає "Наказ про звільнення" (форма № П-8) в двох примірниках для кожного працівника. Один екземпляр зберігається в відділі кадрів, а інший передається в бухгалтерію. Цей наказ підписується керівником відповідного підрозділу та директором підприємства.

Отже, ефективне управління обліком заробітної плати на підприємстві залежить від правильного формування графіка документообігу та своєчасного та коректного відображення господарських операцій, пов'язаних з витратами на персонал і сплатою всіх податків та зборів відповідно до чинного законодавства.

## **2.2 Організація синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці**

В умовах сучасного ринку в Україні важливо мати точну і своєчасну інформацію про всі сфери бізнесу та їх функціонування. Одним із основних завдань для забезпечення ефективної роботи підприємства є правильне визначення доходів та витрат. Враховуючи це, одним з найважливіших елементів витрат є точний облік витрат на оплату праці співробітників.

Синтетичний облік дає загальну картину фінансових потоків, пов'язаних з оплатою праці, і дозволяє швидко оцінити загальну ситуацію в цій області [31, с. 251]. Водночас, аналітичний облік дає більш детальний аналіз цих розрахунків, враховуючи різноманітні аспекти, такі як витрати на заробітну плату окремих працівників, податкові зобов'язання та соціальні виплати.

Аналіз синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці дає можливість отримати загальне уявлення про фінансову діяльність підприємства та ефективно управляти його ресурсами. Використання таких підходів сприяє не лише своєчасній та точній виплаті заробітної плати працівникам, а й допомагає в стратегічному плануванні управління персоналом, зниженні податкових і правових ризиків, а також підвищенні загальної ефективності фінансового управління на підприємстві [32, с. 142].

Основні принципи та методи нарахування і виплати заробітної плати визначаються в законодавстві України, зокрема в Законі України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні”, а також в положеннях бухгалтерського обліку, зокрема у стандартах 16 “Витрати” та 26 “Виплати працівникам”. Податки та інші обов'язкові платежі, що утримуються з цих виплат, регулюються Податковим кодексом України. Відповідні норми, викладені в цих нормативно-правових актах, застосовуються до всіх форм власності, окрім бюджетних установ.

Всі витрати на заробітну плату в ТОВ “Ардор-Трейд” обліковуються через реєстрацію на рахунку 66 “Розрахунки за виплатами працівникам” у

бухгалтерському обліку, що здійснюється за допомогою оформлення первинних документів та формування відповідних бухгалтерських проводок. Система обліку розрахунків із заробітної плати на цьому підприємстві представлена в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

**Кореспонденції рахунків обліку розрахунків з оплати праці  
ТОВ “Ардор-Трейд”**

| № 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    |
| 7                           | Утримано/відраховано із зарплати:                                                        |                         |        |
|                             | – 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    |
| 11                          | Виплачено депоновану заробітну плату                                                     | 662                     | 301    |

Бухгалтерський облік у ТОВ “Ардор-Трейд” фіксує нарахування заробітної плати на кредиті рахунку 66 “Розрахунки за виплатами працівникам”, тоді як виплати відображаються за дебетом. Вибір рахунку для дебетування залежить від категорії працівника та типу призначеної виплати.

У підприємстві існує два способи виплати заробітної плати: через банк або через касу. Наразі найбільш популярним є перехід на виплату зарплати через банківські картки за допомогою зарплатного проекту. Це є зручним для працівників, оскільки вони можуть отримати свою заробітну плату в будь-який час і з будь-якого місця, а також знімати частину коштів чи залишати решту на

картці за власним бажанням. Окрім того, банківська картка дозволяє здійснювати оплату комунальних послуг, покупки, перекази, погашення кредитів, розміщення коштів на депозитах та інші операції без необхідності виходити з дому.

У ТОВ “Ардор-Трейд” основна щорічна відпустка триває 24 календарних дні. Для розрахунку відпускних необхідно врахувати загальний дохід за 12 місяців перед відпусткою або фактично відпрацьований період (якщо він менший), а потім поділити його на кількість календарних днів у році або за відпустковий період, виключаючи святкові та неробочі дні відповідно до законодавства. Отриманий результат множиться на кількість календарних днів запланованої відпустки. Облік відпусток у ТОВ “Ардор-Трейд” здійснюється шляхом складання первинних документів та оформлення бухгалтерських проводок (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

**Кореспонденції рахунків обліку відпусток  
ТОВ “Ардор-Трейд”**

| №<br>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” створюється резерв для відпусток, який відображається за кредитом. У той же час, за дебетом обліковується використання цього резерву. Кредитний залишок вказує на суму невикористаних резервів на певну дату.

Згідно з Законом України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування”, право на соціальне страхування у випадках тимчасової непрацездатності мають особи, які працюють на підприємствах, в організаціях або установах будь-якої організаційно-правової форми, зокрема іноземні

підприємства та представники нерезидентів, а також особи, обрані на виборні посади в державних установах або органах місцевого самоврядування. Це також стосується фізичних осіб-підприємців, осіб, які займаються незалежною професійною діяльністю, а також членів фермерських господарств. Ці права визначаються умовами трудових, цивільно-правових договорів та іншими нормативно-правовими актами.

Працівники підприємства автоматично підлягають обов'язковому соціальному страхуванню, що забезпечує їм соціальні виплати у випадку настання страхових подій. У разі тимчасової непрацездатності застрахованій особі надається допомога після надання листка непрацездатності. Далі рішення щодо надання додаткової матеріальної допомоги приймає спеціальна комісія підприємства, організації або установи, до складу якої входять адміністративні працівники або особа, яка здійснює незалежну діяльність.

У ТОВ “Ардор-Трейд” облік тимчасової непрацездатності проводиться шляхом оформлення первинних документів та бухгалтерських проводок, як це відображено в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

**Кореспонденції рахунків обліку тимчасової непрацездатності в  
ТОВ “Ардор-Трейд”**

| № | 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    |

Комісія має 10 днів для розгляду документів, що підтверджують тимчасову непрацездатність працівника. У разі відмови працівник отримує письмове повідомлення, але має право оскаржити це рішення протягом п'яти днів [33, с. 158].

Виплати по лікарняних розраховуються на основі середньої заробітної плати працівника за останні шість календарних місяців перед місяцем, коли сталася подія, що призвела до страхового випадку. Середня заробітна плата визначається шляхом ділення загальної нарахованої зарплати за цей період на кількість фактично відпрацьованих робочих днів.

Таким чином, вивчаючи бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці в ТОВ “Ардор-Трейд”, можна зробити висновок, що процеси нарахування та виплати заробітної плати, а також утримання податків і зборів відповідають вимогам чинного законодавства і організовані належним чином. Наявна інформація повністю задовольняє потреби як внутрішніх, так і зовнішніх користувачів.

### **2.3 Особливості проведення аудиту розрахунків з оплати праці підприємства**

Аудит є важливим елементом внутрішнього та зовнішнього контролю щодо нарахування та виплати заробітної плати. Оскільки облік розрахунків з оплати праці вимагає ретельної уваги та точності з боку бухгалтера, це зумовлено необхідністю обробки значного обсягу інформації, що включає велику кількість первинних документів.

Багато авторитетних дослідників аналізували методологію аудиту розрахунків з оплати праці, проте на сьогодні не існує єдиного підходу або універсальної методики для проведення аудиту на підприємствах різних організаційно-правових форм.

За словами Полуянової О. І., аудит розрахунків з оплати праці є складним і відповідальним процесом, який вимагає високої кваліфікації, оскільки

об'єднує елементи фінансового аудиту та аудиту на відповідність [34, с. 37]. Це пов'язано з необхідністю дотримання вимог трудового та податкового законодавства під час складання фінансової звітності щодо розрахунків з оплати праці та інших виплат працівникам.

Основні завдання аудиту розрахунків з оплати праці на підприємстві ТОВ “Ардор-Трейд” включають:

- забезпечення відповідності нормативно-правовим вимогам щодо виплат, пов'язаних із оплатою праці;
- коректне розрахунку норм виробітку за виконану роботу та надані послуги;
- перевірку виплат працівникам відповідно до умов трудових договорів та інших угод згідно з чинним законодавством;
- контроль правильності віднесення витрат на заробітну плату до собівартості продукції;
- аналіз загального доходу, що підлягає оподаткуванню;
- визначення сум, які повинні бути сплачені до державного бюджету з оплати праці;
- контроль за коректністю нарахування та виплати відпускних та заробітної плати;
- перевірку формування резерву на оплату відпусток працівників.

На основі зазначених завдань можна сформувати модель аудиту розрахунків з оплати праці, яка включатиме об'єкти перевірки, методологічні підходи, джерела інформації, а також загальні методики для реалізації аудиторських результатів (табл. 2.5).

Проведення аудиту передбачає розробку загального плану перевірки [35, с. 24]. Планування аудиторської перевірки дозволяє аудитору зосередитися на ключових аспектах і забезпечити ефективну організацію процесу. Обсяг роботи для аудитора визначається економічним масштабом підприємства, його аудиторським досвідом та рівнем розуміння специфіки діяльності



підприємства. Обов'язковим етапом є обговорення з клієнтом обсягу, умов і характеру роботи для чіткого визначення цілей аудиту.

План аудиторської перевірки повинен бути чітким та детальним, оскільки він є основою для створення програми аудиту. Структура, формат, складність, а також обрані методи і технології проведення перевірки мають бути чітко визначені.

Таблиця 2.5

**Схема проведення аудиту розрахунків з оплати праці  
ТОВ “Ардор-Трейд”**

| 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 аналітичні звіти, та розрахунки.                                                | Аналіз утруповання результатів аудиту                                                                       | Правове обґрунтування виявлених недоліків                        | Вилучення оригіналів документів                               |

Під час проведення аудиту необхідно розпочати з ознайомлення з обліковою політикою підприємства, перевірити її відповідність чинним стандартам та законодавчим вимогам, оцінити ефективність внутрішнього контролю та особливості діяльності клієнта.

Методика аудиту розрахунків з оплати праці включає наступні етапи:

1. Перевірка правильності оформлення документів, що стосуються виплат працівникам, відповідно до чинного законодавства.
2. Перевірка наявності та відповідності умов договорів, що регулюють оплату праці.
3. Перевірка коректності нарахувань заробітної плати, залежно від обсягу виконаних робіт, зокрема для працівників, що працюють за відрядною або погодинною системою.
4. Перевірка правильності нарахування соціальних гарантій для працівників.
5. Перевірка правильності нарахування та виплат відпускних.
6. Перевірка правильності розрахунку лікарняних та інших видів допомоги у разі тимчасової непрацездатності.
7. Перевірка правильності обліку всіх податків і зборів відповідно до вимог законодавства.
8. Перевірка відповідності включення витрат на оплату праці в собівартість 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 даних у звітності підприємства щодо розрахунків з заробітної плати.

Під час аудиту контрольні заходи, що здійснюються для перевірки певних завдань, допомагають аудиторам визначити точність даних первинного обліку підприємства за визначений період [36, с. 125]. У цьому процесі особлива увага приділяється відповідності нормативно-правової бази, яка регулює трудові відносини між роботодавцями та працівниками, а також операціям щодо нарахування і виплати заробітної плати. Важливо правильно розподілити навантаження під час аудиту між усіма етапами обліку розрахунків з оплати

праці, щоб ефективно використовувати робочий час та ретельно перевіряти всі фінансові розрахунки з працівниками підприємства.

Основні аспекти, на які аудитор повинен звернути увагу під час перевірки в ТОВ “Ардор-Трейд”, включають:

- відповідність підприємства вимогам чинного законодавства в сфері обліку;
- перевірка достовірності даних, зазначених у первинних документах та відповідних формах звітності;
- правильність визначення обсягу виконаних робіт та наданих послуг;
- виявлення в первинних документах осіб, які брали участь у виробничих процесах;
- перевірка коректності відображення інформації в облікових документах про виконану роботу;
- відповідність даних синтетичного обліку та аналітичного рахунка 66 “Розрахунки з оплати праці”;
- легітимність доплат, премій та інших надбавок;
- точність підсумків у реєстрах обліку та фінансовій звітності;
- правильність віднесення витрат на оплату праці до собівартості продукції;
- порівняння відомостей про виплату заробітної плати зі штатними списками працівників підприємства, а також відсутність змін у цих даних.

Під час аудиту розрахунків з оплати праці перевіряються різноманітні документи, зокрема розрахунково-платіжні відомості, таблиці робочого часу, наряди на виконані роботи та надані послуги, а також особові рахунки працівників. Насамперед необхідно перевірити правильність заповнення цих документів відповідно до чинних нормативно-правових вимог. Відповідно до законодавства, кожен суб’єкт господарювання має право обирати різні форми та системи оплати праці. Завдання аудитора полягає в тому, щоб з’ясувати, які саме системи та форми використовуються, та вибрати відповідний підхід до

перевірки. За допомогою арифметичних розрахунків аудитор може виявити помилки в документах, пов'язаних з оплатою праці.

Особливу увагу аудитор приділяє різним додатковим виплатам працівникам, серед яких:

- стимулюючі виплати, такі як премії або винагороди за підсумками роботи за рік;
- компенсаційні виплати;
- оплата за невідпрацьований час, включаючи відпустки, як щорічні, так і додаткові;
- виплати за простої або брак.

Аудитор має перевірити, чи були премії офіційно затверджені керівництвом підприємства та чи мають вони підтвердження в колективних угодах або контрактах. Окрім цього, особлива увага приділяється іншим цивільно-правовим договорам.

При оцінці правильності та обґрунтованості розрахунку середньої заробітної плати необхідно враховувати всі види витрат на оплату праці. Однак у розрахунки не слід включати додаткові виплати за наднормову роботу, оплату праці у святкові дні, виплати сумісникам, які не працювали у звітному періоді, а також інші премії чи виплати, що не включаються до загального фонду оплати праці і мають тимчасовий характер.

Аудитор також повинен перевірити, чи здійснюються утримання з нарахованої заробітної плати своєчасно та в належному порядку, особливо щодо розрахунку податку на доходи фізичних осіб (ПДФО) та воєнного збору (ВЗ). Для цього слід застосовувати метод арифметичного контролю для перевірки точності утриманих податкових сум. Також необхідно перевірити правильність застосування податкових пільг відповідно до чинного законодавства та виявити випадки, коли податок на прибуток не було повністю або частково утримано з матеріальної допомоги, компенсаційних виплат або подарунків.

Під час виплати страхового відшкодування зазвичай утримується прибутковий податок, але такі утримання можливі лише за наявності виконавчих листів.

Наступним кроком є перевірка відповідності цієї інформації даним на відповідних рахунках та в облікових регістрах, що включають витрати і утримання. Оцінюється і порівнюється інформація аналітичного обліку з даними синтетичного рахунку 66 “Розрахунки з оплати праці”. Порівнюються залишки на початок місяця, що відображаються в балансі, з даними розрахунково-платіжної відомості, а також сума заборгованості, зазначена в розрахунковій відомості, з сумами, які містяться в платіжній відомості, що відображає виплату зарплати працівникам. Отже, аудит процесу нарахування заробітної плати є важким і трудомістким, але є необхідним через значний вплив цих розрахунків на загальні витрати підприємства ТОВ “Ардор-Трейд”.

### РОЗДІЛ 3

## АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА НАПРЯМКИ ОПТИМІЗАЦІЇ ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

### 3.1 Аналіз динаміки та структури фонду оплати праці підприємства

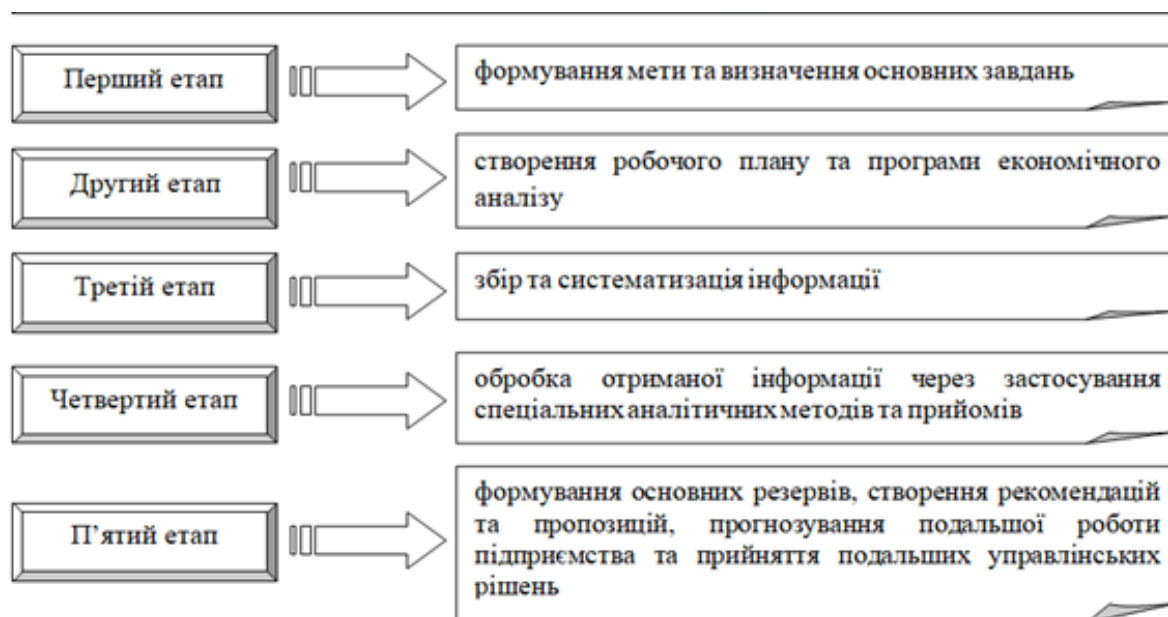
Аналітична діяльність у ТОВ “Ардор-Трейд” включає в себе набір заходів, спрямованих на вивчення та оцінку господарської діяльності підприємства. Ці заходи допомагають у формуванні повного розуміння роботи підприємства в цілому.

Основною метою економічного аналізу є досягнення визначених завдань для підприємства та реалізація поставлених цілей у найкоротші терміни при максимально ефективному використанні доступних ресурсів [37, с. 172].

Процес організації аналітичної роботи на підприємстві ТОВ “Ардор-Трейд” включає кілька основних етапів:

- визначення методів та процедур для аналізу;
- розробка етапів планування цього процесу;
- забезпечення науково-методичними, матеріальними та кадровими ресурсами;
- загальне керівництво процесом з боку управлінської команди;
- підготовка необхідної документації для здійснення аналізу;
- контроль за реалізацією заходів, спрямованих на покращення економічного стану підприємства.

Важливо зазначити, що проведення аналітичної роботи в ТОВ “Ардор-Трейд” сприяє ефективному прийняттю управлінських рішень та мінімізації негативних наслідків. Це підкреслює важливість правильно організованого процесу аналізу для працівників лісозаготівельного підприємства. Етапи економічного аналізу в ТОВ “Ардор-Трейд” представлені на рис. 3.1.



**Рис. 3.1 Основні етапи проведення економічного аналізу  
ТОВ “Ардор-Трейд”**

У сучасних умовах діяльність будь-якого підприємства, незалежно від країни чи галузі, визначається численними факторами, що мають значний вплив на формування його прибутку. Одним із найбільш значущих аспектів, який потребує значних витрат, є заробітна плата. Загалом, ефективність функціонування підприємства залежить від рівня кваліфікації працівників, ефективного використання матеріально-технічних ресурсів та інших факторів, що впливають на результативність господарських процесів, зростання доходів і чистого прибутку [38, с. 68].

Існує низка факторів, які безпосередньо впливають на продуктивність праці, зокрема система оплати праці (як один з мотивуючих елементів), рівень кваліфікації працівника та вдосконалення технічного рівня виконаних робіт. Тому аналіз витрат на оплату праці та ефективне управління коштами на її забезпечення є надзвичайно важливим.

Аналіз оплати праці в ТОВ “Ардор-Трейд” є важливим етапом в загальному процесі оцінки діяльності цього лісозаготівельного підприємства. Оцінка розрахунків заробітної плати має велике значення, оскільки вона

дозволяє визначити ефективність використання трудових ресурсів за певний період часу.

Метою проведення аналізу показників оплати праці є виявлення потенційних можливостей для підвищення продуктивності праці та зниження собівартості продукції через оптимізацію витрат на оплату праці.

Основними завданнями аналізу розрахунків заробітної плати в ТОВ “Ардор-Трейд” є:

- дослідження наявності робочої сили на підприємстві та в його підрозділах, а також аналіз професійного та кваліфікаційного складу працівників;

- вивчення показників текучості кадрів;

- оцінка продуктивності праці;

- виявлення факторів, що впливають на систему оплати праці;

- визначення можливостей для покращення та ефективнішого використання трудових ресурсів.

Для проведення аналізу використовуються наступні джерела інформації:

- план економічного та соціального розвитку підприємства;

- статистична звітність з праці, звіти про рух робочої сили та зайнятість;

- фінансова звітність підприємства (Додаток Б);

- дані з обліку робочого часу;

- інформація, отримана від відділу кадрів.

Ефективне управління робочими потоками та їх оптимізація, а також оцінка продуктивності праці є важливими складовими для забезпечення стабільного розвитку будь-якого підприємства.

Отримання своєчасної та точної інформації про відхилення в роботі персоналу, зниження продуктивності, неефективне використання робочого часу, а також виявлення та аналіз таких проблем, є основними завданнями аналізу трудових ресурсів підприємства. Головні показники для оцінки використання робочих потоків включають кількість працівників, їх категорії та



кваліфікаційні рівні, професіональні та освітні характеристики, витрати часу, обсяги виробництва та послуг, а також дані про рух робочої сили.

Належне забезпечення підприємства трудовими ресурсами, їх ефективне використання та високий рівень продуктивності праці є ключовими чинниками для покращення функціонування підприємства. Для аналізу забезпеченості підприємства робочою силою важливо вивчити рух персоналу. Це вимагає визначення різних коефіцієнтів, таких як коефіцієнти обороту прийому та вибуття кадрів, плинності та стабільності персоналу. Оцінка структури трудових ресурсів ТОВ “Ардор-Трейд” за період 2023-2024 рр. представлена в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

**Оцінка структури трудових ресурсів ТОВ “Ардор-Трейд”  
за 2023-2024 рр.**

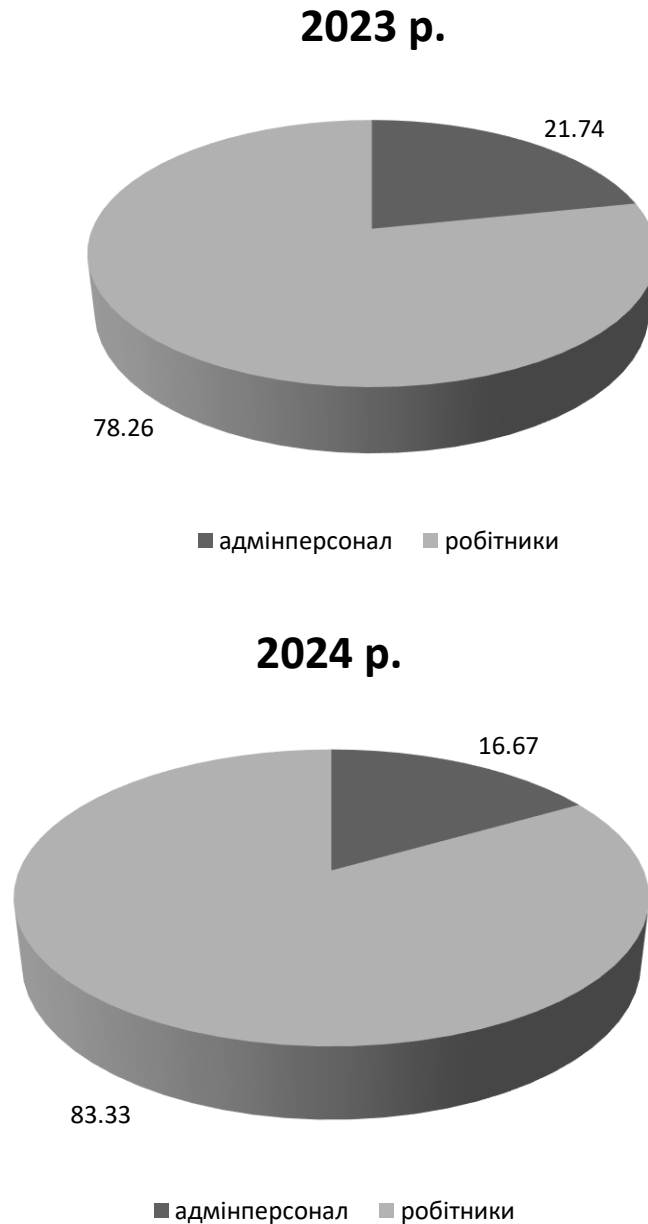
| Показники           | 2023 рік |       | 2024 рік |       | Відхилення, % |       |
|---------------------|----------|-------|----------|-------|---------------|-------|
|                     | чол.     | %     | чол.     | %     | чол.          | %     |
| Всього              | 28       | 100   | 30       | 100   | 2             | 0     |
| в т.ч. чисельність: |          |       |          |       |               |       |
| – адмінперсоналу    | 5        | 21,74 | 5        | 16,67 | 0             | -5,07 |
| – робітників        | 23       | 78,26 | 25       | 83,33 | 2             | 5,07  |

Згідно з даними таблиці 3.1, можна зробити висновок, що загальна чисельність працівників на підприємстві за звітний рік збільшилася на 2 особи, що становить 0% від загальної чисельності. Однак варто зазначити, що зміни в структурі чисельності працівників мають різний вплив на окремі категорії. Зокрема, чисельність адміністративного персоналу залишилася незмінною, а частка цієї категорії зменшилася на 5,07%. Це може свідчити про оптимізацію чисельності в адміністративному секторі.

У той же час чисельність робітників зросла на 2 особи, що збільшило їхню частку у загальній чисельності працівників на 5,07%. Це може вказувати на зростання виробничої активності підприємства та потребу в збільшенні чисельності робітників. Таким чином, підприємство оптимізує свою структуру

працівників, надаючи перевагу робітникам в порівнянні з адміністративним персоналом, що, ймовірно, відповідає поточним вимогам виробництва.

Результати аналізу відображені на рисунку 3.2.



**Рис. 3.2 Оцінка структури трудових ресурсів ТОВ “Ардор-Трейд”  
за 2023-2024 рр.**

Аналіз руху робочої сили на підприємстві дозволяє оцінити зміни в чисельності та складі персоналу, а також виявити тенденції в наймі, звільненнях та переміщеннях працівників між різними підрозділами. Згідно з результатами аналізу, за звітний період спостерігається збільшення загальної

чисельності персоналу на 2 особи, зокрема за рахунок збільшення кількості робітників. У той же час, чисельність адміністративного персоналу залишилась на тому ж рівні, що свідчить про стабільність управлінської структури підприємства. Вивчені показники дають можливість оцінити ефективність кадрової політики та виявити потреби у коригуванні стратегії управління робочою силою для досягнення більшої ефективності. Проведемо аналіз руху робочої сили у ТОВ “Ардор-Трейд” (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

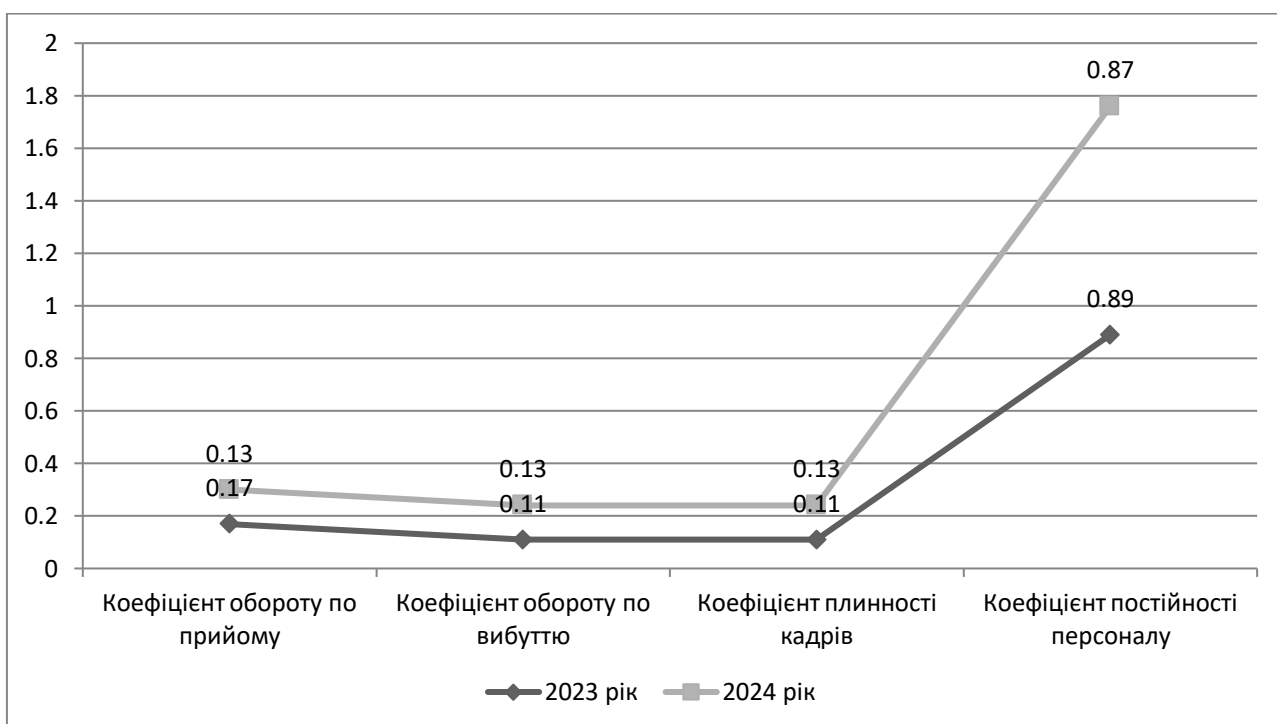
**Аналіз руху робочої сили у ТОВ “Ардор-Трейд”  
за 2023-2024 рр.**

| № | Показники                              | 2023 рік | 2024 рік | Відхилення % |
|---|----------------------------------------|----------|----------|--------------|
| 1 | Середньооблікова кількість працівників | 28       | 30       | 2            |
| 2 | Прийнято – разом                       | 5        | 4        | -1           |
| 3 | Вибуло – разом:                        | 3        | 4        | 1            |
|   | з них:                                 |          |          | 0            |
|   | за власним бажанням                    | 3        | 4        | 1            |
|   | за порушення трудової дисципліни       | 0        | 0        | 0            |
| 4 | Коефіцієнт обороту по прийому          | 0,17     | 0,13     | -0,04        |
| 5 | Коефіцієнт обороту по вибуттю          | 0,11     | 0,13     | 0,02         |
| 6 | Коефіцієнт плинності кадрів            | 0,11     | 0,13     | 0,02         |
| 7 | Коефіцієнт постійності персоналу       | 0,89     | 0,87     | -0,02        |

Аналіз показників руху робочої сили свідчить про певні зміни в структурі та динаміці кадрів підприємства. Коефіцієнт обороту по прийому знизився на 0,04, що означає зменшення темпів прийому нових працівників, і це може вказувати на стабільність чисельності персоналу або зниження потреби в нових кадрах. У той же час коефіцієнт обороту по вибуттю збільшився на 0,02, що свідчить про незначне підвищення числа працівників, які залишають підприємство. Це може вказувати на потребу в додаткових заходах для утримання кадрів.

Коефіцієнт плинності кадрів також зріс на 0,02, що підтверджує тенденцію до підвищення рівня звільнень серед працівників. Це може бути пов'язано з факторами, що впливають на мотивацію співробітників, або із загальними умовами на підприємстві. Зменшення коефіцієнта постійності персоналу на 0,02 свідчить про зменшення частки постійних працівників і може вказувати на необхідність вдосконалення політики утримання працівників та покращення умов праці для зменшення плинності кадрів.

Результати аналізу відображені на рисунку 3.3.



**Рис. 3.3 Зміни у показниках руху робочої сили на ТОВ “Ардор-Трейд” за 2023-2024 рр.**

Після проведеного аналізу використання фонду оплати праці та трудових ресурсів можна зробити висновок, що правильно організований синтетичний та аналітичний облік є ключовим елементом ефективного фінансового управління підприємством. Моніторинг цих процесів дозволяє оптимально розподіляти ресурси, знижувати ризики та зменшувати витрати. Раціональне використання інформації, отриманої з обліку розрахунків по оплаті праці, допоможе підприємству ухвалювати обґрунтовані рішення щодо управління персоналом.

### 3.2 Оцінка ефективності використання фонду оплати праці

У сучасних економічних умовах важливим аспектом є ефективне використання фонду оплати праці підприємством. Це пояснюється тим, що ці витрати безпосередньо впливають на підвищення продуктивності праці, збільшення обсягів виробленої продукції, поліпшення її якості та сприяють покращенню фінансових результатів діяльності компанії. У таких умовах відкриваються реальні можливості для підвищення ефективності виробничих процесів, своєчасних розрахунків із працівниками та уникнення заборгованості перед ними [39, с. 35]. Отже, аналіз розрахунків з оплати праці здійснюється за певним алгоритмом, що зображено на рисунку 3.4.



**Рис. 3.4 Загальний підхід до аналізу виплат заробітної плати на ТОВ “Ардор-Трейд”**

Аналіз динаміки та структури виплат заробітної плати передбачає порівняння фактичних і планових даних з метою визначення абсолютних та відносних відхилень. Цей процес також надає менеджерам важливу інформацію про розподіл коштів з фонду оплати праці як на рівні всього підприємства, так і в розрізі окремих підрозділів та працівників. Для оцінки загальних витрат на

заробітну плату необхідно розрахувати абсолютні та відносні відхилення між відповідними показниками.

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

Таблиця 3.3

**Аналіз продуктивності праці на ТОВ “Ардор-Трейд”  
за 2023-2024 рр.**

| № | Показники                                           | 2023 рік | 2024 рік | + / –  |
|---|-----------------------------------------------------|----------|----------|--------|
| 1 | Обсяг товарної продукції, (тис) грн.                | 318810   | 448068   | 129258 |
| 2 | Середньомісячна чисельність працівників:            | 28       | 30       | 2      |
|   | в т.ч. робітників                                   | 23       | 25       | 2      |
| 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           | 78,3     | 83,3     | 5      |
| 6 | Сер.-годинний виробіток робітника, грн.             | 6,3      | 8,7      | 2,3    |
| 7 | Сер.-денний виробіток робітника, грн.               | 49,3     | 66,6     | 17,3   |
| 8 | Середньорічний виробіток робітника, грн.            | 13861,3  | 17922,7  | 4061,4 |
| 9 | Сер.-річний виробіток 1 сер.-спис. працюючого, грн. | 11386,1  | 14935,6  | 3549,5 |

Як бачимо, середньорічний виробіток на 1 працівника збільшився на 4061,4 грн, що є позитивним явищем для підприємства. Це свідчить про зростання ефективності праці, незважаючи на зменшення середньої тривалості робочого дня та зниження кількості робочих днів на одного працівника. Підвищення сер.-годинного та сер.-денного виробітку робітників також вказує на покращення продуктивності праці, що є результатом оптимізації робочих процесів та, ймовірно, покращення кваліфікації працівників.

Збільшення питомої ваги робітників у загальній чисельності персоналу, а також зростання обсягу товарної продукції, вказує на ефективність

використання робочої сили на підприємстві. Отже, зростання показників виробітку та продуктивності праці є позитивними для розвитку ТОВ “Ардор-Трейд” і свідчать про правильний вибір стратегії управління персоналом та робочими процесами. Залишаються резерви для подальшого зростання продуктивності, зокрема, за рахунок поліпшення організації робочого часу та покращення управлінських рішень. На цю зміну вплинуло ряд наступних факторів:

Таблиця 3.4

**Розрахунок впливу факторів на зміну продуктивності праці  
ТОВ “Ардор-Трейд” за 2023-2024 рр.**

| №            | ПВ    | Д   | Т   | СГВ | ПП      | +/-    |
|--------------|-------|-----|-----|-----|---------|--------|
| 2023.<br>рік | 0,783 | 281 | 7,8 | 6,3 | 10811,9 |        |
| 1 підст.     | 0,83  | 281 | 7,8 | 6,3 | 11460,9 | 649,0  |
| 2 підст.     | 0,833 | 269 | 7,8 | 6,3 | 11011,1 | -449,8 |
| 3 підст.     | 0,833 | 269 | 7,7 | 6,3 | 10870,0 | -141,2 |
| 4 підст.     | 0,833 | 269 | 7,7 | 8,7 | 15010,9 | 4140,9 |
| Разом:       | -     | -   | -   | -   | -       | 3549,5 |

Отже, при проведенні факторного аналізу методом ланцюгових підстановок, виявлено, що резервами є: збільшення середньої кількості днів робочих днів у році і збільшення тривалості робочого дня. В цілому, факторний аналіз показав, що за 2023-2024 рр. спостерігалось загальне зростання продуктивності праці на підприємстві на 3549,5 одиниць, що свідчить про значний прогрес у вдосконаленні робочих процесів і управлінських рішень. Основним резервом для подальшого збільшення продуктивності є підвищення ефективності використання робочого часу та розвиток внутрішніх процесів для підтримки високої продуктивності при збереженні чи навіть скороченні чисельності персоналу.

Наступним етапом є розрахунок впливу трудової групи факторів на зміну обсягу реалізованої продукції способом абсолютних різниць. Для оцінки

ефективності заробітних виплат необхідно розрахувати різні показники. Аналіз цих показників для ТОВ “Ардор-Трейд” представлений у таблиці 3.5.

Таблиця 3.5

**Розрахунок впливу групи трудової групи факторів на зміну обсягу реалізованої продукції у ТОВ “Ардор-Трейд” за 2023-2024 рр.**

| Показники                                                      | 2023 рік | 2024 рік | Відхилення |
|----------------------------------------------------------------|----------|----------|------------|
| Обсяг реалізованої продукції (тис. грн.)                       | 318810   | 448068   | 129258     |
| Середньооблікова чисельність працюючих (чол.)                  | 28       | 30       | 2          |
| Середній виробіток продукції в розрахунку на одного працівника | 11386,1  | 14935,6  | 3549,5     |

Як бачимо, обсяг реалізованої продукції у звітному році зріс на 129258 тис. грн., на це вплинули такі групи факторів:

а) зміна середньооблікової чисельності працюючих:

$$\Delta y_a = \Delta a \times b_0 = 2 \times 11286,1 = 22572,2;$$

б) зміна продуктивності праці:

$$\Delta y_b = a_1 \times \Delta b = 30 \times 3549,5 = 106685,8;$$

$$\Delta y = 22572,2 + 106685,8 = +129258.$$

В результаті проведеного розрахунку впливу факторів на зміну обсягу реалізованої продукції ТОВ “Ардор-Трейд” за 2023-2024 роки, було встановлено, що загальне збільшення обсягу реалізованої продукції на 129258 тис. грн. обумовлене кількома основними факторами. Зокрема, зміна середньооблікової чисельності працюючих забезпечила додаткові 22572,2 тис. грн., що свідчить про позитивний вплив збільшення чисельності працівників на обсяг продукції.

Однак найбільший вплив на результат надала зміна продуктивності праці. Збільшення середнього виробітку продукції на одного працівника на 3549,5 грн дозволило отримати додатково 106685,8 тис. грн. Таким чином, основним фактором, який суттєво вплинув на зростання обсягу реалізованої продукції, є



підвищення ефективності праці працівників підприємства, що позитивно відобразилося на фінансових результатах за звітний період.

У сучасних умовах економічної діяльності ефективне використання фонду оплати праці є ключовим фактором, що безпосередньо впливає на зростання продуктивності праці, збільшення обсягів виробленої продукції, покращення якості товарів та послуг, а також на фінансові результати підприємства. Проведений аналіз розрахунків з оплати праці на ТОВ “Ардор-Трейд” за 2023-2024 рр. показав, що завдяки зростанню ефективності використання робочої сили та оптимізації робочих процесів підприємство змогло покращити свої фінансові показники. Зокрема, продуктивність праці на одного працівника та середньорічний виробіток збільшились, що позитивно вплинуло на результати діяльності компанії.

Визначені фактори, які сприяли цьому зростанню, зокрема зміна середньооблікової чисельності працівників та підвищення продуктивності праці, стали основними драйверами зростання обсягу реалізованої продукції. Прогнозується, що продовження роботи в напрямку підвищення продуктивності та покращення робочих процесів дозволить ТОВ “Ардор-Трейд” забезпечити стабільне зростання результатів та конкурентоспроможність на ринку.

### **3.3 Напрямки оптимізації використання фонду оплати праці на підприємстві**

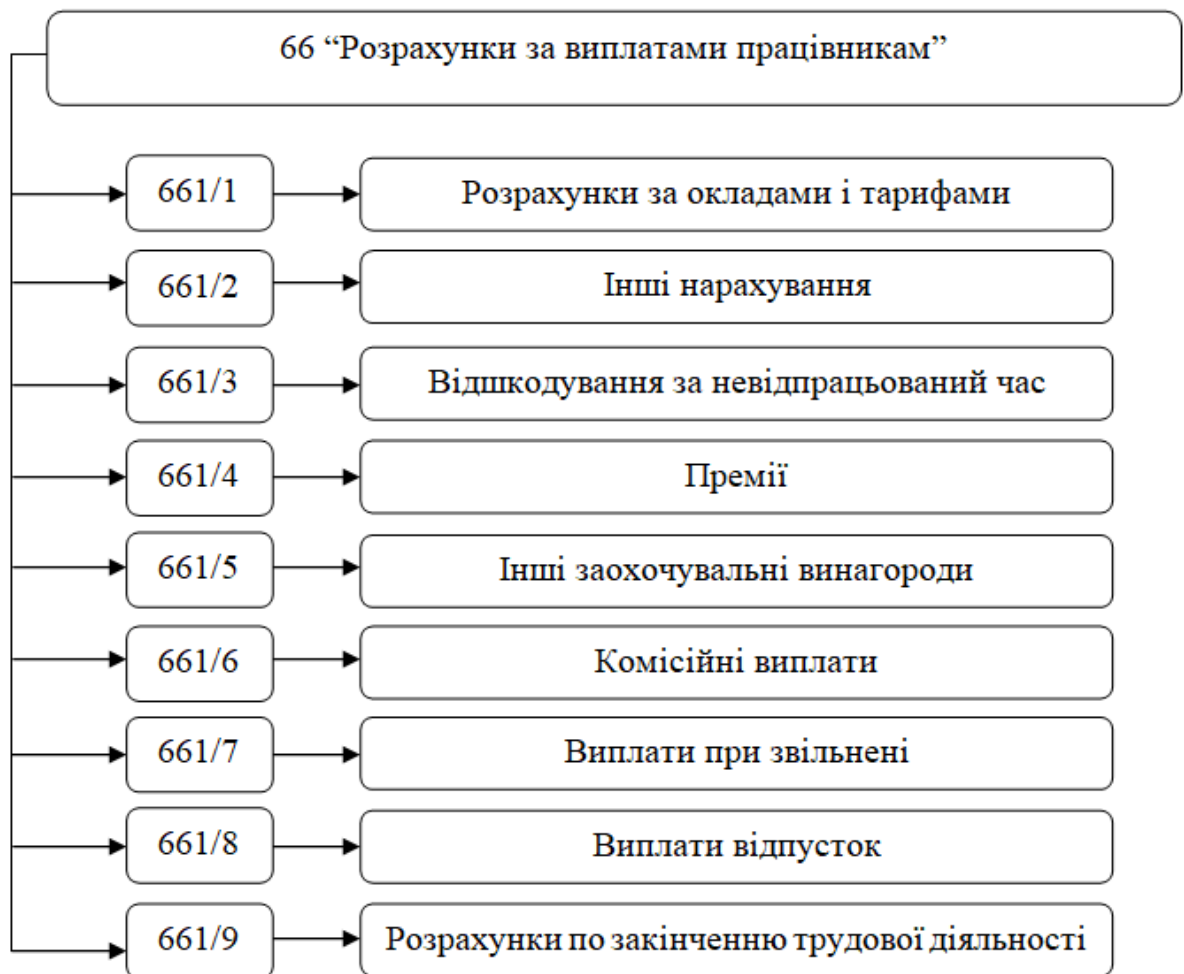
У сучасних умовах, коли країна переживає економічну кризу і перевага надається ринковій економіці, підприємства змушені впроваджувати заходи для зниження витрат, щоб залишатися конкурентоспроможними. Одним з таких заходів є скорочення витрат на оплату праці, що може бути досягнуто через звільнення працівників або зниження рівня заробітної плати при збереженні обсягу виконаної роботи.

Таким чином, для ефективного ведення обліку та аудиту заробітної плати на підприємстві необхідно використовувати відповідальний і системний підхід [40, с. 24]. Враховуючи необхідність отримання достовірної інформації про нарахування та виплати кожному працівнику за короткий проміжок часу, важливо забезпечити точність у розрахунках. Одним з основних чинників є мотивація. Щоб досягти оптимального балансу між витратами на працю та її результативністю, слід постійно вдосконалювати систему розрахунків з оплатою праці та розвивати ефективну систему взаєморозрахунків з працівниками.

Одним з основних кроків для покращення системи обліку оплати праці на підприємстві є удосконалення аналітичних розрахунків. Аналітичний облік надає точні та детальні відомості про кожен об'єкт обліку, що в даному випадку включає в себе інформацію про відпрацьований час працівників, виконання встановлених норм, склад і кількість працівників, а також структуру фонду оплати праці і т. д. З цією метою пропонуємо додати додаткову деталізацію до чинного обліку на рахунку 66 “Розрахунки за виплатами працівникам”, як показано на рисунку 3.5.

Ефективність управлінських рішень у майбутньому значною мірою залежить від правильної організації аналітичного обліку. У ТОВ “Ардор-Трейд” облік робочого часу ведеться вручну. Для обчислення розрахунків з оплати праці використовується неавтоматизована система, що не є оптимальним варіантом, оскільки вона вимагає великої кількості обчислень і може призводити до помилок.

В умовах сучасних технологій є можливість впровадити систему контролю за часом приходу працівників на роботу, використовуючи спеціальні пропуски, наприклад, жетони. Це дозволить покращити моніторинг переміщення працівників протягом робочого дня. Крім того, ці пропуски можна інтегрувати з бухгалтерською програмою для автоматизації обліку, що допоможе підвищити дисципліну серед співробітників, оскільки кожен рух працівника буде автоматично фіксуватися в системі.



**Рис. 3.5 Аналітичний облік розрахунків з оплати праці  
ТОВ “Ардор-Трейд”**

Ще однією важливою проблемою є недостатня ефективність управлінського обліку. Витрати на оплату праці займають третю позицію за значущістю серед операційних витрат ТОВ “Ардор-Трейд”, що робить управлінський облік надзвичайно важливим для підприємства. Основні завдання цього обліку включають правильний вибір системи та форм оплати праці, детальний облік витрат за різними категоріями, такими як види робіт, калькуляційні статті, а також аналіз витрат за матеріально-відповідальними особами для формування внутрішньої звітності компанії.

Щоб отримати точні та своєчасні дані про витрати на оплату праці, необхідно проводити детальний аналіз за різними категоріями витрат, зокрема:

- основна заробітна плата;
- додаткова заробітна плата;
- інші виплати, що стимулюють працю.

Основною метою осіб, відповідальних за внутрішній облік, є вибір найбільш ефективної форми та системи оплати праці для підприємства. На підприємстві працює значна кількість осіб без вищої чи спеціальної освіти, що суттєво впливає на розвиток його діяльності. Кваліфіковані працівники є важливим чинником для успішного функціонування підприємства, оскільки вони володіють досвідом і вміннями для вирішення різноманітних проблем. Наприклад, наявність досвідченого головного бухгалтера гарантує правильний облік та коректні розрахунки податкових платежів. Проте, низька продуктивність праці також є однією з проблем, і мотивація працівників має бути не лише матеріальною. Для цього важливо створити організаційні та психологічні умови, які стимулюватимуть зацікавленість працівників у діяльності компанії. Наприклад, можна впровадити систему тестувань та анкетування для поліпшення умов праці, де працівники, які запропонують ефективні ідеї, зможуть отримати винагороду.

На даний момент розрахунки з працівниками підприємства здійснюються через касу, що є застарілим і не дуже зручним способом у сучасних умовах. Пропонується перевести всіх працівників на використання пластикових карток. Це забезпечить зручність для працівників, оскільки вони зможуть отримувати заробітну плату у будь-який час та місце, а також знімати кошти частинами, зберігаючи залишок на картці. Крім того, використання банківських карток дозволяє працівникам здійснювати безготівкові операції, такі як оплата комунальних послуг, покупки, перекази грошей, погашення кредитів, депонування коштів та інші фінансові операції. Таким чином, можна зробити висновок, що оптимальним способом розрахунків із працівниками ТОВ “Ардор-Трейд” є безготівкові платежі.

На цьому підприємстві використовується лише погодинна система оплати праці, яка не завжди стимулює працівників до покращення результатів роботи.

Тому доцільно було б впровадити модель погодинно-преміальної оплати, де працівники, окрім основної години тарифної ставки, отримуватимуть премії за якісне виконання завдань. Це безсумнівно покращить мотивацію працівників до досягнення високих результатів. Отже, зміна системи оплати праці в ТОВ “Ардор-Трейд” може стати важливим кроком для поліпшення взаємин з персоналом підприємства.

В аудиторській практиці застосовуються різноманітні методи та техніки, які ґрунтуються на основних принципах діалектичного підходу до пізнання та законах політичної економії. Серед таких методів виділяються перерахунок, перегляд, порівняння та оцінка фактичної наявності. Метою аудиту виплат праці є перевірка точності даних, які відображають реальний стан справ, та відповідність здійснених операцій чинним законодавчим вимогам, з метою виявлення недоліків, помилок, порушень і викривлень інформації у фінансовій звітності підприємства.

Основні цілі проведення аудиту на підприємстві включають:

- перевірку відповідності законодавству в галузі оплати праці працівників підприємства;
- аналіз первинних документів, що стосуються обліку робочого часу працівників;
- контроль за коректністю обліку відпусток та інших аспектів [41, с. 164].

Під час виконання аудиторських процедур аудитор має переконатися, що процес нарахування та виплати заробітної плати відповідає чинним нормативно-правовим актам. План аудиту заробітної плати є організаційно-методологічним документом, який включає перелік завдань на різних етапах аудиту, а також строки їх виконання та джерела інформації. В результаті аудитор складає загальний план і програму аудиту заробітної плати, де чітко визначено основні завдання та терміни виконання.

Для підвищення якості аудиту розрахунків з оплати праці важливо розробити механізм проведення аудиторської перевірки, який відповідатиме

сучасним вимогам господарювання. Тому рекомендується впровадити механізм аудиту ефективності праці, який враховує витрати на неї.

З метою покращення аудиту розрахунків із заробітної плати, розроблений механізм має забезпечити всебічну та достовірну оцінку взаємовідносин між працівниками та підприємством, зокрема відповідність чинному законодавству, інструкціям та методикам.

На основі висновків, отриманих за результатами запропонованої технології аудиту розрахунків з оплати праці, можна визначити основні напрями вдосконалення соціально-трудових відносин у підприємстві. Ці рекомендації слід впроваджувати через зміну існуючих посадових інструкцій, розробку нових, перерозподіл обов'язків серед персоналу, впровадження нових систем оплати праці та інші заходи.

## ВИСНОВКИ

Виходячи з результатів досліджень теоретичних основ та методичних підходів до обліку, аудиту й аналізу розрахунків з оплати праці на лісозаготівельному підприємстві, можна сформулювати такі висновки:

1. Заробітна плата є важливим інструментом фінансового стимулювання працівників, що залежить від їхнього професійного рівня, а також від якості та кількості виконаної роботи, відображаючи взаємодію між роботодавцем та працівником. Для того, щоб залучити працівників до виконання обов'язків, необхідно ефективно мотивувати їх, адже мотивація є ключовим механізмом у процесі спонукання людей до праці.

2. В Україні регулювання оплати праці здійснюється відповідно до діючого законодавства на трьох рівнях: макро-, мезо- та мікрорівнях. Усі виплати працівникам повинні відповідати вимогам чинних нормативно-правових актів, таких як Конституція України, Закон України “Про оплату праці”, Кодекс законів про працю, Закон України “Про відпустки”, П(С)БО 26 “Виплати працівникам” та інші нормативні документи. Окрім того, заробітна плата виконує кілька функцій в економіці, таких як відтворювальна, стимулююча, регулююча, оптимізаційна та соціальна.

3. Системи оплати праці та їх різні форми тісно взаємодіють і узгоджуються між собою, формуючи механізм визначення заробітної плати для кожного працівника на підприємстві. Тарифні системи, зокрема погодинна та відрядна, визначають відповідні критерії ефективності праці, такі як обсяг продукції, якість виконаної роботи, витрати робочого часу та дотримання нормативів. Вибір правильної форми оплати, залежно від специфіки діяльності підприємства, має прямий вплив на рівень мотивації працівників, їхню ефективність та загальну результативність організації. Тарифна система, зокрема, є основою для встановлення справедливої оплати праці, в якій враховуються кваліфікація працівників, складність виконуваних робіт та відповідність продукції встановленим стандартам якості. Важливим аспектом є

також організація обліку розрахунків з оплати праці, яка включає правильне нарахування та виплату заробітної плати, контроль за фінансовою дисципліною і відповідність вимогам законодавства. Застосування відповідної системи обліку дозволяє своєчасно виявляти помилки, забезпечувати дотримання умов трудових угод та сплату податків, що в результаті сприяє фінансовій стабільності та ефективності управління підприємством.

4. Досліджено, що структура організації бухгалтерського обліку включає три складові: методичну та технічну. Облік заробітної плати в Україні здійснюється відповідно до вимог чинного законодавства, зокрема через використання нормативно-правових актів, загальних та галузевих угод, трудових і колективних договорів, а також інших внутрішніх документів організації. Узагальнення даних щодо розрахунків з оплати праці на підприємстві проводиться через рахунок 66 “Розрахунки за виплатами працівникам”. Операції з розрахунків за заробітною платою між роботодавцями та працівниками оформлюються різноманітними типами стандартних і нестандартних документів.

5. Аналізуючи синтетичний та аналітичний облік розрахунків із заробітної плати, можна отримати всебічне уявлення про фінансову діяльність підприємства та ефективно управляти його ресурсами. Операції з нарахуванням і виплатою заробітної плати, а також утримання податків і зборів відповідно до чинного законодавства організовано належним чином. Отримана інформація повністю відповідає потребам як внутрішніх, так і зовнішніх користувачів, що дозволяє підприємству підтримувати прозорість у фінансових звітностях та забезпечувати належний рівень контролю за фінансовими потоками. Це, в свою чергу, сприяє покращенню ефективності управління, мінімізації ризиків та своєчасному виконанню зобов'язань перед працівниками та державними органами.

6. Під час проведення аудиту розрахунків заробітної плати на підприємстві ТОВ “Ардор-Трейд” здійснюється перевірка різноманітних документів, серед яких розрахунково-платіжні відомості, таблиці обліку



робочого часу, наряди на виконання робіт та надання послуг, а також особові рахунки співробітників. Перше, що слід зробити, це переконатися у правильності заповнення цих документів відповідно до вимог чинного законодавства. Аудит розрахунків заробітної плати є досить складним і трудомістким завданням, однак його необхідність обумовлена значним впливом витрат на оплату праці на загальні фінансові показники компанії ТОВ “Ардор-Трейд”.

7. Аналіз господарської діяльності ТОВ “Ардор-Трейд” показав важливість ефективного синтетичного та аналітичного обліку для оптимізації використання трудових ресурсів і зниження витрат на оплату праці. Збільшення чисельності робітників та стабільність адміністративного персоналу свідчать про зростання виробничої активності, але підвищення коефіцієнтів плинності кадрів вимагає уваги до політики утримання працівників. Правильна організація аналітичної роботи дозволяє підприємству ефективно розподіляти ресурси, знижувати витрати та приймати обґрунтовані управлінські рішення для забезпечення сталого розвитку.

8. У сучасних економічних умовах ефективне використання фонду оплати праці є важливим аспектом для підвищення продуктивності, обсягів виробництва та фінансових результатів підприємства. Аналіз розрахунків з оплати праці на ТОВ "Ардор-Трейд" за 2023-2024 роки показав, що зростання продуктивності праці, збільшення середнього виробітку на одного працівника, а також збільшення чисельності працівників призвели до значного зростання обсягу реалізованої продукції. Основним фактором є підвищення ефективності праці, що позитивно вплинуло на фінансові результати компанії. Оскільки продуктивність праці зросла, компанія отримала додаткові фінансові надходження, що дозволяє прогнозувати подальший успіх при оптимізації робочих процесів.

9. Оптимізація витрат на оплату праці є важливим чинником для підвищення ефективності діяльності підприємства в умовах економічної кризи. Впровадження автоматизованих систем обліку, удосконалення аналітичного

обліку та змінення системи оплати праці сприятимуть підвищенню точності розрахунків, покращенню мотивації працівників та зниженню витрат. Окрім того, проведення ефективного аудиту заробітної плати дозволить виявити можливі порушення та недоліки в системі, що сприятиме забезпеченню відповідності законодавству та поліпшенню соціально-трудових відносин на підприємстві.

## 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. Колот А. М., Грішнова О. А., Герасименко О. О. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник, КНЕУ, 2009. 711 с.
6. Брезницька К. Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах. Управління розвитком : навч. посіб. 2011. № 8(105). С. 30-31.
7. Калина А. В. Економіка праці : навч. посіб. К. : МАУП, 2009. 272 с.
8. Васильчак С. В. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві : Наук. вісн. НЛТУ України. 2011. С. 152-157.
9. Мочерний С.В. Економічна енциклопедія. навч. посіб. Вид-во «Академія», 2008. 864 с.
10. 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
11. Жидовська Н. М. Удосконалення систем оплати праці України з урахуванням Зарубіжного досвіду: навч. посіб. 2009. 878 с.
12. Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський фінансовий облік: підручник для студентів спеціальності “Облік і аудит” вищих навчальних закладів. Житомир: Рута, 2016. 832 с.
13. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
14. Податковий кодекс України № 2146-VIII від 07.09.2017 – VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>

15. Закон України “Про відпустки” від 17.05.2016 № 1366-VIII– ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
16. Закон України “Про охорону праці” від 23.03.2017 № 1977-VIII – XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
17. 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>
18. Закони України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні” від 16.07.1999 № 996-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
19. Закони України “Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність” від 21.12.2017 № 2258-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
20. Дубовська О. В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії. Вісник ДДФА Економічні науки. 2014. № 2. С. 23-32.
21. 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](http://www.nbu.gov.ua/old_jm)
22. Кузьмін Т.Л., Саханенко І.І. Аутсорсинг в оплаті праці: інструмент для сталого розвитку бізнесу. *Сталий розвиток економіки, підприємств та суспільства (м. Івано-Франківськ, 10-11 квітня 2025 р. ).* Львів: Видавець Кошовий Б.-П.О., 2025. С. 962-963.
23. Горицька Н. Виплата заробітної плати: строки і відповідальність. Заробітна плата. 2016. № 3. С. 18–24.
24. Ткаченко Н. Узагальнення методичних підходів до організації обліку оплати. К.: Україна аспекти праці. 2015. № 5. С. 31–39.
25. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія. К.: КНЕУ, 2016. 251 с.
26. 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.
27. Демченко М. М. Контроль виплат працівникам підприємства.

Молодий вчений. 2016. № 3 (30). URL: <http://molodyvcheny.in.ua/ru/archive/30>.

28. Харун О. А. Мотиваційні особливості встановлення форм і систем оплати праці на підприємствах. Харків: Вісник ХНУ, 2016. №1. т.2. С. 84-87.

29. Васильчак С. В., Жидяк О. Р., Полянчич Т. М. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві. Наук. вісник. НЛТУ України. 2011. Вип. 21.12. С. 152-157.

30. Мельник Т. Г., Корінцева О. І. Економіка підприємства: Навч. посіб. Суми: ВТД “Університетська книга”, 2013. с. 416.

31. 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.

32. Пищуліна О. М. Нова ідеологія реформування заробітної плати: потреба та перспективи. . Стратегічні пріоритети. 2016. № 4. С. 140–147.

33. Іванілов О. С. Економіка підприємства: підруч. для студ. вищ. навч.закл. К.: Центр учбової літератури, 2015. 728 с.

34. Полуянова О. І., Роліна К. В. Напрямки аудиту розрахунків з оплати праці. ДВНЗ “Донецький Національний Технічний університет”. 2011. С. 35-39.

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](http://nbuv.gov.ua/UJRN/td_2016_1_18).

36. Дікань Л.В. Контроль і ревізія: навч. посіб. К.: Знання, 2007. с. 327.

37. Калина А.В. Сучасний економічний аналіз і прогнозування (мікро- та макрорівень): навч.-метод. посібник. К : МАУП, 2017. 272 с.

38. Мошенський С. З. Економічний аналіз: підручник для студ. економ. спец. вищ. навч. закл. Житомир: Рута, 2017. 104 с.

39. Мних Є. В. Економічний аналіз: навч. посібник. Львів: Україна, 2016.144 с.

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

41. Базилінська О. Я. Фінансовий аналіз: теорія та практика : навч. посіб. К.: ЦУЛ, 2015. 328 с.

*Додаток А***Економічна сутність поняття заробітна плата за різними джерелами**

| <b>№ з/п</b> | <b>Джерело</b>                             | <b>Визначення</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|--------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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.<br>Заробітна плата - це елемент ринку праці, що є ціною, за якою найменший працівник продає послуги робочої сили.                     |
| 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<br>. | Швець Л. П.  | Заробітна плата - це елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.                                                    |



## Додаток Б

Додаток 1  
до спеціалізованого роз'яснення (стандарту) бухгалтерського обліку з  
«Звітності компаній до фінансової звітності»

Підприємство ТОВ "АРДОР-ТРЕЙД"

Дата (рік, місяць, число)

Територія 51901, обл. Дніпропетровська, м. Кам'янське, вул. Широка, 111

Організаційно-правова форма господарювання Товариство з обмеженою відповідальністю

Вид економічної діяльності Діяльність посередників у торгівлі деревниною, будівельними матеріалами та санітарно-технічними виробами

Середня кількість працівників<sup>1</sup> 30

Адреса, телефон 51901, обл. Дніпропетровська, м. Кам'янське, вул. Широка, 111

Одностійний розмір: тис. грн. без десятичного знака

Складено (зробити позначку «х» у відповідній клітинці):

за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку

за міжнародними стандартами фінансової звітності

| КОДИ       |       |
|------------|-------|
| 2024       | 01 01 |
| 41558784   |       |
| 1210136900 |       |
| 240        |       |
|            | 46,13 |

|  |   |
|--|---|
|  | V |
|--|---|

**Баланс (Звіт про фінансовий стан)  
на 31.12. 2023 р.**

Форма № 1

Код за ДКУД

1801001

| Актив                                                                | Код рядка   | на 31.12.2023 р. | на 31.12.2022 р. |
|----------------------------------------------------------------------|-------------|------------------|------------------|
| 1                                                                    | 2           | 3                | 4                |
| <b>I. Необоротні активи</b>                                          |             |                  |                  |
| Нематеріальні активи                                                 | 1000        | 0                | 0                |
| первісна вартість                                                    | 1001        | 19               | 19               |
| накопичена амортизація                                               | 1002        | 19               | 19               |
| Незавершені капітальні інвестиції                                    | 1005        | 26               | 21               |
| Основні засоби                                                       | 1010        | 1554             | 1705             |
| первісна вартість                                                    | 1011        | 13531            | 14078            |
| знос                                                                 | 1012        | 11977            | 12373            |
| Інвестиційна нерухомість                                             | 1015        |                  |                  |
| Довгострокові біологічні активи                                      | 1020        |                  |                  |
| Довгострокові фінансові інвестиції:                                  |             |                  |                  |
| які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств     | 1030        | 40               | 10               |
| інші фінансові інвестиції                                            | 1035        |                  |                  |
| Довгострокова дебіторська заборгованість                             | 1040        |                  |                  |
| Відстрочені податкові активи                                         | 1045        |                  |                  |
| Інші необоротні активи                                               | 1090        |                  | 880              |
| <b>Усього за розділом I</b>                                          | <b>1095</b> | <b>1620</b>      | <b>2616</b>      |
| <b>II. Оборотні активи</b>                                           |             |                  |                  |
| Запаси                                                               | 1100        | 52056            | 65937            |
| Виробничі запаси                                                     | 1101        | 1017             | 1135             |
| Незавершене виробництво                                              | 1102        |                  |                  |
| Готова продукція                                                     | 1103        |                  |                  |
| Товари                                                               | 1104        | 46405            | 64802            |
| Поточні біологічні активи                                            | 1110        |                  |                  |
| Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги     | 1125        | 20339            | 21815            |
| первісна вартість                                                    | 1126        |                  |                  |
| резерв сумнівних боргів                                              | 1127        |                  |                  |
| Дебіторська заборгованість за розрахунками:                          |             |                  |                  |
| за виданими авансами                                                 | 1130        | 342              | 567              |
| з бюджетом                                                           | 1135        | 2644             | 2372             |
| у тому числі з податку на прибуток                                   | 1136        | 747              | 385              |
| Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків | 1145        | 29708            | 31256            |
| Інша поточна дебіторська заборгованість                              | 1155        | 2532             | 2433             |
| Поточні фінансові інвестиції                                         | 1160        |                  |                  |
| Гроші та їх еквіваленти                                              | 1165        | -69              | 136              |
| Готівка                                                              | 1166        | -124             | 47               |
| Рахунки в банках                                                     | 1167        | 43               | 76               |
| Витрати майбутніх періодів                                           | 1170        | -95              | -92              |
| Інші оборотні активи                                                 | 1190        | 107              | 264              |

## Продовження дод. Б

|                                                                  |      |        |        |
|------------------------------------------------------------------|------|--------|--------|
| Усього за розділом II                                            | 1195 | 107564 | 124688 |
| III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття | 1200 |        |        |
| Баланс                                                           | 1300 | 109184 | 127304 |

| Пасив                                                                                                    | Код<br>рядка | На початок<br>звітного періоду | На кінець<br>звітного<br>періоду |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------------------------|----------------------------------|
| 1                                                                                                        | 2            | 3                              | 4                                |
| <b>I. Власний капітал</b>                                                                                |              |                                |                                  |
| Зареєстрований капітал                                                                                   | 1400         | 6820                           | 6820                             |
| Капітал у дооцінках                                                                                      | 1405         |                                |                                  |
| Додатковий капітал                                                                                       | 1410         | 16620                          | 16620                            |
| Резервний капітал                                                                                        | 1415         |                                |                                  |
| Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)                                                              | 1420         | 7154                           | 16729                            |
| Неоплачений капітал                                                                                      | 1425         |                                |                                  |
| Видучений капітал                                                                                        | 1430         |                                |                                  |
| Усього за розділом I                                                                                     | 1495         | 30594                          | 40169                            |
| <b>II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення</b>                                                     |              |                                |                                  |
| Відстрочені податкові зобов'язання                                                                       | 1500         |                                |                                  |
| Довгострокові кредити банків                                                                             | 1510         |                                |                                  |
| Інші довгострокові зобов'язання                                                                          | 1515         |                                |                                  |
| Довгострокові забезпечення                                                                               | 1520         |                                |                                  |
| Довгострокові забезпечення витрат персоналу                                                              | 1521         |                                |                                  |
| Цільове фінансування                                                                                     | 1525         |                                |                                  |
| Усього за розділом II                                                                                    | 1595         |                                |                                  |
| <b>III. Поточні зобов'язання і забезпечення</b>                                                          |              |                                |                                  |
| Короткострокові кредити банків                                                                           | 1600         | 264                            | 26751                            |
| Поточна кредиторська заборгованість за:                                                                  |              |                                |                                  |
| довгостроковими зобов'язаннями                                                                           | 1610         |                                |                                  |
| товари, роботи, послуги                                                                                  | 1615         | 42114                          | 20706                            |
| розрахунками з бюджетом                                                                                  | 1620         | 1                              | 6                                |
| у тому числі з податку на прибуток                                                                       | 1621         |                                |                                  |
| розрахунками зі страхування                                                                              | 1625         |                                | 8                                |
| розрахунками з оплати праці                                                                              | 1630         | 222                            | 298                              |
| за одержаними авансами                                                                                   | 1635         | 313                            | 417                              |
| із внутрішніх розрахунків                                                                                | 1645         | 33456                          | 38095                            |
| Поточні забезпечення                                                                                     | 1660         | 1276                           | 626                              |
| Доходи майбутніх періодів                                                                                | 1665         | -108                           | -33                              |
| Інші поточні зобов'язання                                                                                | 1690         | 1052                           | 261                              |
| Усього за розділом III                                                                                   | 1695         | 78590                          | 87135                            |
| <b>IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття</b> |              |                                |                                  |
| Баланс                                                                                                   | 1900         | 109184                         | 127304                           |

Керівник

Головний бухгалтер



Підприємство

ТОВ "АРДОР-ТРЕЙД"

(наблюдателя)

Дата (рік, місяць, число)

2024 01 01

за ЄДРГІОУ

41558784

КОДІ

1801003

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)  
за Рік 2023 р.

Форма N 2    Код за ДКУД    1801003

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

| Стаття                                                          | Код<br>рядка | За звітний<br>період | За аналогічний<br>період<br>попереднього<br>року |
|-----------------------------------------------------------------|--------------|----------------------|--------------------------------------------------|
| 1                                                               | 2            | 3                    | 4                                                |
| Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)  | 2000         | 448068               | 318810                                           |
| Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)    | 2050         | (331972)             | (-223390)                                        |
| Валовий:                                                        |              | 116096               | 95420                                            |
| прибуток                                                        | 2090         |                      |                                                  |
| збиток                                                          | 2095         | ( )                  | ( )                                              |
| Інші операційні доходи                                          | 2120         | 407                  | 343                                              |
| Адміністративні витрати                                         | 2130         | (4619 )              | ( 4032)                                          |
| Витрати на збут                                                 | 2150         | ( 89448 )            | ( 71630 )                                        |
| Інші операційні витрати                                         | 2180         | ( 4127 )             | ( 6745 )                                         |
| Фінансовий результат від операційної діяльності:                |              | 18309                | 13356                                            |
| прибуток                                                        | 2190         |                      |                                                  |
| збиток                                                          | 2195         | ( )                  | ( )                                              |
| Дохід від участі в капіталі                                     | 2200         | 64                   | 57                                               |
| Інші фінансові доходи                                           | 2220         | 46                   | 33                                               |
| Інші доходи                                                     | 2240         | 3                    |                                                  |
| Фінансові витрати                                               | 2250         | (5347)               | (4193)                                           |
| Втрати від участі в капіталі                                    | 2255         | ( )                  | ( )                                              |
| Інші витрати                                                    | 2270         | (29)                 | (8)                                              |
| Фінансовий результат до оподаткування:                          |              | 13046                | 9245                                             |
| прибуток                                                        | 2290         |                      |                                                  |
| збиток                                                          | 2295         | ( )                  | ( )                                              |
| Витрати (дохід) з податку на прибуток                           | 2300         | 2682                 | 2892                                             |
| Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування | 2305         |                      |                                                  |
| Чистий фінансовий результат:                                    |              | 10364                | 6353                                             |
| прибуток                                                        | 2350         |                      |                                                  |
| збиток                                                          | 2355         | ( )                  | ( )                                              |



Продовження дод. Б

## II. СУКУПНИЙ ДОХІД

| Стаття                                                              | Код<br>рядка | За звітний<br>період | За аналогічний<br>період<br>попереднього<br>року |
|---------------------------------------------------------------------|--------------|----------------------|--------------------------------------------------|
| 1                                                                   | 2            | 3                    | 4                                                |
| Дооцінка (уцінка) необоротних активів                               | 2400         |                      |                                                  |
| Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів                           | 2405         |                      |                                                  |
| Накопичені курсові різниці                                          | 2410         |                      |                                                  |
| Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств | 2415         |                      |                                                  |
| Інший сукупний дохід                                                | 2445         |                      |                                                  |
| Інший сукупний дохід до оподаткування                               | 2450         |                      |                                                  |
| Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом            | 2455         |                      |                                                  |
| Інший сукупний дохід після оподаткування                            | 2460         |                      |                                                  |
| Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)                     | 2465         | 10364                | 6353                                             |

## III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

| Назва статті                     | Код<br>рядка | За звітний<br>період | За аналогічний<br>період<br>попереднього<br>року |
|----------------------------------|--------------|----------------------|--------------------------------------------------|
| 1                                | 2            | 3                    | 4                                                |
| Матеріальні затрати              | 2500         | 10617                | 8724                                             |
| Витрати на оплату праці          | 2505         | 49232                | 40005                                            |
| Відрахування на соціальні заходи | 2510         | 6973                 | 5552                                             |
| Амортизація                      | 2515         | 794                  | 497                                              |
| Інші операційні витрати          | 2520         | 30552                | 27642                                            |
| Разом                            | 2550         | 98168                | 82420                                            |

## IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

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

Керівник  
Головний бухгалтер

