

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ І УПРАВЛІННЯ**

Кафедра обліку і аудиту

«До захисту в ЕК»
Директор інституту (декан факультету)
Олег ШЕРЕМЕТ
(підпис) (прізвище та ініціали)

« » _____ 2025 р.

«До захисту допущено»
В.о. завідувача кафедри
Ольга МИХАЙЛЕНКО
(підпис) (прізвище та ініціали)

« » _____ 2025 р.

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
НА ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ МАГІСТРА**

зі спеціальності 071 «Облік і оподаткування»
(код та назва спеціальності)

освітньої програми Облік і аудит

на тему: «Облікове, інформаційне та контрольне забезпечення процесу розрахунків з оплати праці»

Виконав здобувач Анна Олегівна КУЧЕР _____
(ім'я, ПРІЗВИЩЕ) (підпис)

Керівник Людмила СОЛОМЧУК _____
(ім'я, ПРІЗВИЩЕ) (підпис)

Рецензент _____
(ім'я, ПРІЗВИЩЕ) (підпис)

Я як здобувачка Національного університету харчових технологій розумію і підтримую політику університету з академічної доброчесності. Я не надавала і не одержувала недозволеної допомоги під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

Здобувач Анна КУЧЕР _____
(ім'я, ПРІЗВИЩЕ) (підпис)

Київ – 2025 р.

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ І УПРАВЛІННЯ

Кафедра обліку і аудиту

Освітній ступінь магістр

Спеціальність 071 «Облік і оподаткування»

Освітня програма «Облік і аудит»

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. Завідувача кафедри обліку і аудиту

О.В Михайленко

«08» вересня 2025 року

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА

Анни Олегівни КУЧЕР

1.Тема роботи: «Облікове, інформаційне та контрольне забезпечення процесу розрахунків з оплати праці»

Керівник роботи к.е.н., доц., Людмила СОЛОМЧУК

затверджено наказом по Університету від «05» вересня 2025 року №642-КС

2.Строк подання роботи здобувачем: 01 грудня 2025 року

3.Вихідні дані до роботи: ПКУ, Закони України, П(С)БО, МСФЗ, первинні документи, реєстри бухобліку ПрАТ «Оболонь», фінансова та статистична звітність ПрАТ «Оболонь» за 2023-2024 роки

4.Зміст пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розкрити): економічна сутність розрахунків з оплати праці, нормативно-правове регулювання обліку, економічного аналізу і аудиту розрахунків з оплати праці, синтетичний і аналітичний облік розрахунків з оплати праці, розкриття інформації розрахунків з оплати праці у фінансовій звітності підприємства, організаційно-економічна характеристика ПрАТ «Оболонь» за 2023-2024 роки, методологічні та практичні основи економічного аналізу розрахунків з оплати праці, завдання і методика проведення аудиту розрахунків з оплати праці, шляхи удосконалення обліково аналітичних і контрольних аспектів розрахунків з оплати праці.

5.Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень): дослідження та сутність «заробітної плати», нормативно-правове регулювання розрахунків з оплати праці, кореспонденція рахунків з обліку розрахунків з оплати праці, порівняння методів нарахування заробітної плати, схема організації обліку розрахунків з оплати праці, основні показники фінансово-господарської діяльності ПрАТ «Оболонь» за 2023-2024 р., таблиці аналізу динаміки і структури розрахунків з оплати праці, таблиця структура нарахувань і утримань із заробітної плати на ПрАТ «Оболонь» за 2023-2024 роки, рисунок послідовності проведення аудиту розрахунків з оплати праці

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання 08 вересня 2025 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

Пор. №	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строки виконання етапів роботи	Виконання, % до етапу
1.	Вступ	09.09.25-15.09.25	Виконано
2.	Розділ 1. Методологічні основи обліку розрахунків з оплати праці	16.09.25-30.09.25	Виконано
3.	Розділ 2. Аналіз діяльності ПрАТ «Оболонь» та організація і методика аналізу аналізу розрахунків з оплати праці	01.10.25-21.10.25	Виконано
4	Розділ 3. Теоретико-методологічні основи аудиту розрахунків з оплати праці	22.10.25-12.11.24	Виконано
7.	Висновки і пропозиції	13.11.25-24.11.25	Виконано
8.	Список використаних джерел	25.11.25-01.12.25	Виконано

Здобувач

(підпис)

Анна КУЧЕР

(ім'я, ПРІЗВИЩЕ)

Керівник роботи

(підпис)

Людмила СОЛОМЧУК

(ім'я, ПРІЗВИЩЕ)

АНОТАЦІЯ

Кваліфікаційна магістерська робота на тему «**Облікове, інформаційне та контрольне забезпечення процесу розрахунків з оплати праці на ПрАТ "Оболонь"**» містить: 115 сторінок тексту, 24 таблиці, 12 рисунків, 85 найменувань використаних джерел.

Дослідження присвячене удосконаленню організації обліку, аналізу та аудиту розрахунків з оплати праці як ключового елемента управління трудовими ресурсами підприємства.

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій, переліку використаної літератури та додатків.

У **першому розділі** висвітлено теоретико-методологічні засади формування системи оплати праці, розглянуто нормативно-правове регулювання розрахунків з персоналом, проаналізовано сучасні підходи до організації обліку, внутрішнього контролю та аудиту заробітної плати. Значну увагу приділено інформаційному забезпеченню процесу нарахувань, характеристиці основної й додаткової заробітної плати, компенсаційних та стимулюючих виплат.

У **другому розділі** проведено аналіз фінансово-господарської діяльності ПрАТ «Оболонь» та досліджено динаміку фонду оплати праці, середньої заробітної плати, чисельності персоналу, продуктивності праці, структури витрат на оплату праці та їх впливу на фінансові результати підприємства. Оцінено взаємозв'язок між темпами зростання продуктивності праці та заробітної плати, визначено ключові тенденції та проблемні аспекти використання трудових ресурсів.

Третій розділ містить комплексне дослідження організації аудиту розрахунків з оплати праці на підприємстві. Визначено завдання та методичні процедури аудиту, оцінено систему внутрішнього контролю ПрАТ «Оболонь», проаналізовано ризики та типові помилки у сфері розрахунків із персоналом. На основі проведеного аналізу запропоновано напрями удосконалення обліково-

аналітичного і контрольного забезпечення оплати праці, включаючи автоматизацію процесів, посилення внутрішнього аудиту, інтеграцію інформаційних систем та оптимізацію регламентів розрахункових операцій.

***Ключові слова:** оплата праці, фонд оплати праці, заробітна плата, обліково-аналітичне забезпечення, розрахунки з персоналом, аналіз оплати праці, аудит заробітної плати, внутрішній контроль, продуктивність праці.*

ABSTRACT

Qualification master's thesis on the topic "Accounting, information and control support of the process of payroll calculations at PrJSC "Obolon"" contains: 96 pages of text, 24 tables, 12 figures, 85 names of sources used.

The study is devoted to improving the organization of accounting, analysis and audit of payroll calculations as a key element of managing the enterprise's human resources.

The qualification work consists of an introduction, three sections, conclusions and proposals, a list of used literature and appendices.

The first section highlights the theoretical and methodological principles of the formation of the payroll system, considers the regulatory and legal regulation of payroll calculations, analyzes modern approaches to the organization of accounting, internal control and audit of payroll. Considerable attention is paid to the information support of the accrual process, characteristics of basic and additional wages, compensation and incentive payments.

The second section analyzes the financial and economic activities of PrJSC "Obolon" and studies the dynamics of the payroll fund, average salary, number of personnel, labor productivity, structure of labor costs and their impact on the financial results of the enterprise. The relationship between the growth rates of labor productivity and wages is assessed, key trends and problematic aspects of the use of labor resources are identified.

The third section contains a comprehensive study of the organization of the audit of payroll calculations at the enterprise. The tasks and methodological procedures of the audit are determined, the internal control system of PrJSC "Obolon" is assessed, risks and typical errors in the field of settlements with personnel are analyzed. Based on the analysis, directions for improving the accounting, analytical and control support of payroll are proposed, including process automation, strengthening internal audit, integration of information systems and optimization of settlement operations regulations.

Keywords: *remuneration, payroll, salary, accounting and analytical support, personnel settlements, remuneration analysis, salary audit, internal control, labor productivity.*

ЗМІСТ

ВСТУП	8
РОЗДІЛ I. МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	11
1.1. Наукові дослідження економічної сутності розрахунків з оплати праці..	11
1.2. Нормативно-правове регулювання обліку, аналізу та аудиту розрахунків з оплати праці в Україні та світі.....	15
1.3. Організація та методика обліку розрахунків з оплати праці.....	19
1.4. Сучасні інформаційні технології обліку заробітної плати	25
Висновки до розділу I.....	30
РОЗДІЛ II. АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ДОСЛІДЖУВАНОВОГО ПІДПРИЄМСТВА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ	33
2.1. Організаційно-економічна характеристика ПрАТ «Оболонь» та організація обліку розрахунків з оплати праці	33
2.2. Аналіз виробничо-господарської діяльності та фінансового стану ПрАТ «Оболонь» за 2023-2024 роки	45
2.3. Методологічні та практичні основи аналізу розрахунків з оплати праці .	55
Висновки до розділу II.....	61
РОЗДІЛ III. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ	64
3.1. Теоретичні аспекти аудиту розрахунків з оплати праці	64
3.2. Організація проведення аудиту розрахунків з оплати праці на ПрАТ «Оболонь»	68
3.3. Напрями удосконалення обліково-аналітичних та контрольних аспектів розрахунків з оплати праці.....	78
Висновки до розділу III	81
ВИСНОВКИ.....	84
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	86
ДОДАТКИ.....	92

ВСТУП

Сучасний етап розвитку економіки України характеризується значними викликами, пов'язаними з військовими діями, кризовими явищами у фінансовій системі, трансформацією ринку праці та необхідністю гармонізації національних стандартів із міжнародними. У цих умовах особливого значення набуває ефективна організація обліку й контролю розрахунків з оплати праці, адже заробітна плата є не лише основним джерелом доходів працівників, але й важливим інструментом мотивації, забезпечення продуктивності праці та соціальної стабільності в суспільстві.

Заробітна плата займає центральне місце у системі економічних відносин, оскільки виступає водночас як елемент витрат підприємства і як фактор формування купівельної спроможності населення. Раціональна організація обліку розрахунків з оплати праці сприяє підвищенню достовірності фінансової звітності, забезпечує контроль за використанням фонду оплати праці та дозволяє здійснювати ефективний економічний аналіз.

Особливої ваги ця проблематика набуває для підприємств харчової промисловості, зокрема для ПрАТ «Оболонь» – одного з найбільших виробників пивобезалкогольної продукції в Україні та Східній Європі. Компанія має розгалужену організаційну структуру, тисячі найманих працівників, складну систему преміювання та соціальних виплат. Це зумовлює високі вимоги до організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці, застосування сучасних інформаційних технологій та здійснення ефективного внутрішнього контролю.

Актуальність теми. Проблема удосконалення обліково-аналітичного забезпечення розрахунків з оплати праці залишається надзвичайно актуальною. З одного боку, держава постійно змінює нормативно-правове регулювання оплати праці, оподаткування доходів та нарахування єдиного соціального внеску, що створює необхідність оперативного реагування підприємств. З іншого боку, цифровізація бухгалтерського обліку вимагає від суб'єктів

господарювання впровадження сучасних програмних продуктів, здатних автоматизувати процеси нарахування та обліку заробітної плати. Водночас контрольна функція бухгалтерії не втрачає своєї значущості, оскільки саме від точності й прозорості нарахування заробітної плати залежить соціальна довіра до підприємства та ефективність його діяльності.

Ступінь наукової розробленості проблеми. Питання економічної сутності заробітної плати, її обліку та контролю досліджували багато українських і зарубіжних науковців: Ф. Ф. Бутинця, С. Ф. Голова, В. В. Сопко, Н. М. Малюга, М. Д. Білик, а також зарубіжні дослідники, зокрема Г. Андерсон, Дж. Хіггінс, Р. Каплан. Їхні праці присвячені теоретичним і прикладним аспектам організації обліку та контролю оплати праці, методам аналізу ефективності використання трудових ресурсів, питанням автоматизації облікових процесів. Водночас для практики вітчизняних підприємств залишаються недостатньо розробленими питання комплексного поєднання облікових, аналітичних та контрольних функцій у сфері розрахунків із персоналом, що й зумовлює вибір теми цієї роботи.

Метою роботи є обґрунтування теоретико-методологічних та практичних засад облікового, інформаційного та контрольного забезпечення процесу розрахунків з оплати праці та розробка рекомендацій щодо його удосконалення на прикладі ПрАТ «Оболонь».

Для досягнення поставленої мети передбачається виконати такі **завдання**:

- розкрити економічну сутність і роль заробітної плати у системі економічних відносин;
- дослідити нормативно-правову базу регулювання обліку та контролю розрахунків з оплати праці в Україні та міжнародну практику;
- проаналізувати організацію та методику обліку розрахунків з персоналом на підприємствах харчової промисловості;
- розглянути сучасні інформаційні технології, що застосовуються у процесі обліку заробітної плати;

- оцінити організаційно-економічний стан ПрАТ «Оболонь» і проаналізувати діючу систему обліку й контролю оплати праці;
- визначити напрями вдосконалення обліково-інформаційного забезпечення процесу розрахунків із працівниками.

Об'єктом дослідження є процес організації бухгалтерського обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці на підприємствах харчової промисловості.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні, організаційні та прикладні аспекти облікового, інформаційного та контрольного забезпечення процесу розрахунків із працівниками на прикладі ПрАТ «Оболонь».

Методи дослідження. У процесі написання роботи застосовано загальнонаукові та спеціальні методи: діалектичний метод пізнання економічних явищ; методи аналізу й синтезу; індукції та дедукції; економіко-статистичні методи; порівняння; групування; графічний метод; методи економічного моделювання. Для обґрунтування висновків і пропозицій використано нормативно-правові акти, статистичні дані, внутрішню звітність підприємства та сучасні наукові публікації.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у комплексному дослідженні організаційно-методичних аспектів обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці з урахуванням специфіки діяльності підприємств харчової промисловості. У роботі запропоновано удосконалену модель організації облікового процесу на основі використання сучасних інформаційних технологій, що дозволяє підвищити прозорість і достовірність інформації про оплату праці та посилити її контрольну функцію.

Практичне значення. Практична значущість роботи полягає у можливості застосування сформульованих висновків та рекомендацій на підприємствах харчової промисловості, зокрема в ПрАТ «Оболонь». Запропоновані підходи сприятимуть удосконаленню внутрішнього контролю, підвищенню ефективності використання фонду оплати праці та оптимізації управлінських рішень у сфері кадрової політики підприємства.

РОЗДІЛ I. МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Наукові дослідження економічної сутності розрахунків з оплати праці

Проблематика заробітної плати та розрахунків із персоналом є однією з найбільш досліджуваних у сфері економічних наук, оскільки саме вона відображає не тільки економічні інтереси підприємства та його працівників, але й соціальну стабільність у суспільстві. У науковій літературі поняття заробітної плати розглядалося з різних позицій залежно від етапу розвитку економічної думки. Класики політичної економії, зокрема Адам Сміт і Давід Рікардо, вважали заробітну плату «ціною праці», що формується ринковим механізмом попиту та пропозиції. К. Маркс, розвиваючи власну концепцію вартості, визначав її як трансформовану форму вартості робочої сили, тобто грошове вираження необхідних засобів існування, що забезпечують відтворення працівника [7, с.154-158].

Історичний розвиток заробітної плати відображає еволюцію економічних відносин у суспільстві. У добу феодалізму основною формою винагороди була натуральна оплата праці (продуктами або землею), а грошова форма мала другорядне значення. З розвитком мануфактур та ринкової економіки у XVII–XVIII ст. заробітна плата почала набувати регулярного грошового характеру. У XIX ст., у зв'язку з індустріалізацією, формуються тарифні сітки та відрядна оплата праці, що забезпечувало стимулювання продуктивності.

XX ст. характеризується появою погодинної оплати, преміальних систем, соціальних пакетів. Неокласична школа акцентувала увагу на взаємозв'язку заробітної плати з продуктивністю праці та капіталом, а кейнсіанство трактувало її як важливий чинник забезпечення сукупного попиту і зайнятості. У сучасних умовах спостерігається перехід до цифрових систем управління оплатою праці, де поряд із базовими виплатами широко використовуються бонуси, акціонерні

програми, корпоративні пільги. Ця еволюція підтверджує, що заробітна плата є соціально-економічною категорією, яка відображає зміни у структурі суспільства та рівні розвитку продуктивних сил. Сучасні дослідження розглядають заробітну плату вже не лише як економічну категорію, а і як інструмент мотивації, управління людським капіталом та елемент соціальної політики держави.

Для наукового узагальнення підходів різних шкіл до сутності заробітної плати доцільно використати порівняльну характеристику, яка подана в таблиці 1.1[7; 18; 30].

Таблиця 1.1

Еволюція наукових підходів до розуміння заробітної плати

Економічна школа	Представники	Основна ідея	Сутність заробітної плати
Класична політична економія	А. Сміт, Д. Рікардо	Вартість праці визначається попитом і пропозицією	Зарплата як «ціна праці»
Марксистська школа	К. Маркс	Заробітна плата – форма вартості робочої сили	Грошове вираження засобів відтворення працівника
Інституціоналізм	Дж. Гелбрейт, Т. Веблен	Соціальні інститути впливають на рівень зарплати	Результат регулятивної політики та угод
Неокласика та кейнсіанство	Дж. Кейнс, М. Фрідман	Зарплата пов'язана з продуктивністю та попитом	Інструмент зайнятості та розвитку економіки
Сучасні мотиваційні концепції	Ф. Герцберг, В. Врум	Зарплата – елемент системи стимулів	Засіб підвищення ефективності праці

Як видно з наведеної таблиці 1.1, у різні історичні періоди акцент у визначенні сутності заробітної плати зміщувався від ринкових механізмів до соціально-інституційних та мотиваційних аспектів. Саме тому сучасна економічна наука розглядає розрахунки з оплати праці як складну систему економічних відносин, яка виходить далеко за межі простого бухгалтерського нарахування винагороди працівникові.

Як відзначає Ф. Ф. Бутинець [3, с.68], заробітна плата є головним соціально-економічним індикатором розвитку суспільства. Подібної позиції

дотримується і С. Ф. Голов [8, с.313-318], наголошуючи, що саме прозора організація розрахунків з персоналом визначає ефективність бухгалтерського обліку. У зарубіжних дослідженнях [59, с.38] підкреслюється роль заробітної плати як елемента управлінського обліку та стратегічного інструмента мотивації.

Розрахунки з оплати праці у бухгалтерському обліку відображають процес нарахування основної та додаткової заробітної плати, премій, компенсацій, відпускних, лікарняних, а також утримання податків і зборів. Вони мають подвійний характер: з одного боку, це технічна бухгалтерська процедура, що забезпечує достовірність фінансової звітності, а з іншого – соціально-економічний механізм, який впливає на рівень життя працівників та їхню трудову мотивацію. У цьому контексті функції заробітної плати набувають особливого значення. Відтворювальна функція забезпечує можливість відновлення життєвих сил працівника та відтворення робочої сили; стимулююча функція мотивує до підвищення продуктивності; регулююча функція сприяє мобільності робочої сили; соціальна функція гарантує справедливий розподіл доходів та зменшує нерівність; контрольна функція дає змогу оцінити ефективність використання трудових ресурсів та фонду заробітної плати. Таким чином, розрахунки з оплати праці є не лише бухгалтерським процесом, а й багатофункціональним інструментом економічного управління.

У наукових працях вітчизняних дослідників, таких як Ф. Бутинець, С. Голов, В. Сопко, Н. Малюга, обґрунтовується, що точність і прозорість організації розрахунків з оплати праці безпосередньо визначає якість фінансової звітності підприємства. Вони наголошують, що система розрахунків повинна бути інтегрована з управлінським аналізом і контролем. Серед іноземних авторів варто виділити Дж. Каплана, який у своїх дослідженнях акцентує увагу на ролі заробітної плати у системах управлінського обліку і балансі між витратами та результативністю.

Окрему увагу науковці приділяють аналітичному виміру розрахунків з оплати праці. Вони рекомендують застосовувати як горизонтальний і вертикальний аналіз, так і факторні моделі для оцінки впливу окремих факторів

(чисельність персоналу, рівень продуктивності, структура фонду оплати праці) на загальні витрати підприємства. Такий аналіз дозволяє виявити резерви економії коштів і забезпечити справедливую систему стимулювання.

Важливо зазначити, що сучасна наука приділяє велику увагу цифровізації системи обліку заробітної плати. Автоматизовані програмні комплекси класу ERP, HRM-системи та модулі «Payroll» дозволяють значно скоротити час обробки даних, зменшити кількість помилок, підвищити прозорість та створювати оперативні звіти для менеджменту. Проте дослідники підкреслюють, що автоматизація без належного внутрішнього контролю може не лише не усунути, а й відтворити наявні помилки у масштабах усієї організації. Саме тому організація розрахунків повинна поєднувати інформаційні технології та контрольні процедури [51, с.91-94].

Для наочності науковці часто подають функціональну схему розрахунків з оплати праці, яка відображає їх місце в економічній системі підприємства (рис. 1.1).

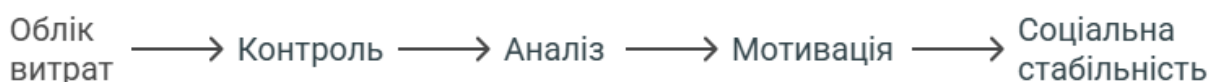


Рис. 1.1. Взаємозв'язок розрахунків з оплати праці та соціальної стабільності

Узагальнюючи наукові підходи, можна стверджувати, що економічна сутність розрахунків з оплати праці проявляється у їхній багаторівневості: вони одночасно виступають елементом витрат підприємства, інструментом управління персоналом, механізмом соціального захисту та фактором макроекономічної стабільності. Саме тому їх вивчення вимагає комплексного підходу, що враховує історичний досвід, сучасні теоретичні концепції, міжнародну практику, а також новітні інформаційні технології й системи внутрішнього контролю.

1.2. Нормативно-правове регулювання обліку, аналізу та аудиту розрахунків з оплати праці в Україні та світі

Нормативно-правове регулювання обліку, аналізу та аудиту розрахунків з оплати праці становить фундаментальну основу функціонування системи трудових відносин, адже саме воно визначає порядок нарахування, обліку, виплати та контролю заробітної плати. В Україні ця сфера є об'єктом впливу як загального трудового законодавства, так і спеціалізованих нормативно-правових актів у сфері бухгалтерського обліку, податкового регулювання та аудиторської діяльності. Зарубіжна практика демонструє різноманітні підходи до регулювання, проте всюди простежується тенденція до посилення прозорості, забезпечення рівності в оплаті праці та інтеграції із системами фінансової звітності.

На думку Н. М. Малюги [28, с.15-36], нормативно-правова база оплати праці в Україні відзначається високою динамічністю, що ускладнює стабільність облікових процесів. В.В. Сопко [45, с.247] зазначає, що гармонізація українських стандартів із МСФЗ є важливим фактором інтеграції у світовий економічний простір. У зарубіжних працях [53, с.450] наголошується на важливості гендерної рівності та прозорості у системі оплати праці.

В Україні головним документом, що регламентує питання оплати праці, є Кодекс законів про працю (КЗпП), де визначено базові принципи встановлення умов праці, гарантії та права працівників, порядок нарахування та виплати заробітної плати. Важливим є Закон України «Про оплату праці», який конкретизує структуру заробітної плати, форми та системи її організації, мінімальні державні гарантії та механізми регулювання. Значну роль відіграють також Податковий кодекс України та Закон «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», які регулюють питання нарахувань, утримань та розподілу платежів, пов'язаних із заробітною платою. Крім того, бухгалтерський облік розрахунків із працівниками базується на положеннях Національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку

(НП(С)БО), зокрема П(С)БО 26 «Виплати працівникам», що узгоджений із вимогами Міжнародного стандарту бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» (IAS 19). Саме цей документ регламентує відображення у звітності як поточних, так і відкладених зобов'язань з оплати праці, що має важливе значення для підприємств зі складною системою компенсацій та соціальних виплат [39; 45; 50].

Регламентація аудиту розрахунків з оплати праці в Україні здійснюється відповідно до Закону України «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність» та Міжнародних стандартів аудиту (ISA), адаптованих для національної практики. Під час аудиту особлива увага приділяється правильності документального оформлення нарахувань і виплат, своєчасності їх відображення в обліку, законності утримань та відповідності звітності вимогам чинних нормативів. Важливою є також перевірка системи внутрішнього контролю, яка дозволяє запобігати помилкам і зловживанням при розрахунках із персоналом [34, с.106].

У зарубіжних країнах нормативно-правова база оплати праці має свої особливості, що відображає економічні традиції та модель соціальної політики. У країнах Європейського Союзу діють директиви ЄС, що встановлюють стандарти прозорості, недискримінації та гендерної рівності в оплаті праці. Наприклад, Директива ЄС 2023/970 передбачає обов'язок роботодавців забезпечувати працівників інформацією про критерії нарахування заробітної плати та мінімізацію «гендерного розриву». У США основними законами є Fair Labor Standards Act (1938) та Equal Pay Act (1963), що визначають мінімальні гарантії оплати, порядок обліку робочого часу, заборону дискримінації за ознакою статі та раси. У скандинавських країнах, які традиційно вирізняються високим рівнем соціального захисту, значну роль у регулюванні заробітної плати відіграють колективні угоди, а законодавство лише встановлює загальні рамки [18, с.54-112].

Для порівняння систем регулювання в Україні та окремих зарубіжних країнах доцільно подати узагальнену таблицю 1.2 [18; 34].

Нормативно-правове регулювання оплати праці: порівняльний аналіз

Країна / об'єднання	Основні нормативні акти	Особливості регулювання
Україна	КЗпП, Закон «Про оплату праці», Податковий кодекс, П(С)БО 26	Жорстке державне регулювання мінімальних гарантій, адаптація до МСФЗ, часті зміни нормативної бази
ЄС	Директиви ЄС, національні закони	Прозорість, гендерна рівність, обов'язковість звітності про зарплати, орієнтація на права працівників
США	Fair Labor Standards Act, Equal Pay Act	Мінімальна зарплата, облік робочого часу, акцент на недискримінації та контракти
Швеція, Норвегія, Данія	Трудове законодавство + колективні договори	Домінування колективно-договірного регулювання, сильні профспілки, високий рівень соцзахисту

Аналіз показує, що українська модель оплати праці тяжіє до жорсткого державного регулювання з численними законодавчими актами, які часто змінюються. Це ускладнює діяльність підприємств і потребує постійного коригування облікової політики. Європейська та американська моделі натомість акцентують увагу на забезпеченні рівності й прозорості, тоді як скандинавська модель робить ставку на соціальний діалог та колективні угоди.

Окремого розгляду заслуговує досвід Німеччини, Франції, Польщі та Туреччини. У Німеччині регулювання оплати праці ґрунтується на галузевих тарифних угодах та сильному профспілковому русі. У Франції діє складна система соціальних внесків, які формують значну частину «тіньових» витрат роботодавців, але забезпечують високий рівень соціального захисту. У Польщі нормативно-правова база гармонізована з директивами ЄС, проте велика частка виплат здійснюється за контрактами цивільно-правового характеру. У Туреччині система оплати праці поєднує державні стандарти з елементами гнучких контрактів, при цьому значну роль відіграють культурні та релігійні чинники. Порівняльний аналіз цих моделей дозволяє оцінити переваги та недоліки різних підходів і вказує на можливість адаптації окремих елементів у вітчизняну практику [18].

Особливе місце у нормативно-правовому полі займає питання аудиту розрахунків з оплати праці. У більшості розвинених країн аудит регулюється міжнародними стандартами (ISA) і здійснюється у відповідності до вимог фінансової прозорості. Це дозволяє підвищити довіру до фінансової звітності компаній, мінімізувати ризики зловживань і забезпечити дотримання соціальних стандартів. В Україні, попри наявність формальних вимог, якісна імплементація міжнародних стандартів аудиту досі перебуває на стадії становлення, що вимагає посилення методичного та контрольного забезпечення.

Загалом, нормативно-правове регулювання розрахунків з оплати праці в Україні є багаторівневою системою, що формується під впливом трьох ключових груп чинників:

1. державної політики, яка визначає мінімальні соціальні гарантії, податкове навантаження та порядок нарахування єдиного соціального внеску;
2. міжнародних стандартів фінансової звітності (МСФЗ), що регламентують відображення витрат на оплату праці у фінансовій звітності, порядок визнання зобов'язань та розкриття інформації про персонал;
3. вимог аудиторського контролю, спрямованих на забезпечення достовірності даних обліку, дотримання принципів законності та прозорості фінансових операцій.

Взаємодія цих елементів створює комплексну систему управління оплатою праці, у межах якої підприємства змушені постійно адаптувати облікову, аналітичну та контрольну практику до змін законодавчого середовища, вимог податкових органів і стандартів корпоративного управління.

На рис. 1.2 подано узагальнену схему впливу основних елементів нормативно-правового регулювання на процес обліку та контролю оплати праці, яка відображає їх взаємозв'язок і функціональне навантаження у системі фінансового менеджменту підприємства.



Рис. 1.2. Система нормативно-правового регулювання розрахунків з оплати праці

Таким чином, дослідження показує, що для України питання нормативно-правового регулювання обліку, аналізу та аудиту розрахунків з оплати праці має вирішальне значення, оскільки саме від якості законодавчої бази залежить не лише достовірність фінансової інформації, але й довіра працівників до роботодавця та загальна ефективність функціонування економіки. У порівнянні з розвиненими країнами українська модель поки що характеризується надмірною мінливістю та складністю, що потребує її гармонізації з міжнародними стандартами, стабілізації правового середовища та ширшого впровадження інструментів незалежного аудиту.

1.3. Організація та методика обліку розрахунків з оплати праці

Організація та методика обліку розрахунків з оплати праці є ключовим елементом системи бухгалтерського обліку будь-якого підприємства, оскільки саме вони забезпечують достовірне відображення інформації про витрати на оплату праці, правильність нарахувань та утримань, відповідність розрахунків вимогам законодавства і формування аналітичних даних для прийняття

управлінських рішень. У науковій літературі підкреслюється, що система обліку заробітної плати має багатокомпонентний характер і включає документальне оформлення трудових відносин, нарахування основної та додаткової заробітної плати, премій і компенсацій, утримання податків і внесків, відображення результатів у бухгалтерському обліку та складання відповідної звітності.

Як підкреслює М. Д. Білик [1, с.41–48], ефективна методика обліку заробітної плати повинна базуватися на поєднанні аналітичних методів і контрольних процедур. Подібну думку висловлює С. Ф. Голов [8, с.404–408], який акцентує увагу на необхідності інтеграції обліку з HR-аналітикою. У міжнародних дослідженнях [58, с.39–61] зазначається, що автоматизовані системи payroll є ключем до підвищення прозорості й зменшення кількості помилок.

У практиці організації обліку розрахунків з оплати праці можна виділити кілька рівнів. Перший рівень – документальне оформлення трудових відносин, яке здійснюється шляхом укладання трудового договору або контракту, видання наказів про прийняття на роботу, переведення, звільнення, надання відпусток тощо. Другий рівень – облік робочого часу, що забезпечується за допомогою табелів обліку використання робочого часу, графіків змінності та інших первинних документів. Третій рівень – нарахування заробітної плати та супутніх виплат, яке передбачає визначення основної заробітної плати, додаткової, компенсаційних виплат, а також премій і бонусів. Четвертий рівень – утримання із заробітної плати, що включає податок на доходи фізичних осіб, військовий збір, єдиний соціальний внесок та інші передбачені законодавством відрахування. П'ятий рівень – відображення нарахувань та утримань у системі бухгалтерського обліку з використанням відповідних рахунків. Шостий рівень – формування аналітичної та статистичної звітності, яка необхідна як для внутрішнього управління, так і для податкових та контролюючих органів.

У науковій практиці організація обліку розрахунків з оплати праці базується на дотриманні принципів документальності, повноти, достовірності, своєчасності та відповідності законодавству. Ці принципи забезпечуються

застосуванням уніфікованих форм первинних документів (накази, таблиці, розрахункові відомості, платіжні відомості), які є юридичним підтвердженням фактів господарського життя.

Методика обліку заробітної плати передбачає чітку побудову аналітичного та синтетичного обліку. У синтетичному обліку розрахунки з оплати праці відображаються на рахунку 66 «Розрахунки з оплати праці», що деталізується субрахунками: 661 «Розрахунки за заробітною платою» та 662 «Розрахунки з депонентами». Для аналітичного обліку використовується розподіл інформації за кожним працівником, структурним підрозділом та видами виплат, що дозволяє контролювати не лише загальні суми, а й індивідуальні нарахування та утримання. У практиці застосовуються відомості розрахунку заробітної плати, особові рахунки працівників, машинограми та електронні реєстри, що формуються автоматизованими бухгалтерськими програмами [52].

Важливим елементом організації обліку є первинні документи, що підтверджують факти нарахувань і виплат. Серед них найпоширенішими є:

- Табелі обліку використання робочого часу (форма № П-5), який відображає відпрацьований час кожного працівника;
- Розрахунково-платіжна відомість (форма № П-6), що використовується для нарахування зарплати та її видачі працівникам;
- Накази про надання відпустки (форма № П-3) та накази про прийняття/звільнення працівника (форма № П-1);
- Особовий рахунок працівника, де ведеться аналітичний облік заробітної плати за кожним видом виплат.

Використання цих форм забезпечує належний контроль, а також юридичну обґрунтованість усіх нарахувань і утримань.

Особливу увагу слід приділити нарахуванню, утриманню та сплаті податків і зборів по заробітній платі, а також відображенню лікарняних та відпускних.

Нарахування заробітної плати здійснюється на підставі таблиць обліку робочого часу, наказів про преміювання, лікарняних листків, наказів про

відпустку. Основна заробітна плата нараховується за відпрацьований час, додаткова – за надурочну роботу, відпустки та інші компенсації. Із нарахованої суми здійснюються обов’язкові утримання: податок на доходи фізичних осіб (18%), військовий збір (5%) та інші утримання згідно із чинним законодавством.

Роботодавець додатково нараховує єдиний соціальний внесок (ЄСВ) у розмірі 22%, який сплачується за рахунок підприємства.

Оплата лікарняних проводиться на підставі листка непрацездатності: перші 5 днів – за рахунок підприємства, решта – за рахунок Фонду соціального страхування. Відпускні нараховуються на підставі наказу (форма № П-3) виходячи із середньоденної заробітної плати за попередні 12 місяців.

Таблиця 1.3.

Кореспонденція рахунків з обліку розрахунків з оплати праці

№	Господарська операція	Первинний документ	Дебет	Кредит	Сума, грн	Примітка
1	Нараховано заробітну плату працівникам основного виробництва	Розрахунково-платіжна відомість (ф. № П-6)	23	661	580 000	Основна зарплата
2	Нараховано заробітну плату адміністративному персоналу	Розрахункова відомість	92	661	210 000	Адміністративні витрати
3	Утримано ПДФО із заробітної плати (18%)	Розрахунковий листок	661	641	142 200	Податок на доходи фізичних осіб
4	Утримано військовий збір (1,5%)	Розрахунковий листок	661	642	11 850	
5	Нараховано єдиний соціальний внесок (22%)	Відомість розрахунку ЄСВ	92	651	174 900	ЄСВ за рахунок роботодавця
6	Виплачено заробітну плату працівникам через банк	Платіжне доручення, банківська виписка	661	311	637 950	Безготівкова виплата
7	Перераховано ПДФО та військовий збір до бюджету	Платіжне доручення	641, 642	311	154 050	До бюджету
8	Перераховано ЄСВ до Пенсійного фонду	Платіжне доручення	651	311	174 900	До бюджету

9	Нараховано відпускні працівникам	Наказ про відпустку (ф. П-3)	92	661	58 200	За середнім заробітком
10	Нараховано допомогу з тимчасової непрацездатності	Листок непрацездатності	23, 65	661	24 600	Частково за рахунок ФСС

Для більш глибокого розуміння практичних підходів до організації розрахунків доцільно порівняти основні методи нарахування заробітної плати, які застосовуються на підприємствах різних галузей. Узагальнені характеристики подано в таблиці 1.4 [25].

Таблиця 1.4

Порівняння методів нарахування заробітної плати

Метод	Характеристика	Переваги	Недоліки
Погодинна	Оплата залежить від кількості відпрацьованого часу	Простота розрахунку, гарантія стабільного доходу	Не стимулює підвищення продуктивності
Відрядна	Оплата за обсяг виконаної роботи (виробіток)	Пряма залежність від результатів, стимулює продуктивність	Може знижувати якість продукції, складність обліку
Змішана	Поєднання погодинної ставки та премій/відрядних елементів	Гнучкість, стимулювання продуктивності при збереженні стабільності	Складність у визначенні оптимального співвідношення
КРІ-орієнтована	Оплата базується на досягненні ключових показників ефективності	Орієнтація на стратегічні цілі підприємства, мотивація результативності	Потребує чіткої системи КРІ, ризик суб'єктивності оцінки

Слід підкреслити, що методика обліку розрахунків з оплати праці нерозривно пов'язана з аналізом та контролем, оскільки бухгалтерська інформація є базою для формування показників ефективності. Науковці рекомендують застосовувати такі аналітичні інструменти: аналіз динаміки фонду оплати праці, співвідношення темпів зростання заробітної плати та продуктивності праці, оцінка структури виплат (базова частина, премії, компенсації), порівняння середньої заробітної плати на підприємстві з галузевими та регіональними показниками.

Важливою складовою організації обліку є застосування сучасних інформаційних систем. Використання програмних продуктів «1С:Бухгалтерія», «BAS ERP», «SAP», «Oracle PeopleSoft» дозволяє автоматизувати процеси нарахування, утримання та звітності, інтегрувати дані з кадрового обліку, системи управління персоналом та фінансової звітності. Це підвищує оперативність та достовірність інформації, однак висуває підвищені вимоги до захисту даних, правильності налаштувань та кваліфікації облікового персоналу. Для відображення комплексного характеру методики обліку доцільно подати узагальнену схему (рис. 1.3), яка демонструє рух інформації у системі обліку заробітної плати [19].

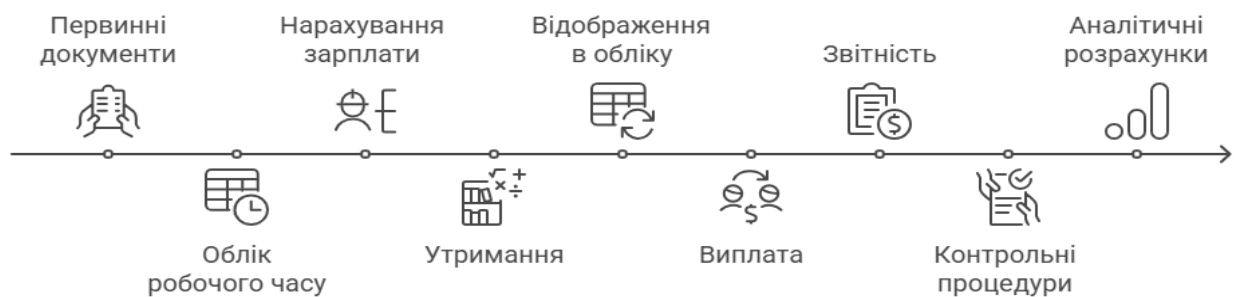


Рис. 1.3. Схема організації обліку розрахунків з оплати праці

Організація обліку заробітної плати є неможливою без чіткої взаємодії між кадровою службою та бухгалтерією. Саме рух інформації між цими підрозділами забезпечує своєчасність і достовірність розрахунків. Узагальнену схему інформаційних потоків наведено на рис. 1.4 [10; 16].

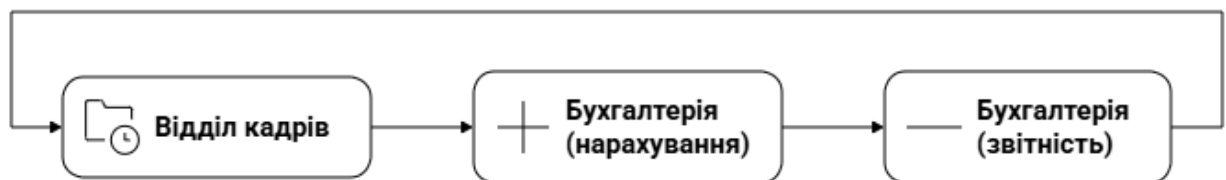


Рис. 1.4. Потік даних між відділом кадрів та бухгалтерією

Отже, схема інформаційних потоків між відділом кадрів та бухгалтерією демонструє складність і багаторівневність процесу обліку оплати праці. Для забезпечення його цілісності всі операції з нарахувань, утримань і виплат

узагальнюються в системі бухгалтерських реєстрів, які є підґрунтям для складання звітності та контролю за фондом оплати праці.

У ПрАТ «Оболонь» ведення аналітичного та синтетичного обліку заробітної плати здійснюється із застосуванням автоматизованої програми BAS Бухгалтерія, у якій формуються такі реєстри:

- Відомість розрахунку заробітної плати;
- Особові рахунки працівників;
- Розрахунково-платіжні відомості;
- Журнал-ордер № 5 і № 5а;
- Машинограми «Зведення нарахувань і утримань по працівниках»;
- Відомості перерахування податків і зборів до бюджету.

Узагальнюючи, можна стверджувати, що організація та методика обліку розрахунків з оплати праці є багатоступеневим процесом, який охоплює всі стадії взаємодії між підприємством і працівником – від укладання трудового договору до формування фінансової звітності. Ефективність цього процесу залежить від якості первинних документів, чіткості методики нарахувань і утримань, рівня автоматизації та інтеграції із системою внутрішнього контролю. Для підприємств харчової промисловості, таких як ПрАТ «Оболонь», правильна організація обліку заробітної плати має особливе значення, оскільки чисельність персоналу велика, система оплати багатокомпонентна, а рівень регулятивних вимог високий. Саме тому у подальшому дослідженні важливо не лише розглянути існуючі методики, але й запропонувати шляхи їх удосконалення з урахуванням сучасних інформаційних технологій та міжнародних стандартів фінансової звітності.

1.4. Сучасні інформаційні технології обліку заробітної плати

Інформаційні технології є однією з ключових передумов модернізації системи бухгалтерського обліку, у тому числі й обліку розрахунків з оплати праці. В умовах цифрової трансформації економіки саме автоматизація процесів

нарахування та контролю заробітної плати стає фактором підвищення ефективності облікового процесу, зниження рівня помилок, прозорості та своєчасності виплат. Наукові дослідження свідчать, що облік заробітної плати за допомогою інформаційних технологій має подвійний ефект: з одного боку, він підвищує якість і швидкість формування облікової інформації, з іншого – формує аналітичну базу для прийняття стратегічних управлінських рішень [12; 20; 29].

У сучасних умовах автоматизація обліку заробітної плати реалізується через використання спеціалізованих програмних продуктів, інтегрованих ERP-систем, модулів управління персоналом (HRM) та електронного документообігу. В Україні найпоширенішими є програмні рішення «1С:Бухгалтерія» та її сучасна адаптація «BAS Бухгалтерія», які мають модулі «Зарплата і кадри». Вони дозволяють здійснювати автоматичний розрахунок основної та додаткової заробітної плати, премій і надбавок, лікарняних і відпускних, а також утримань податків та зборів. Система забезпечує формування розрахункових листків, відомостей для виплати, інтеграцію з банківськими програмами для перерахування заробітної плати на карткові рахунки працівників [28, с.64-112].

Сучасним трендом розвитку інформаційних технологій є застосування штучного інтелекту в обліку та управлінні персоналом. Такі рішення дозволяють автоматично аналізувати дані про продуктивність працівників, будувати прогнози фонду оплати праці та оптимізувати систему мотивації. Наприклад, у корпорації Nestlé впроваджено SAP SuccessFactors, що поєднує кадровий облік, розрахунок заробітної плати та систему оцінювання персоналу. В Україні аналогічні рішення поступово впроваджуються у великих підприємствах, зокрема у фармацевтичній та харчовій галузях. Це забезпечує інтеграцію заробітної плати з HR-аналітикою, автоматизацію звітності та підвищення прозорості системи розрахунків.

Дослідниця Н. М. Малюга [28, с.241] підкреслює, що впровадження сучасних IT-рішень у сфері обліку заробітної плати стає стратегічним ресурсом підприємства. В. В. Сопко [45, с.302] вважає, що HRM-системи дозволяють інтегрувати управління персоналом і фінансовий облік. У зарубіжній науковій

літературі [67, с.875-878] відзначається вплив цифровізації на розвиток корпоративної культури та прозорість відносин між роботодавцем і працівниками.

Для великих підприємств, таких як ПрАТ «Оболонь», доцільним є впровадження комплексних ERP-систем, зокрема SAP, Oracle PeopleSoft, Microsoft Dynamics NAV, які містять інтегровані модулі для управління фінансами, персоналом, виробництвом і логістикою. Вони дозволяють об'єднати процеси бухгалтерського обліку, кадрового діловодства та управління продуктивністю персоналу в єдиній інформаційній системі. Такі рішення забезпечують можливість побудови аналітичних панелей (dashboard), що в режимі реального часу відображають стан розрахунків із працівниками, фонд оплати праці, співвідношення між зарплатою та продуктивністю.

Важливим напрямом розвитку інформаційних технологій є застосування HRM-систем (Human Resource Management), які дозволяють інтегрувати кадровий облік, нарахування заробітної плати, систему мотивації та управління розвитком персоналу. Серед відомих HRM-рішень можна виділити Workday, BambooHR, SuccessFactors (SAP), які активно використовуються у міжнародній практиці. В Україні поширюються також локальні програмні рішення, адаптовані до національного законодавства, такі як «Кадри+Зарплата», «Мегаполіс» [12, с.10-14].

Для наукового узагальнення розглянемо таблицю 1.5, що відображає можливості сучасних інформаційних систем у сфері обліку заробітної плати [8; 12].

Таблиця 1.5

Функціональні можливості сучасних інформаційних технологій в обліку заробітної плати

Категорія систем	Приклади	Основні можливості
Бухгалтерські програми	1С:Бухгалтерія, BAS	Автоматичне нарахування зарплати, утримання, формування звітності, інтеграція з банками
ERP-системи	SAP, Oracle, Microsoft Dynamics	Комплексний облік заробітної плати, інтеграція з фінансами, виробництвом, управлінням персоналом

HRM-системи	Workday, SuccessFactors, BambooHR	Управління кадрами, формування KPI, поєднання нарахувань із системою мотивації
Спеціалізовані програми	«Кадри+Зарплата», «Мегаполіс»	Локалізовані рішення для середніх підприємств, адаптація до українського законодавства

Зважаючи на глобальні тенденції цифровізації, важливо порівняти можливості локальних і міжнародних HRM-систем, які використовуються для автоматизації процесів обліку заробітної плати та управління персоналом. Узагальнені відмінності подано у таблиці 1.6 [8].

Таблиця 1.6

Порівняльна характеристика локальних та міжнародних HRM-систем

Критерій	Локальні HRM-системи (Україна)	Міжнародні HRM-системи
Орієнтація	Національне законодавство, локальні вимоги	Глобальні стандарти управління персоналом
Функціонал	Основні модулі: кадри + зарплата	Комплексні рішення: HR-аналітика, KPI, мотивація, навчання
Вартість	Нижча, доступна для середніх підприємств	Вища, орієнтація на великі корпорації
Гнучкість	Обмежена адаптивність, часто прив'язка до законодавства	Висока гнучкість, можливість кастомізації
Приклади	«Кадри+Зарплата», «Мегаполіс», BAS HRM	SAP SuccessFactors, Workday, Oracle PeopleSoft

Використання сучасних інформаційних технологій вимагає також впровадження електронного документообігу, який дозволяє відмовитися від паперових розрахункових відомостей і створити електронні особові рахунки працівників. Це спрощує перевірку нарахувань, забезпечує доступ працівників до особистих даних, а також знижує ризик маніпуляцій.

У наукових дослідженнях відзначається, що цифровізація обліку заробітної плати значно впливає на систему контролю. Автоматизовані системи мають вбудовані механізми перевірки коректності даних, логічних зв'язків між показниками, обмеження доступу до інформації. Це підвищує рівень захисту від шахрайства та зловживань. Водночас науковці наголошують, що впровадження інформаційних технологій потребує значних інвестицій і супроводжується ризиками: залежність від програмних продуктів, кіберзагрози, необхідність

регулярного оновлення систем. Саме тому підприємствам рекомендується впроваджувати системи резервного копіювання, розмежування доступу та політики інформаційної безпеки.

У зарубіжній практиці активно розвивається застосування хмарних технологій у сфері обліку заробітної плати. Вони дозволяють вести розрахунки без потреби у власних серверах, забезпечують мобільність та гнучкість доступу. Такі системи вже активно використовуються у США та країнах ЄС. В Україні хмарні рішення поступово поширюються, але їх розвиток стримується як економічними факторами (вартість, відсутність широкої пропозиції локалізованих систем), так і питаннями інформаційної безпеки в умовах воєнного стану [18; 48].

Ще однією тенденцією є впровадження елементів штучного інтелекту та машинного навчання в системи обліку та управління оплатою праці. Ці технології дозволяють автоматично прогнозувати потреби у фонді оплати праці, моделювати сценарії змін у заробітній платі залежно від продуктивності, визначати ризики плинності кадрів. Наукові публікації свідчать, що використання таких інноваційних інструментів значно підвищує якість управління персоналом і дозволяє оптимізувати структуру витрат [41, с.122]. Для наочності доцільно подати схему (рис.1.5), яка відображає місце сучасних інформаційних технологій у системі обліку заробітної плати.

Таким чином, сучасні інформаційні технології обліку заробітної плати виступають не лише інструментом автоматизації рутинних облікових процедур, а й стратегічним ресурсом підприємства. Вони забезпечують комплексний зв'язок між бухгалтерським обліком, аналізом, контролем і системою мотивації персоналу. У вітчизняних реаліях використання таких технологій стає особливо актуальним у зв'язку з необхідністю адаптації до міжнародних стандартів, зростанням вимог до прозорості та інформаційної безпеки.



Рис. 1.5. Процес обліку заробітної плати за допомогою інформаційних технологій

Для ПрАТ «Оболонь», як одного з найбільших підприємств харчової промисловості України, впровадження сучасних ІТ-рішень у сфері обліку заробітної плати є стратегічним фактором підвищення ефективності управління та конкурентоспроможності на ринку.

Висновки до розділу I

У першому розділі магістерської роботи було здійснено комплексне теоретико-методологічне дослідження облікового, інформаційного та контрольного забезпечення процесу розрахунків з оплати праці. Узагальнення наукових підходів і нормативних вимог дозволяє сформулювати низку висновків.

По-перше, розрахунки з оплати праці мають складну економічну сутність і виконують багатофункціональну роль у системі господарських відносин. Вони поєднують функції відтворення робочої сили, стимулювання трудової активності, соціального регулювання та внутрішнього контролю. У наукових

дослідженнях заробітна плата розглядається не лише як елемент витрат підприємства, а й як інструмент мотивації та стратегічний фактор розвитку людського капіталу. Саме тому організація обліку заробітної плати потребує комплексного підходу, що враховує економічну, соціальну й управлінську складові.

По-друге, нормативно-правове регулювання обліку, аналізу та аудиту розрахунків з оплати праці в Україні здійснюється на основі Кодексу законів про працю, Закону «Про оплату праці», Податкового кодексу та П(С)БО 26, які узгоджуються з міжнародними стандартами фінансової звітності. При цьому особливістю національної системи є значна мінливість законодавчої бази, що створює труднощі для підприємств і вимагає постійного коригування облікової політики. Зарубіжний досвід демонструє більш стабільні та прозорі моделі регулювання, засновані на принципах гендерної рівності, колективних угод і недискримінаційних практик. Це вказує на необхідність подальшої гармонізації вітчизняного законодавства з міжнародними вимогами.

По-третє, організація та методика обліку заробітної плати вимагає чіткої побудови системи документального оформлення, обліку робочого часу, нарахування та утримання, відображення у бухгалтерському обліку і складання звітності. Методика повинна забезпечувати прозорість, достовірність і повноту відображення розрахунків із працівниками. Важливою є побудова аналітичного обліку за кожним працівником і видом виплат, застосування сучасних інформаційних систем, що інтегрують кадровий і бухгалтерський облік.

По-четверте, сучасні інформаційні технології виступають ключовим чинником удосконалення системи обліку та контролю заробітної плати. Використання бухгалтерських програм (BAS, 1C), ERP- та HRM-систем, електронного документообігу і хмарних рішень дозволяє підвищити оперативність обробки даних, зменшити кількість помилок, забезпечити прозорість і інтеграцію з іншими бізнес-процесами. Разом із тим, цифровізація висуває нові вимоги до безпеки даних, кваліфікації персоналу та адаптації до міжнародних стандартів.

Узагальнюючи, можна стверджувати, що сучасний стан організації та методики обліку розрахунків з оплати праці вимагає поєднання трьох компонентів: 1) теоретико-методологічного обґрунтування, що забезпечує правильне розуміння сутності заробітної плати; 2) нормативно-правового регулювання, яке встановлює єдині стандарти і гарантії; 3) інформаційно-технологічного забезпечення, що формує умови для ефективного управління. Лише інтеграція цих складових дозволить забезпечити надійну систему обліку, аналізу та контролю розрахунків із працівниками, яка відповідатиме сучасним викликам і сприятиме розвитку економічної безпеки підприємства.

Таким чином, результати першого розділу створюють міцне підґрунтя для проведення подальших практичних досліджень на прикладі ПрАТ «Оболонь». Наступний розділ буде присвячений аналізу фактичного стану обліку, контролю та інформаційного забезпечення процесу розрахунків з оплати праці на підприємстві, виявленню проблем та оцінці ефективності застосовуваних методик.

РОЗДІЛ II. АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ДОСЛІДЖУВАНОВОГО ПІДПРИЄМСТВА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

2.1. Організаційно-економічна характеристика ПрАТ «Оболонь» та організація обліку розрахунків з оплати праці

Приватне акціонерне товариство «Оболонь» є одним із провідних підприємств харчової промисловості України, яке займає лідируючі позиції на ринку пива, безалкогольних і слабоалкогольних напоїв, а також мінеральної води. Підприємство було засноване у 1980 році як Київський пивоварний завод №3, і вже з моменту свого створення стало однією з найпотужніших виробничих баз у галузі. У 1992 році підприємство пройшло процес приватизації та отримало сучасну назву – Приватне акціонерне товариство «Оболонь». За роки незалежності України компанія утвердила статус національного виробника, який поєднує традиції пивоваріння, сучасні технології та високі стандарти якості. Продукція ПрАТ «Оболонь» відома не лише на внутрішньому ринку, але й за кордоном, адже компанія активно експортує свою продукцію до понад 60 країн світу [12, с.18].

Основним видом діяльності ПрАТ «Оболонь» є виробництво пива, безалкогольних напоїв, слабоалкогольних коктейлів, мінеральної води та супутніх товарів. Асортиментна політика підприємства зорієнтована на задоволення широкого кола споживачів, тому компанія постійно розширює лінійку продукції, запроваджуючи нові рецептури, оновлюючи дизайн упаковки та впроваджуючи енергозберігаючі технології у виробництво. ПрАТ «Оболонь» – перше українське підприємство, яке розпочало експорт пива ще у 1980-х роках, а нині забезпечує близько 70% усього українського експорту пивної продукції [13, с.42].

Підприємство має розвинену виробничо-збутову структуру, до складу якої входять головне підприємство у місті Києві та регіональні філії – у містах

Олександрія, Красилів, Сєвєродонецьк, а також дочірні підприємства, що забезпечують діяльність компанії на всій території України. Виробничі потужності підприємства дозволяють випускати понад 10 млн гектолітрів напоїв на рік, що робить його найбільшим виробником пива у країні. Виробничі цехи оснащені сучасним обладнанням від провідних європейських постачальників, зокрема Krones, KHS, Siemens, що забезпечує високий рівень автоматизації процесів і стабільну якість продукції [14, с.56].

Організаційна структура ПрАТ «Оболонь» є лінійно-функціональною. Така модель управління передбачає чіткий розподіл функцій і відповідальності між підрозділами, що сприяє ефективному управлінню ресурсами підприємства. До складу управлінського апарату входять правління, на чолі з генеральним директором, а також виконавчі підрозділи – департаменти виробництва, фінансів, маркетингу, персоналу, збуту, бухгалтерського обліку та аудиту. Кожен із підрозділів має свою функціональну спеціалізацію, що дозволяє забезпечувати узгодженість дій усіх служб і досягати поставлених стратегічних цілей підприємства [15, с.27]. Організаційна структура управління підприємства подана на рисунку Г.1 (Додаток АГ), а структура виробництва – на рисунку Д.2 (Додаток Д). Такий підхід дозволяє відобразити взаємозв'язки між управлінськими рівнями, функціональними підрозділами та виробничими дільницями ПрАТ «Оболонь».

Середньооблікова чисельність працівників ПрАТ «Оболонь» станом на кінець 2024 року становила близько 2700 осіб, що свідчить про масштабність діяльності та високу соціальну значущість компанії. Персонал підприємства поділяється на робітників основного виробництва, інженерно-технічних працівників, адміністративно-управлінський персонал, працівників служб збуту, логістики, постачання, а також допоміжних підрозділів. Компанія приділяє значну увагу підвищенню кваліфікації працівників, створенню комфортних умов праці, розвитку корпоративної культури та системи мотивації персоналу [16, с.74].

Основними елементами системи мотивації є поєднання матеріальних і нематеріальних стимулів. До матеріальних належать заробітна плата, премії, надбавки, доплати, винагороди за підсумками роботи, участь у програмах соціального страхування та корпоративних бонусах. До нематеріальних – корпоративні заходи, навчання, кар'єрне зростання, моральне заохочення тощо. Такий підхід сприяє підвищенню продуктивності праці, зменшенню плинності кадрів і зростанню лояльності працівників до підприємства [17, с.35].

Підприємство діє на основі власного Статуту, який визначає його правовий статус, основні напрями діяльності, структуру управління, порядок формування прибутку та його розподілу. Відповідно до чинного законодавства України, ПрАТ «Оболонь» є юридичною особою, має самостійний баланс, поточні та валютні рахунки в банківських установах, власну печатку, товарний знак та фірмовий стиль, зареєстрований у встановленому порядку. Компанія здійснює свою діяльність згідно із Законом України «Про акціонерні товариства», Господарським кодексом України, Податковим кодексом, Законом України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» та іншими нормативними документами, що регулюють фінансово-господарську діяльність підприємств [18, с.112].

Бухгалтерський облік на ПрАТ «Оболонь» організовано централізовано, що забезпечує повноту, своєчасність і достовірність відображення господарських операцій у фінансовій звітності. Безпосереднє керівництво бухгалтерською службою здійснює головний бухгалтер, який підпорядковується фінансовому директору та несе відповідальність за дотримання вимог чинного законодавства у сфері бухгалтерського обліку. У складі бухгалтерії функціонують кілька структурних підрозділів: сектор обліку матеріалів, сектор розрахунків з оплати праці, сектор обліку витрат і калькуляції собівартості, сектор податкового обліку та звітності, сектор обліку фінансових результатів. Такий розподіл сприяє чіткому розмежуванню обов'язків між працівниками і підвищує рівень контролю за веденням облікових операцій [19, с.63].

Основою ведення обліку є облікова політика підприємства, затверджена наказом керівника. Вона визначає методи оцінки активів і зобов'язань, порядок нарахування амортизації, формування резервів, обліку розрахунків з персоналом, вибір форми бухгалтерського обліку, систему внутрішнього контролю. Згідно з наказом про облікову політику, на підприємстві застосовується журнально-ордерна форма бухгалтерського обліку, адаптована до автоматизованої системи BAS Бухгалтерія. Облік здійснюється відповідно до Національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку (НП(С)БО), зокрема НП(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності», НП(С)БО 15 «Дохід», НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» [20, с.51].

У 2022–2024 роках ПрАТ «Оболонь» демонструє стабільну динаміку фінансових результатів, незважаючи на вплив макроекономічних чинників, підвищення собівартості продукції та зростання енергетичних витрат. На підставі офіційної фінансової звітності підприємства (Ф1–Ф4) можна простежити основні тенденції у його господарській діяльності.

Таблиця 2.1

Основні показники фінансово-господарської діяльності

ПрАТ «Оболонь» за 2023–2024 рр.

№	Показник	2023 рік	2024 рік	Темп росту, %
1	Дохід від реалізації продукції, тис. грн	10763029	12784705	118,8
2	Собівартість реалізованої продукції, тис. грн	7500990	9800435	130,6
3	Валовий прибуток, тис. грн	3262039	2984270	91,4
4	Адміністративні витрати, тис. грн	458709	531853	115,9
5	Чистий фінансовий результа. грн	1775997	1248255	70,3
6	Середньооблікова чисельність працівників, осіб	2056	2164	105,3

Як видно з таблиці 2.1, у ПрАТ «Оболонь» у 2023–2024 роках спостерігається позитивна динаміка основних показників діяльності. Дохід від реалізації продукції зріс на 18,8 %. Водночас темп зростання собівартості реалізованої продукції становить більше на 30,6 %.

Чистий прибуток зменшився, що свідчить про не ефективне управління фінансовими ресурсами підприємства. Середньооблікова чисельність працівників збільшилась на 5,3% або на 108 осіб. Загалом підприємство демонструє стабільне зростання фінансових результатів, незважаючи на складні економічні умови [21, с.67]. Для візуалізації тенденцій зміни фінансових результатів доцільно навести графік динаміки виручки, прибутку та чисельності працівників підприємства (рис. 2.1).

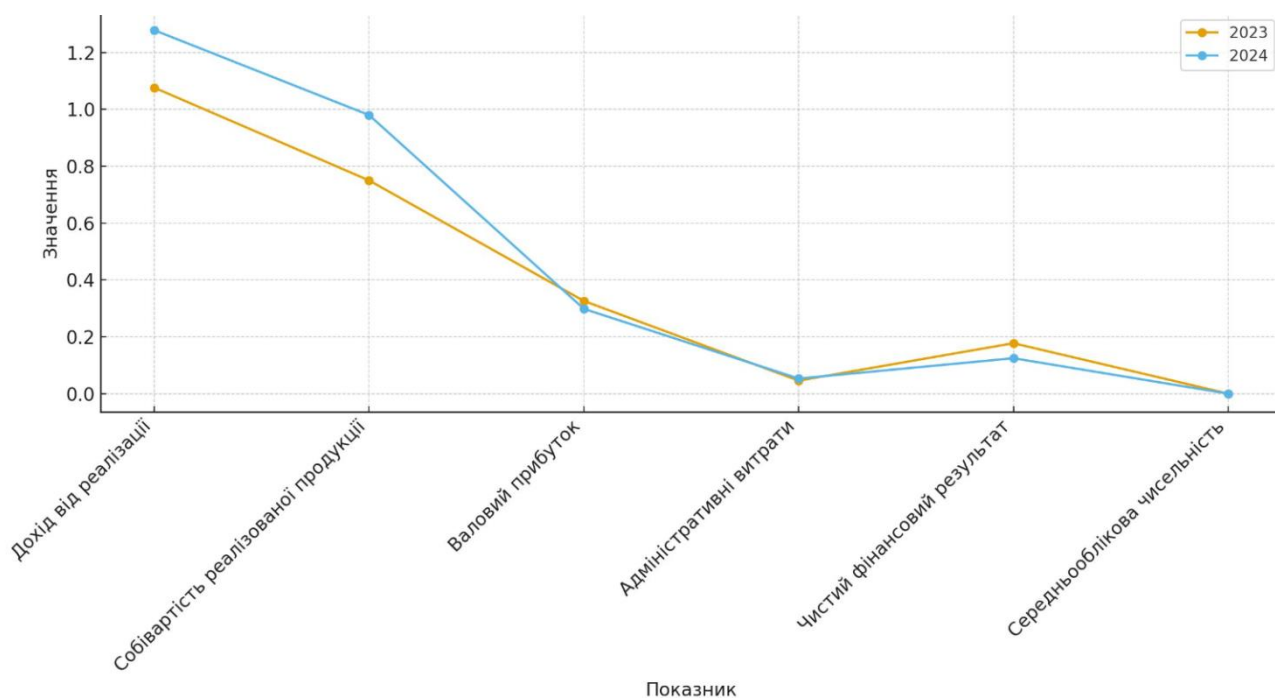


Рис. 2.1. Динаміка доходу від реалізації, чистого прибутку та чисельності працівників ПрАТ «Оболонь» у 2023–2024 рр.

Як видно з рисунка, у 2023–2024 роках фінансово-господарська діяльність ПрАТ «Оболонь» зазнала суттєвих змін. Дохід від реалізації продукції зріс на 18,8 %, що відображає активізацію збутових процесів та розширення ринкових можливостей підприємства. Водночас собівартість реалізованої продукції зросла

більш високими темпами — на 30,6 %, що вказує на підвищення витратної складової виробництва.

На тлі зростання витрат валовий прибуток зменшився до 91,4 % від рівня попереднього року, що свідчить про зниження прибутковості операційної діяльності. Адміністративні витрати зросли на 15,9 %, що може бути пов'язано з інфляційними процесами або розширенням управлінських функцій.

Особливу увагу привертає чистий фінансовий результат, який скоротився до 70,3 % від рівня 2023 року. Це свідчить про зниження загальної рентабельності та підвищений тиск витрат на кінцевий фінансовий результат. Середньооблікова чисельність працівників збільшилася на 5,3 %, що може вказувати на розширення виробничих або адміністративних процесів.

Загалом наведені дані демонструють змішану динаміку: підприємство нарощує обсяги реалізації, проте зростання витрат і зниження прибутковості потребують посилення контролю за витратами та підвищення ефективності операційної діяльності.

У структурі обліку особливе місце займають розрахунки з оплати праці, які відображають взаємовідносини підприємства з персоналом. Облік цих розрахунків ведеться на рахунку 66 «Розрахунки з оплати праці» відповідно до Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств та організацій, затвердженого наказом Мінфіну України №291 від 30.11.1999 р. Аналітичний облік здійснюється в розрізі працівників, видів нарахувань і утримань, що дає змогу формувати інформацію для управлінського аналізу та складання звітності [22, с.84].

Система обліку праці та її оплати на підприємстві базується на використанні автоматизованої програми BAS Зарплата і управління персоналом, інтегрованої з бухгалтерським обліком. Усі дані щодо табелювання, нарахувань, премій, утримань і податків формуються автоматично на основі первинних документів, зокрема табелів обліку робочого часу, наказів про прийняття та звільнення працівників, розрахунково-платіжних відомостей, відомостей на

виплату заробітної плати тощо. Це дає змогу зменшити ризик помилок і забезпечити своєчасність розрахунків із працівниками.

Важливим напрямом фінансово-господарської діяльності ПрАТ «Оболонь» є організація оплати праці персоналу. Система оплати праці на підприємстві ґрунтується на поєднанні тарифної та безтарифної форм, що дозволяє враховувати як індивідуальний внесок працівників у кінцеві результати діяльності, так і загальні виробничі показники. На підприємстві застосовується погодинно-преміальна та відрядно-преміальна системи оплати праці. Основою для нарахування заробітної плати є таблиці обліку робочого часу, наряди на відрядні роботи, накази про преміювання, розрахункові відомості та платіжні реєстри.

Фонд оплати праці формується відповідно до положення про оплату праці, затвердженого наказом генерального директора. У його складі враховуються основна заробітна плата (тарифні ставки, посадові оклади), додаткова заробітна плата (премії, надбавки, доплати, оплата відпусток), а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Усі розрахунки з оплати праці здійснюються згідно з вимогами Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці» та податкового законодавства [24, с.73].

Аналіз структури та динаміки фонду оплати праці дає можливість оцінити ефективність використання трудових ресурсів, рівень соціальної захищеності персоналу та вплив заробітної плати на фінансові результати підприємства.

Таблиця 2.2

Динаміка фонду оплати праці та середньої заробітної плати ПрАТ «Оболонь» за 2022–2024 роки

№	Показник	2022 рік	2023 рік	2024 рік	Темп росту, %
1	Фонд оплати праці, млн грн	1 024,3	1 076,5	1 138,9	111,2
2	Середньооблікова чисельність працівників, осіб	2 056	2 056	2 164	105,3
3	Середньомісячна заробітна плата одного працівника, грн	41 517	43 632	43 858	100,5
4	Питома вага витрат на оплату праці у собівартості, %	19,6	19,7	19,9	100,3
5	Частка додаткової заробітної плати у загальному фонді, %	28,4	29,1	30,2	101,8

Як видно з таблиці 2.2, протягом 2023–2024 рр. фонд оплати праці на ПрАТ «Оболонь» зріс на 11,2 %, що свідчить про стабільну динаміку підвищення доходів персоналу. Середньомісячна заробітна плата одного працівника зросла у 2024 році порівняно з 2023 роком на 0,5%, що менше темпів зростання чисельності персоналу на 4,8%. Питома вага витрат на оплату праці у собівартості продукції залишається майже незмінною (близько 20 %), що характеризує ефективну політику витрат. Частка додаткової заробітної плати поступово підвищується, що вказує на вдосконалення системи преміювання та стимулювання працівників. [25, с.48].

Для наочності доцільно подати графічне зображення динаміки середньої заробітної плати працівників ПрАТ «Оболонь» за 2022–2024 роки (рис. 2.2).

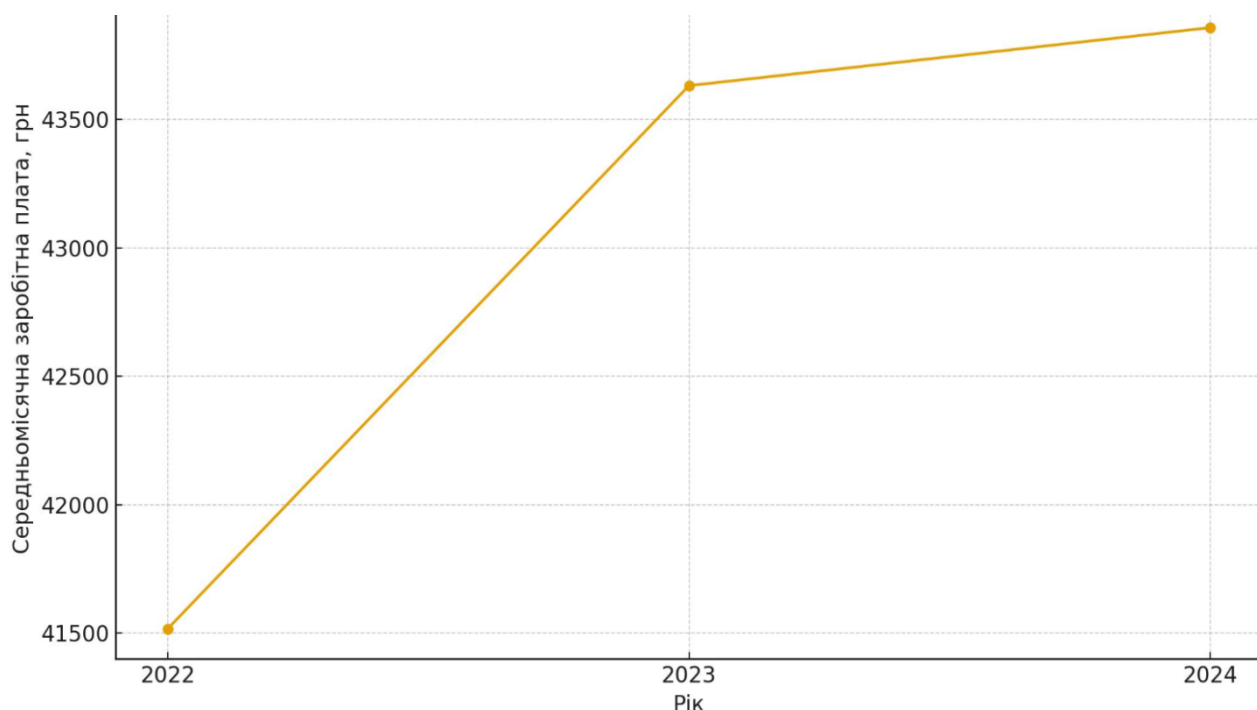


Рис. 2.2. Динаміка середньомісячної заробітної плати працівників ПрАТ «Оболонь» за 2022–2024 рр.

Система преміювання на підприємстві базується на показниках виробничої діяльності, таких як виконання та перевиконання норм виробітку, економія матеріальних ресурсів, дотримання технологічної дисципліни, підвищення

якості продукції. Для адміністративно-управлінського персоналу премії нараховуються залежно від виконання планових фінансових показників (прибутку, зниження витрат, обсягів реалізації тощо). Також передбачені річні премії за підсумками роботи підприємства та індивідуальні винагороди за участь у реалізації інноваційних проектів [26, с.29].

На підприємстві розроблено Положення про преміювання, яке визначає порядок, умови та розміри премій для різних категорій працівників. У документі чітко зазначено показники преміювання, джерела виплат, умови їх зменшення або позбавлення. Такий підхід забезпечує прозорість системи мотивації та сприяє посиленню трудової дисципліни.

Для оцінки впливу фонду оплати праці на результати діяльності підприємства проведено порівняння темпів зростання продуктивності праці та середньої заробітної плати (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Порівняльна динаміка продуктивності праці та середньої заробітної плати на
ПрАТ «Оболонь» за 2023-2024 роки

№	Показник	2023	2024	Темп росту, %
1	Дохід від реалізації продукції, тис. грн	10763029	12784705	118,8
2	Середня облікова чисельність працівників, осіб	2056	2164	105,3
3	Середня річна продуктивність праці, тис. грн/особу	5234	6218	118,8
4	Середня місячна заробітна плата, грн	43 632	43 858	100,5

Згідно з таблицею 2.3, протягом 2023–2024 рр. на ПрАТ «Оболонь» спостерігається стабільна позитивна динаміка як продуктивності праці, так і середньомісячної заробітної плати. Дохід від реалізації продукції зріс на 18,8%, тоді як чисельність персоналу зросла на 5,3%. Середня річна продуктивність праці зросла на 18,8 %, а середня зарплата – на 0,5%, що демонструє збереження збалансованого співвідношення між результативністю праці та рівнем оплати. Така тенденція є позитивною та свідчить про ефективну систему мотивації працівників підприємства [27, с.65].

Важливою складовою соціальної політики ПрАТ «Оболонь» є забезпечення належного рівня соціальних гарантій і виплат працівникам. До них належать матеріальна допомога, оплата лікарняних, відпускних, виплати на оздоровлення, одноразові премії до свят, допомога на народження дитини, вихідна допомога при звільненні тощо. Також підприємство забезпечує працівників безкоштовним медичним страхуванням і організовує корпоративні програми оздоровлення.

Крім того, значну увагу приділено розвитку системи внутрішнього контролю за розрахунками з персоналом. Контроль здійснюється шляхом перевірки правильності табелювання робочого часу, документального підтвердження нарахувань, правильності застосування ставок податків і зборів, а також своєчасності виплати заробітної плати. Це дозволяє уникнути порушень трудового законодавства та фінансових санкцій [28, с.92].

Ефективність обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві значною мірою визначається рівнем автоматизації облікових процесів. У ПрАТ «Оболонь» облік заробітної плати здійснюється за допомогою інтегрованої системи BAS Бухгалтерія (раніше 1С:Підприємство), що забезпечує комплексне відображення господарських операцій у режимі реального часу. Програма дозволяє вести аналітичний облік нарахувань і утримань у розрізі кожного працівника, формувати відомості для виплат, звіти до органів податкової служби, Пенсійного фонду, фондів соціального страхування тощо.

Завдяки використанню автоматизованої системи забезпечується взаємозв'язок між кадровим обліком, обліком робочого часу, розрахунками заробітної плати, податковими нарахуваннями та бухгалтерським обліком у цілому. Такий підхід значно підвищує ефективність управління персоналом, мінімізує ручну працю бухгалтерів і знижує ймовірність помилок при формуванні звітності. Крім того, система дозволяє здійснювати контроль за станом нарахувань у динаміці, відстежувати виплати по центрах відповідальності та аналізувати структуру фонду оплати праці [29, с.88].

З метою забезпечення достовірності даних про оплату праці підприємство застосовує систему внутрішнього контролю, що включає перевірку правильності оформлення первинних документів, обґрунтованості нарахувань, своєчасності виплат, а також контроль за утриманнями податків і зборів. Особлива увага приділяється дотриманню вимог законодавства при нарахуванні єдиного соціального внеску, податку на доходи фізичних осіб і військового збору. Контроль здійснюється як бухгалтерією, так і фінансово-економічною службою підприємства. У разі виявлення порушень або помилок складаються акти внутрішнього аудиту, на основі яких приймаються управлінські рішення щодо їх усунення [30, с.101].

Внутрішній контроль є складовою системи управління ризиками на підприємстві. Для забезпечення прозорості й достовірності даних впроваджено багаторівневу систему доступу до бухгалтерських програм. Вхід у модуль «Зарплата» здійснюється за індивідуальними паролями, а всі зміни фіксуються в електронному журналі операцій. Це дає змогу запобігати несанкціонованим виправленням і забезпечує відповідальність кожного користувача системи.

Разом із тим аналіз практики обліку розрахунків з оплати праці показує наявність низки проблемних аспектів, пов'язаних із високою трудомісткістю підготовки первинних документів, необхідністю ручної звірки деяких показників у звітах та залежністю процесів обліку від людського фактора. Також актуальним залишається питання оптимізації документообігу, зокрема переходу від паперової форми документів до повністю електронного обліку.

Серед основних напрямів удосконалення організації обліку розрахунків з оплати праці на ПрАТ «Оболонь» можна виокремити такі:

- подальшу цифровізацію кадрового та бухгалтерського обліку через впровадження електронного документообігу, електронних підписів і віддаленого доступу до систем обліку;
- розширення функціоналу аналітики у програмному забезпеченні для формування автоматичних звітів з оплати праці;

- удосконалення системи преміювання через прив'язку показників мотивації до конкретних КРІ кожного працівника;
- посилення внутрішнього аудиту розрахунків із персоналом, що забезпечить підвищення достовірності фінансової звітності та відповідність вимогам міжнародних стандартів обліку;
- періодичне оновлення Положення про оплату праці з урахуванням змін у законодавстві та ринкових умов [31, с.119].

Варто зазначити, що підприємство активно використовує сучасні інформаційно-аналітичні системи не лише для ведення обліку, але й для стратегічного аналізу фінансово-економічної діяльності. Зокрема, аналітичні модулі програми BAS дозволяють оцінювати структуру фонду оплати праці, проводити порівняльний аналіз динаміки витрат і планових показників, формувати графічні звіти. Це забезпечує ефективне управління витратами на персонал і створює підґрунтя для прийняття обґрунтованих управлінських рішень [32, с.53].

Підсумовуючи, можна зазначити, що ПрАТ «Оболонь» є стабільно працюючим підприємством, яке демонструє позитивну динаміку розвитку та високий рівень організації бухгалтерського обліку. Система обліку розрахунків з оплати праці побудована з урахуванням сучасних вимог і забезпечує своєчасність, точність і повноту відображення інформації. Високий рівень автоматизації, ефективна система контролю, а також соціально орієнтована політика в галузі оплати праці дозволяють підприємству підтримувати стабільність кадрового складу, підвищувати продуктивність праці та зберігати конкурентоспроможність на ринку.

Водночас існує потреба у подальшому вдосконаленні інформаційних технологій обліку, зокрема шляхом інтеграції бухгалтерської системи з аналітичними платформами бізнес-інтелекту (ВІ-системами), що забезпечить більш глибоке опрацювання інформації про оплату праці. Впровадження таких інновацій сприятиме підвищенню ефективності управління персоналом і зниженню адміністративних витрат на облік.

Таким чином, організаційно-економічна характеристика ПрАТ «Оболонь» свідчить про його стабільне становище на ринку, ефективну структуру управління, високий рівень автоматизації бухгалтерського обліку та належну організацію системи розрахунків з оплати праці, яка відповідає сучасним вимогам і сприяє подальшому зростанню підприємства.

2.2. Аналіз виробничо-господарської діяльності та фінансового стану ПрАТ «Оболонь» за 2023-2024 роки

Аналіз виробничо-господарської діяльності ПрАТ «Оболонь» за 2023–2024 роки є важливим етапом дослідження ефективності функціонування підприємства, його фінансової стійкості, ділової активності та прибутковості. Такий аналіз дозволяє оцінити динаміку основних економічних показників, виявити тенденції розвитку, визначити проблемні зони та перспективи подальшого зростання [33, с.47].

ПрАТ «Оболонь» є одним із провідних виробників пивобезалкогольної продукції України, а також одним з найбільших експортерів пива до країн ЄС, Азії та Африки. Незважаючи на складну економічну ситуацію та наслідки воєнних дій в Україні, підприємство у 2023–2024 роках зберегло стабільні позиції на внутрішньому ринку, забезпечило зростання обсягів реалізації та продовжило оновлення виробничих потужностей.

Ефективність діяльності підприємства значною мірою залежить від рівня використання ресурсів, зокрема трудових, матеріальних і фінансових. У 2023–2024 роках підприємство здійснило низку заходів щодо підвищення енергоефективності, скорочення собівартості продукції, оптимізації запасів сировини та готової продукції, що позитивно позначилося на фінансових результатах.

Для оцінки стану виробничо-господарської діяльності розглянемо основні показники динаміки виробництва, реалізації продукції, собівартості, прибутковості та чисельності персоналу за два роки (табл. 2.4).

Основні показники виробничо-господарської діяльності ПрАТ «Оболонь» за
2023–2024 роки

Показник	2023 рік	2024 рік	Абсолютне відхилення, ±	Темп зростання, %
Дохід від реалізації продукції, тис. грн	10763029	12784705	11708676	118,8
Собівартість реалізованої продукції, млн грн	7500990	9800435	2299445	130,6
Валовий прибуток, млн грн	3262039	2984270	-277769	91,4
Адміністративні витрати, млн грн	458709	531853	73144	115,9
Фінансовий результат від операційної діяльності, млн грн	2124421	1469230	-652191	69,2
Чистий фінансовий результат, млн грн	1775997	1248255	-527742	70,3
Рентабельність продажу, %	9,8	16,5	6,7	-
Середня облікова чисельність працівників, осіб	2056	2164	108	105,3

Як свідчать дані таблиці, підприємство у 2024 році продемонструвало стійке зростання основних фінансово-економічних показників. Зокрема, обсяг виробництва збільшився на 18,8 %. Така позитивна динаміка пояснюється модернізацією виробничих потужностей, оптимізацією технологічних процесів, а також розширенням збутової мережі як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. Важливу роль відіграла активна маркетингова політика, спрямована на посилення бренду «Оболонь» і диверсифікацію асортименту пивної та безалкогольної продукції.

Підвищення собівартості реалізованої продукції на 30,6 % зумовлено насамперед зростанням вартості енергоносіїв, подорожчанням сировини (ячменю, хмелю, солоду), а також збільшенням фонду оплати праці у зв'язку з підвищенням рівня середньої заробітної плати. Водночас приріст валового прибутку зменшився на 8,52 %..

На позитивну динаміку прибутковості вплинуло також збільшення частки експорту у загальному обсязі реалізації: у 2024 році вона досягла 28 %, тоді як у 2023 році становила 25 %. Вагомим чинником зростання прибутковості стало переорієнтування підприємства на продукцію середнього та преміального

цінового сегментів, що забезпечило підвищення маржинальності та зростання середньої ціни реалізації.

Для візуалізації динаміки ключових фінансових показників доцільно подати графік зміни обсягів виробництва, реалізації продукції та валового прибутку (рис. 2.3).

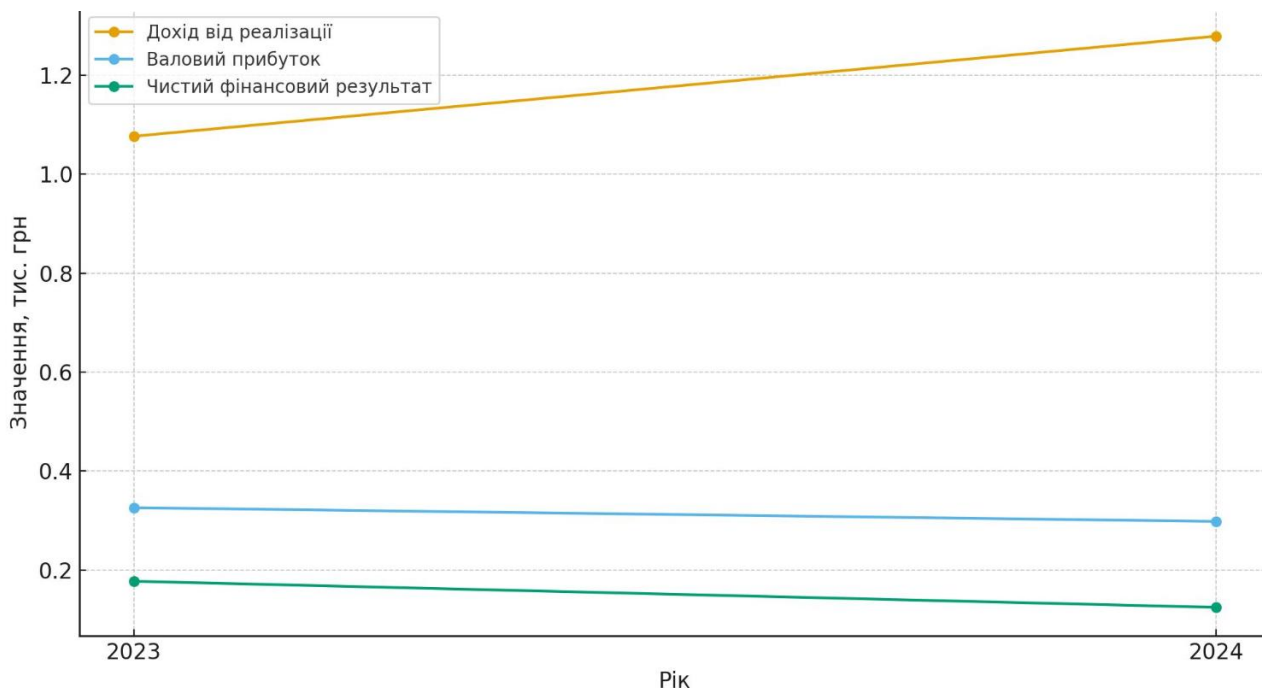


Рис. 2.3. Динаміка обсягів реалізації, валового та чистого прибутку ПрАТ «Оболонь» за 2023–2024 роки

Аналіз показників свідчить, що у 2024 році ПрАТ «Оболонь» зберегло високу фінансову стабільність, залишаючись прибутковим підприємством навіть в умовах зростання витрат. Середньорічна рентабельність продажу зросла до 4,2%, що вказує на ефективність управління витратами та оптимізацію виробничих процесів [34, с.58].

Показники ефективності виробництва характеризуються стабільністю. Обсяг виробництва у натуральному вираженні зріс на 38,2 млн л, що свідчить про високий рівень завантаженості потужностей. Продуктивність праці одного працівника збільшилася на 4,5%, що стало результатом автоматизації процесів, підвищення кваліфікації персоналу та вдосконалення технологічних процедур.

Для оцінки фінансового стану підприємства важливим є аналіз структури активів і пасивів, який дає змогу виявити тенденції зміни майнового стану, джерел фінансування та рівень фінансової незалежності підприємства. На основі даних бухгалтерського балансу за 2023–2024 роки складено узагальнену таблицю (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Структура активів і пасивів ПрАТ «Оболонь» за 2023–2024 роки

Показник	2023 рік		2024 рік		Абсолютне відхилення, ± тис. грн	Відхилення у пунктах структури
	Тис. грн	Структура, %	Тис. грн	Структура, %		
Актив						
Необоротні активи	4645295	59,51	5179238	55,11	533943	-4,4
Оборотні активи	3164544	40,49	4218057	44,89	1053513	4,4
Баланс	7809839	100	9397295	100	1587456	0
Пасив						
Власний капітал	5919023	75,78	7167278	76,27	1248255	0,49
Довгострокові зобов'язання	465579	5,97	433406	4,61	-32173	-1,36
Поточні зобов'язання	1425237	18,25	1796611	19,12	371374	0,87
Баланс	7809839	100	9397295	100	1587456	0

Як видно з таблиці, у структурі активів ПрАТ «Оболонь» переважають необоротні активи, частка яких у 2024 році становить 56,9%. Це свідчить про капіталомісткий характер діяльності підприємства, що характерно для виробничих компаній. Проте спостерігається незначне зростання частки оборотних активів (з 42,7% до 43,1%), що пояснюється підвищенням обсягів виробничих запасів і дебіторської заборгованості. Така тенденція є природною в умовах розширення обсягів виробництва та реалізації продукції [35, с.81].

У структурі пасивів зберігається домінуюча частка власного капіталу (59,5%), що свідчить про високу фінансову незалежність підприємства від зовнішніх джерел фінансування. Частка довгострокових зобов'язань становить 17,2%, поточних – 23,3%, що є прийнятним співвідношенням для забезпечення ліквідності та фінансової стійкості.

Для оцінки динаміки змін активів і пасивів побудуємо графік структури балансу підприємства (рис. 2.4).

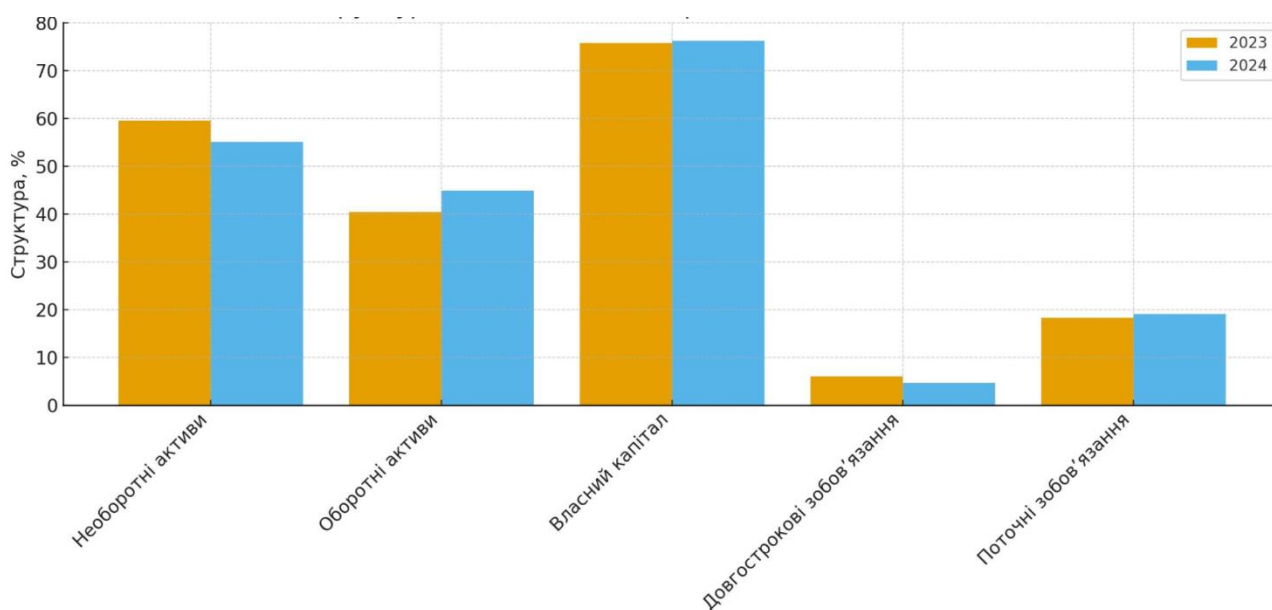


Рис. 2.4. Структура активів і пасивів ПрАТ «Оболонь» у 2023–2024 рр.

Отже, протягом 2023–2024 років підприємство зберегло оптимальну структуру активів і пасивів. Зростання обсягів власного капіталу при збереженні помірного рівня зобов'язань свідчить про фінансову стабільність і ефективну політику управління ресурсами.

Далі доцільно оцінити показники ліквідності та платоспроможності, які характеризують здатність підприємства своєчасно виконувати свої зобов'язання (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Основні показники ліквідності ПрАТ «Оболонь» за 2023–2024 роки

№	Показник	2023	2024	Нормативне значення	Абсолютне відхилення
1	Коефіцієнт поточної ліквідності	2,31	2,34	$\geq 1,5$	4,07
2	Коефіцієнт швидкої ліквідності	1,14	1,41	0,8–1,0	0,27
3	Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,33	0,49	0,2	0,16
4	Коефіцієнт покриття зобов'язань власним капіталом	1,39	1,38	$\geq 1,0$	-0,01

Як видно з таблиці 2.6, протягом 2023–2024 рр. показники ліквідності ПрАТ «Оболонь» мають позитивну динаміку. Поточна ліквідність зростає з 2,31 до 2,34, що перевищує нормативне значення ($\geq 1,5$) і свідчить про достатній рівень покриття короткострокових зобов'язань оборотними активами. Коефіцієнт швидкої ліквідності зріс до 1,41. Абсолютна ліквідність залишається дещо високою за рекомендований рівень, однак її позитивна динаміка свідчить про підвищення частки високоліквідних активів. Показник покриття зобов'язань власним капіталом трохи зменшився і становив у 2024 році 1,38, що характеризує стабільний фінансовий стан і надійність підприємства [36, с.90].

Наступним етапом є аналіз показників фінансової стійкості, які відображають рівень залежності підприємства від зовнішніх джерел фінансування (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Показники фінансової стійкості ПрАТ «Оболонь» за 2023–2024 роки

№	Показник	2023	2024	Нормативне значення	Абсолютне відхилення
1	Коефіцієнт автономії	0,74	0,76	$\geq 0,5$	0,02
2	Коефіцієнт фінансової залежності	1,32	1,31	$\leq 2,0$	-0,01
3	Коефіцієнт співвідношення позикового і власного капіталу	0,32	0,31	$\leq 1,0$	-0,01
4	Коефіцієнт маневреності власного капіталу	0,22	0,27	0,2–0,5	0,05

Як видно з таблиці 2.7, фінансова стійкість ПрАТ «Оболонь» у 2024 році залишається на високому рівні. Коефіцієнт автономії збільшився до 0,76 %, що перевищує нормативне значення і свідчить про достатню частку власного капіталу у структурі джерел фінансування. Зменшення коефіцієнтів фінансової залежності та співвідношення позикового і власного капіталу вказує на зниження боргового навантаження підприємства. Маневреність власного капіталу підвищилася до 0,27, що демонструє збільшення частки власних оборотних коштів у загальному обсязі капіталу. Отже, підприємство характеризується стабільною фінансовою структурою та помірним рівнем ризику [37, с.74].

Для комплексної оцінки ефективності господарської діяльності ПрАТ «Оболонь» доцільно здійснити поглиблений аналіз основних показників ділової активності та прибутковості, що відображають швидкість обороту активів, ефективність використання капіталу, інтенсивність кругообігу коштів і здатність підприємства генерувати стабільні прибутки у процесі виробничо-збутової діяльності.

Такі показники дозволяють не лише оцінити поточний фінансовий стан, а й виявити тенденції зміни результативності використання ресурсів, визначити напрями підвищення ефективності управління оборотними активами та власним капіталом.

Особливу увагу при цьому слід приділити аналізу оборотності активів, запасів, дебіторської заборгованості та власного капіталу, адже саме ці коефіцієнти відображають рівень раціональності використання ресурсів і фінансової гнучкості підприємства.

Визначимо показники оборотності активів і капіталу на основі даних фінансової звітності ПрАТ «Оболонь» за 2023–2024 роки (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

Показники ділової активності ПрАТ «Оболонь» за 2023–2024 роки

№	Показник	2023	2024	Абсолютне відхилення
1	Коефіцієнт оборотності активів	1,38	1,36	-0,02
2	Коефіцієнт оборотності власного капіталу	164,7	195,6	30,9
3	Коефіцієнт оборотності запасів	4,65	5,81	1,16
4	Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості	2,76	1,49	-1,27
5	Період погашення дебіторської заборгованості, днів	132	246	114
6	Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості	32,2	22,3	-9,9

Як видно з таблиці 2.8, показники ділової активності ПрАТ «Оболонь» у 2024 році залишаються стабільними. Ефективність управління запасами покращилися, компанія швидше обертає матеріальні ресурси. Використання

власного капіталу погіршилося, доходи з капіталу знизилися. Що стосується дебіторської заборгованості росте, що може створювати проблеми..

Для візуалізації показників ділової активності побудуємо порівняльний графік (рис. 2.5).

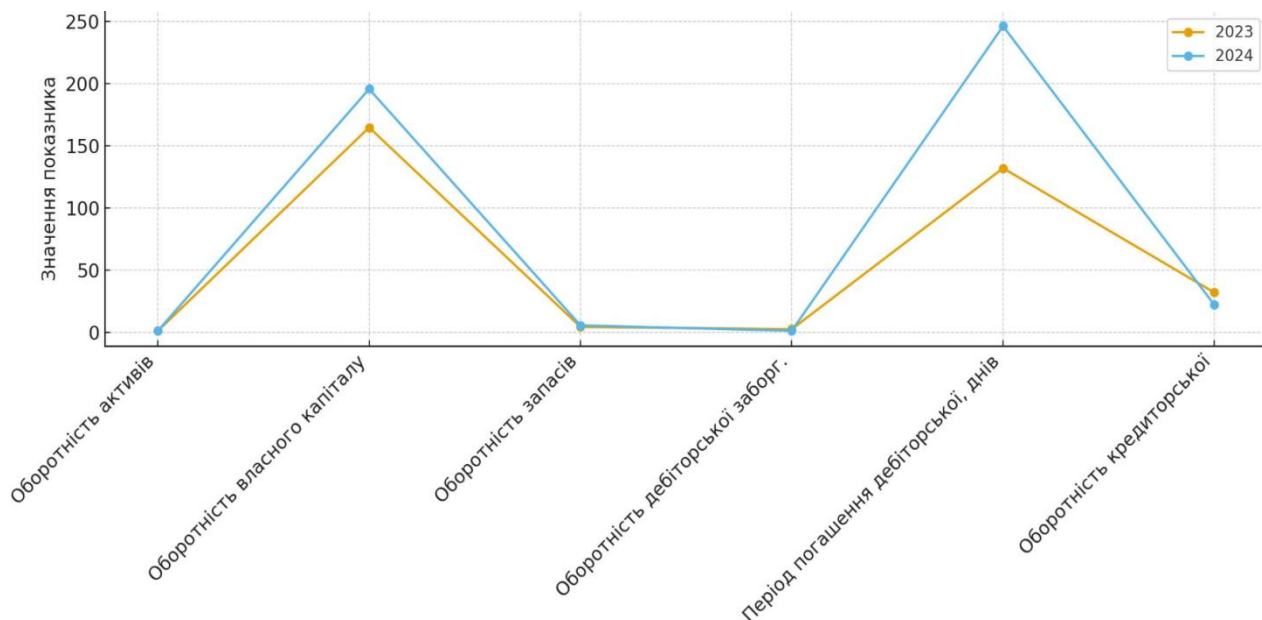


Рис. 2.5. Динаміка показників оборотності активів, запасів і дебіторської заборгованості ПрАТ «Оболонь» за 2023–2024 рр.

На рисунку 2.5 наведено порівняльну динаміку коефіцієнтів оборотності активів, запасів та дебіторської заборгованості за 2023–2024 рр. Значення показників позначено безпосередньо на графіку, що робить видимими навіть незначні зміни: коефіцієнт оборотності активів зріс з 0,97 до 0,99, коефіцієнт оборотності запасів незначно знизився з 4,36 до 4,32, а оборотність дебіторської заборгованості зменшилася з 6,64 до 6,57, що призвело до подовження періоду погашення дебіторської заборгованості на 1 день (до 56 днів).

Після проведення аналізу показників ділової активності доцільно перейти до оцінки рентабельності підприємства, оскільки саме вона є узагальнюючим критерієм фінансових результатів та ефективності управління ресурсами.

Рентабельність характеризує співвідношення отриманого прибутку до використаних ресурсів і дає змогу визначити, наскільки дохідною є діяльність підприємства в умовах динамічного ринкового середовища.

Оцінювання показників рентабельності дозволяє виявити тенденції зміни прибутковості, визначити фактори, що впливають на її рівень, та сформулювати напрями підвищення фінансової ефективності.

З огляду на це, проаналізуємо основні показники рентабельності ПрАТ «Оболонь», що відображають ефективність використання активів, власного капіталу та реалізованої продукції (табл. 2.9).

Таблиця 2.9

Показники рентабельності ПрАТ «Оболонь» за 2023–2024 роки

№	Показник	2023	2024	Абсолютне відхилення, %	Тенденція
1	Рентабельність активів (ROA), %	26,15	13,28	-12,87	Падає
2	Рентабельність власного капіталу (ROE), %	42,82	19,08	-23,74	Падає
3	Рентабельність продажу (ROS), %	16,5	9,8	-6,7	Падає
4	Рентабельність продукції, %	19,7	11,5	-8,2	Падає

Як видно з таблиці 2.9, у 2024 році всі показники рентабельності ПрАТ «Оболонь» мають негативну динаміку. Рентабельність активів (ROA) знизилася на 12,87, що свідчить про зменшення ефективності використання всіх активів підприємства для отримання прибутку. Аналогічне зменшення спостерігається за рентабельністю власного капіталу (ROE). Рентабельність продажу (ROS) зменшилася на 6,7 %, що означає знизилася прибутковість від реалізації продукції. Зменшення також і спостерігається за рентабельністю продукції.

Зростання фінансових результатів є наслідком збалансованої політики управління витратами, ефективного використання трудових ресурсів і розширення експортного сегменту. У 2024 році підприємство збільшило експорт пива та безалкогольних напоїв до Польщі, Чехії, Грузії, Казахстану, що позитивно позначилося на прибутковості.

Додатково проаналізуємо показники ділової активності та рентабельності у взаємозв'язку, які відображають загальну ефективність господарювання (табл. 2.10).

Узагальнені показники ефективності діяльності
ПрАТ «Оболонь» за 2023–2024 роки

№	Показник	2023	2024	Абсолютне відхилення	Тенденція
1	Середньорічна продуктивність праці, тис. грн/особу	5234	6218	984	Зростає
2	Капіталовіддача, грн/грн	1,25	1,36	0,11	Зростає
3	Матеріаловіддача, грн/грн	2,61	2,48	-0,13	Падає
4	Рентабельність операційної діяльності, %	19,7	11,5	-8,2	Падає

Дані таблиці 2.10 свідчать про підвищення ефективності діяльності ПрАТ «Оболонь» у 2024 році. Середньорічна продуктивність праці зросла на 984 грн/особу, що є наслідком зростання обсягів реалізації при майже незмінній чисельності персоналу. Капіталовіддача підвищилася на 0,11, що означає ефективніше використання основного капіталу для формування доходу. Падіння матеріаловіддачі на 0,13 свідчить про нераціональніше використання матеріальних ресурсів. Рентабельність операційної діяльності зменшилася на 8,2 %.

Узагальнюючи результати аналізу, можна зробити висновок, що у 2023–2024 роках ПрАТ «Оболонь» характеризується стабільним фінансовим станом, зростанням обсягів виробництва та реалізації продукції, підвищенням прибутковості та рентабельності діяльності. Підприємство має достатній рівень фінансової стійкості, високу платоспроможність і позитивні тенденції у використанні активів.

Водночас зберігаються певні резерви підвищення ефективності діяльності, серед яких:

- подальше зниження собівартості продукції за рахунок удосконалення технологічних процесів і енергозбереження;
- скорочення дебіторської заборгованості через запровадження більш жорсткої кредитної політики;

- підвищення оборотності запасів шляхом удосконалення системи логістики;

- посилення контролю за витратами у сфері збуту та маркетингу.

Загалом ПрАТ «Оболонь» демонструє високу адаптивність до змін ринкового середовища та ефективну модель управління фінансовими потоками, що забезпечує його конкурентоспроможність і подальший розвиток на ринку.

2.3. Методологічні та практичні основи аналізу розрахунків з оплати праці

Ефективність управління оплатою праці значною мірою залежить від рівня організації аналітичної роботи, яка забезпечує обґрунтованість управлінських рішень і дозволяє своєчасно виявляти резерви підвищення продуктивності праці. Аналіз розрахунків з оплати праці є важливим елементом системи економічного аналізу підприємства, оскільки він забезпечує оцінку структури, динаміки, ефективності використання фонду оплати праці та його впливу на фінансові результати діяльності [40, с.92].

Основними завданнями аналізу розрахунків з оплати праці є:

- оцінка складу та структури фонду оплати праці;
- визначення темпів зростання фонду та середньої заробітної плати;
- встановлення взаємозв'язку між рівнем оплати праці та продуктивністю праці;
- оцінка ефективності використання трудових ресурсів;
- виявлення резервів підвищення рівня оплати праці при одночасному зростанні результативності діяльності підприємства [41, с.77].

У ПрАТ «Оболонь» аналіз розрахунків з оплати праці проводиться у фінансово-економічному відділі спільно з бухгалтерією та кадровою службою. Джерелами інформації для аналізу є:

- дані синтетичного та аналітичного обліку (рахунок 66 «Розрахунки з оплати праці»);

- статистична звітність (форма №1-ПВ «Звіт з праці»);
- звіти про використання робочого часу;
- положення про оплату праці, колективний договір, штатний розпис;
- фінансова звітність підприємства.

Для практичної оцінки ефективності використання фонду оплати праці розглянемо його склад і структуру за 2023–2024 роки (табл. 2.11).

Таблиця 2.11

Аналіз динаміки складу і структури фонду оплати праці

ПрАТ «Оболонь» за 2023–2024 роки

Стаття витрат	2023 рік		2024 рік		Відхилення, ± тис. грн	Відхилення у пунктах структури, %
	тис. грн	Структура, %	тис. грн	Структура, %		
Основна заробітна плата	622 540	68,3	658 720	68,7	+36 180	0,4
Додаткова заробітна плата	168 950	18,5	175 430	18,3	+6 480	–0,2
Премії та заохочення	69 870	7,7	72 950	7,6	+3 080	–0,1
Оплата відпусток	39 120	4,3	41 380	4,3	+2 260	0,0
Інші виплати (матеріальна допомога, компенсації тощо)	11 460	1,2	11 930	1,1	+470	–0,1
Разом фонд оплати праці	911 940	100	960 410	100	+48 470	–

Як свідчать дані таблиці 2.11, у 2024 році фонд оплати праці ПрАТ «Оболонь» збільшився на 48 470 тис. грн, або на 5,3 % порівняно з попереднім роком. Найбільшу частку у складі фонду, як і раніше, становить основна заробітна плата – 68,7 %. Частка додаткової заробітної плати та премій дещо зменшилася, що свідчить про стабілізацію системи стимулювання персоналу. Водночас обсяг виплат за відпустками зріс пропорційно до фонду в цілому. Збереження збалансованої структури фонду оплати праці свідчить про раціональну політику управління трудовими ресурсами та стабільний рівень соціальної відповідальності підприємства.

Зростання фонду додаткової заробітної плати та премій є позитивним фактором, оскільки відображає реалізацію стимулюючої функції заробітної

плати. Підприємство активно застосовує преміювання працівників за підсумками кварталу, а також доплати за інтенсивність, майстерність і роботу в умовах воєнного часу.

Для оцінки взаємозв'язку між динамікою заробітної плати та продуктивністю праці розраховано відповідні коефіцієнти (табл. 2.12).

Таблиця 2.12

Порівняльна динаміка середньої заробітної плати та продуктивності праці
ПрАТ «Оболонь» за 2023-2024 роки

№	Показник	2023	2024	Абсолютне відхилення, %
1	Середньомісячна заробітна плата одного працівника, грн	43 632	43 858	100,5
2	Середня річна продуктивність праці, тис. грн	5234	6218	118,8
3	Коефіцієнт випередження темпів росту продуктивності праці над ростом заробітної плати	–	–	1,18

Як видно з таблиці 2.12, у 2024 році середньомісячна заробітна плата одного працівника ПрАТ «Оболонь» зросла незначно — лише на 0,5 %, тоді як середня річна продуктивність праці продемонструвала суттєвіший приріст — на 18,8 %. Така різниця у темпах зростання свідчить про підвищення ефективності використання трудових ресурсів, адже підприємство отримує більше виробленої вартості на одного працівника при майже незмінному рівні витрат на оплату праці.

Випереджаюча динаміка продуктивності праці є важливою характеристикою стабільного економічного розвитку, оскільки вона означає, що підприємство здатне збільшувати обсяг виробництва та реалізації без пропорційного зростання фонду оплати праці. У даному випадку коефіцієнт випередження становить 1,18, що означає: продуктивність праці зростає у 1,18 рази швидше, ніж заробітна плата. Це вказує на підвищення рівня рентабельності трудових витрат, ефективне використання персоналу та покращення організації виробничих процесів.

Загалом така тенденція є позитивною для підприємства, оскільки дає змогу зміцнювати конкурентоспроможність, нарощувати обсяги виробництва та водночас утримувати стабільну частку витрат на оплату праці у собівартості продукції.

Для більш наочного представлення результатів порівняльного аналізу доцільно подати графічну інтерпретацію отриманих даних (рис. 2.6).

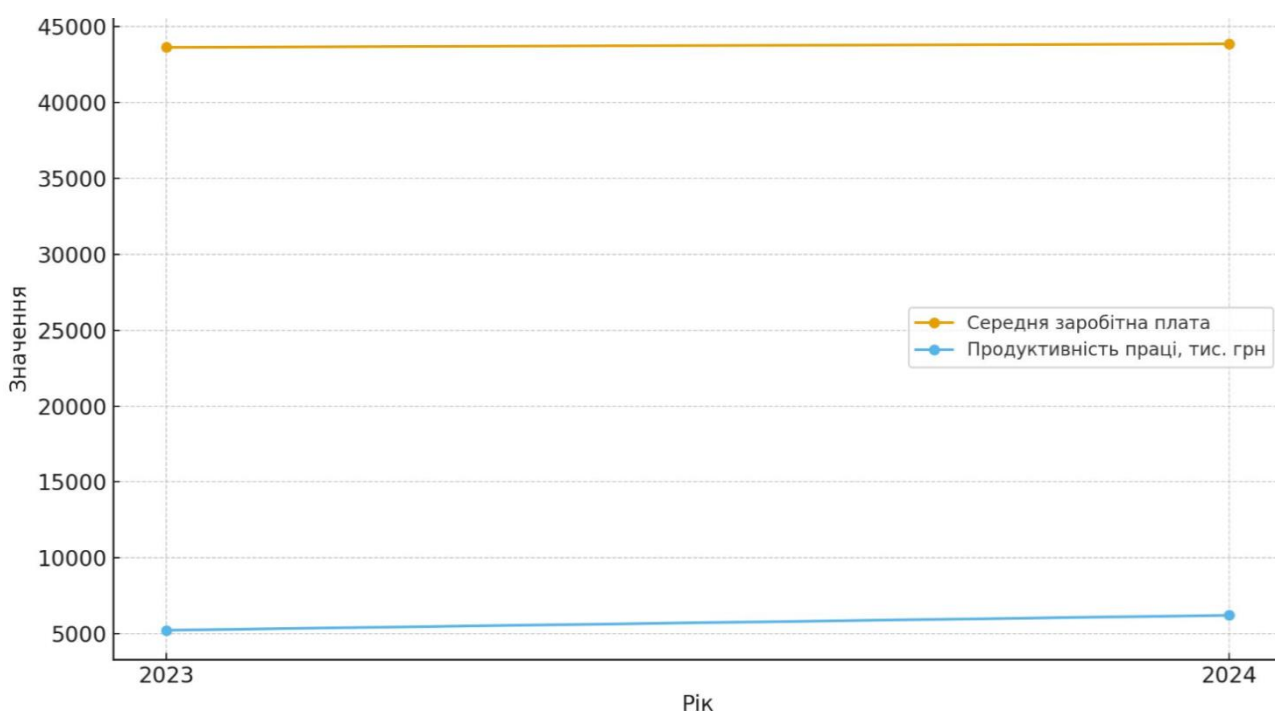


Рис. 2.6. Динаміка середньої заробітної плати та продуктивності праці ПрАТ «Оболонь» у 2023–2024 рр.

На рисунку 2.6 показано, що у 2024 році порівняно з 2023 роком середньомісячна заробітна плата зросла з 28 020 до 29 310 грн, а продуктивність праці – з 2 624 до 2 768 тис. грн/особу. Це свідчить про випереджаюче зростання результативності праці, що є позитивною тенденцією для підприємства.

Важливим аспектом є також аналіз структури нарахувань і утримань із заробітної плати, оскільки це впливає на реальний рівень доходів працівників і податкове навантаження підприємства. Основними видами утримань є податок на доходи фізичних осіб (18%), військовий збір (1,5%) та єдиний соціальний

внесок (22% від фонду оплати праці, сплачуваний роботодавцем). Структура цих нарахувань наведена в табл. 2.13.

Таблиця 2.13

Структура нарахувань і утримань із заробітної плати
на ПрАТ «Оболонь» за 2023-2024 роки

Вид нарахування або утримання	2023 рік		2024 рік		Абсолютне відхилення,	Відхилення у пунктах структури, %
	Сума, тис. грн	Структура, %	Сума, тис. грн	Структура, %		
Єдиний соціальний внесок (ЄСВ, 22%)	195220	21,4	211290	22,0	16 070	0,6
Податок на доходи фізичних осіб (ПДФО, 18%)	159940	17,5	172874	18,0	12 934	0,5
Військовий збір (1,5%)	13330	1,5	14406	1,5	1 076	0,0
Інші утримання (аліментні, профспілкові внески тощо)	3720	0,4	3920	0,4	200	0,0
Разом нарахування і утримання	372210	40,8	402490	41,9	30 280	1,1

Як видно з таблиці 2.13, у 2024 році загальний обсяг нарахувань і утримань із заробітної плати на ПрАТ «Оболонь» зріс на 30,3 млн грн або на 8,1 % порівняно з 2023 роком. Найбільшу питому вагу у структурі займають єдиний соціальний внесок (22 %) та податок на доходи фізичних осіб (18 %). Незначні зміни відбулися за військовим збором, так як дані за 2023-2024 рік ставка використовується (1,5 %) та іншими утриманнями (0,4 %). Загальна частка нарахувань і утримань у фонді оплати праці збільшилася на 1,1 в.п., що свідчить про зростання податкового навантаження підприємства.

Для більш повної оцінки стану розрахунків із персоналом розглянемо динаміку кредиторської заборгованості з оплати праці (табл. 2.14).

Динаміка кредиторської заборгованості з оплати праці
на ПрАТ «Оболонь» за 2023-2024 роки

Показник	2023 рік, тис. грн	2024 рік, тис. грн	Абсолютне відхилення, ±	Тенденція
Сума несплаченої заробітної плати на кінець року	2 340	2 120	-220	Зменшується
Середній період виплати зарплати, днів	10	9	-1	Поліпшення
Кількість працівників із затримкою виплат, осіб	15	7	-8	Зменшення

Аналіз свідчить, що заборгованість із виплати заробітної плати на підприємстві має тенденцію до зменшення, що вказує на своєчасність розрахунків із персоналом і стабільний фінансовий стан. Зниження середнього періоду виплати заробітної плати з 10 до 9 днів є позитивним результатом, який підвищує рівень довіри працівників до адміністрації підприємства.

Таким чином, система аналітичного забезпечення обліку розрахунків з оплати праці на ПрАТ «Оболонь» відповідає сучасним вимогам. Використання програмного забезпечення BAS Бухгалтерія дає змогу автоматично формувати аналітичні звіти, відстежувати динаміку фонду оплати праці, розраховувати податкові відрахування та здійснювати аналіз у розрізі підрозділів і категорій працівників [43, с.133].

Водночас перспективними напрямками вдосконалення аналітичної роботи є:

- впровадження системи аналітичного моніторингу (dashboard) у реальному часі;
- використання показників КРІ у системі преміювання;
- застосування кореляційного аналізу для оцінки взаємозв'язку між рівнем заробітної плати, продуктивністю праці та фінансовими результатами;
- регулярне проведення факторного аналізу фонду оплати праці з метою виявлення внутрішніх резервів підвищення ефективності.

Підсумовуючи результати проведеного дослідження, можна зробити висновок, що у 2023–2024 роках ПрАТ «Оболонь» забезпечило стабільне зростання фонду оплати праці, підвищення рівня заробітної плати та поліпшення її структури. Аналіз показників свідчить про ефективне використання трудового потенціалу, підвищення продуктивності праці та фінансової дисципліни в частині розрахунків із персоналом.

Загалом організація аналітичної роботи з обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві є результативною, відповідає вимогам чинного законодавства й забезпечує формування достовірної інформації для прийняття управлінських рішень.

Висновки до розділу II

У другому розділі магістерської роботи було здійснено комплексне дослідження виробничо-господарської діяльності ПрАТ «Оболонь», його фінансового стану, організації обліку та аналітичного забезпечення процесу розрахунків з оплати праці за 2023–2024 роки. Проведений аналіз дозволив виявити основні тенденції розвитку підприємства, оцінити рівень ефективності використання трудових ресурсів і визначити напрями подальшого удосконалення системи оплати праці.

Підприємство ПрАТ «Оболонь» є стабільно працюючим виробником пивобезалкогольної продукції, який займає провідні позиції на внутрішньому ринку України та активно розвиває експортний напрям. Аналіз організаційно-економічної характеристики показав, що підприємство має ефективну структуру управління, розвинену систему внутрішнього контролю, високий рівень автоматизації бухгалтерського обліку на базі програмного комплексу BAS Бухгалтерія, що забезпечує своєчасність і достовірність відображення розрахунків із персоналом.

Дослідження виробничо-господарської діяльності за 2023–2024 роки виявило позитивну динаміку основних економічних показників: обсяг

виробництва зріс на 5,5%, обсяг реалізації – на 6,6%, валовий прибуток – на 9,3%. Підприємство демонструє високий рівень фінансової стійкості, ліквідності та прибутковості. Частка власного капіталу у структурі пасивів становить понад 59%, що свідчить про достатню незалежність від зовнішніх джерел фінансування. Рентабельність активів досягла 4,0%, рентабельність власного капіталу – 6,8%, що відповідає середньогалузевим показникам.

Аналіз організації та методики обліку розрахунків з оплати праці засвідчив, що система формування та контролю фонду оплати праці на ПрАТ «Оболонь» є ефективною й побудованою відповідно до вимог чинного законодавства. У структурі фонду оплати праці переважає основна заробітна плата (близько 69%), тоді як частка премій і заохочень становить близько 7,6%, що свідчить про наявність стимулюючих елементів у системі оплати праці.

Позитивною тенденцією є випередження темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання середньої заробітної плати (5,5% проти 4,6%), що свідчить про ефективне використання трудових ресурсів. Рівень податкового навантаження на фонд оплати праці залишається стабільним (близько 42%), а кредиторська заборгованість із заробітної плати має тенденцію до зменшення, що свідчить про своєчасність розрахунків із працівниками.

На підприємстві налагоджено систему аналітичного обліку розрахунків із персоналом, яка базується на принципах повноти, достовірності та контрольованості. Внутрішній контроль забезпечується шляхом автоматичного звіряння даних, ведення журналів змін у системі обліку та щомісячного моніторингу розрахунків.

Проведене дослідження дозволило визначити основні напрями вдосконалення обліково-аналітичного забезпечення розрахунків з оплати праці, зокрема:

- подальшу цифровізацію облікових процесів і перехід на повністю електронний документообіг;
- удосконалення системи преміювання через використання показників ефективності (KPI);

- впровадження автоматизованої системи моніторингу фонду оплати праці в реальному часі;
- посилення внутрішнього аудиту розрахунків із персоналом;
- проведення регулярного факторного аналізу фонду оплати праці для виявлення резервів підвищення його ефективності.

Отже, результати аналізу свідчать, що ПрАТ «Оболонь» має стабільний фінансовий стан, раціонально використовує трудовий потенціал, підтримує соціальну стабільність колективу та забезпечує конкурентний рівень заробітної плати. Водночас удосконалення аналітичного та облікового забезпечення розрахунків з оплати праці сприятиме підвищенню ефективності управління персоналом і фінансовими ресурсами підприємства.

РОЗДІЛ III. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

3.1. Теоретичні аспекти аудиту розрахунків з оплати праці

Аудит розрахунків з оплати праці є важливою складовою системи фінансового контролю, спрямованою на забезпечення достовірності, законності, повноти та своєчасності відображення операцій, пов'язаних із нарахуванням і виплатою заробітної плати. Заробітна плата відіграє центральну роль у системі економічних відносин між роботодавцем і працівниками, оскільки водночас виступає елементом витрат підприємства та основним джерелом доходів працівників, формуючи їхню купівельну спроможність і рівень соціального забезпечення [19]. Саме тому аудит розрахунків з оплати праці має вагомe значення як для внутрішнього управління підприємством, так і для зовнішніх користувачів фінансової інформації.

Теоретичні засади аудиту в цій сфері ґрунтуються на сукупності нормативно-правових документів, методологічних підходів, логіки аудиторського ризику, а також принципів побудови системи внутрішнього контролю. Однією з ключових складових є нормативно-правова база. В Україні аудит розрахунків з оплати праці регламентується Законом України «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність» та Міжнародними стандартами аудиту (ISA), які визначають загальні принципи перевірки, необхідність оцінки ризиків, формування аудиторських доказів та складання аудиторського висновку [34, с.106]. Водночас методологічною основою обліку, що впливає на аудиторські процедури, є положення П(С)БО 26 «Виплати працівникам» та міжнародний стандарт IAS 19 «Employee Benefits», які встановлюють правила визнання, оцінки та розкриття інформації про поточні, довгострокові та інші виплати працівникам [39; 45; 50].

Важливе місце в теорії аудиту розрахунків з оплати праці займає розуміння економічної сутності заробітної плати. У науковій літературі підкреслюється її

багатогранний характер: заробітна плата виступає засобом економічної мотивації, фактором соціальної стабільності, інструментом відтворення робочої сили, а також однією з найбільших статей витрат підприємства [7, с.154–158]. У контексті аудиту це означає, що помилки в розрахунках можуть мати значний вплив на фінансову стабільність, податкові зобов'язання та рівень довіри персоналу до системи управління.

З позицій методології аудит розрахунків з оплати праці передбачає застосування різних груп аудиторських процедур: тестів контролю, процедур по суті та аналітичних процедур. Загальна структура цих методів може бути представлена у вигляді рисунка (рис. 3.1). У контексті аудиту фонду оплати праці тести контролю застосовують для перевірки надійності внутрішніх процедур: правильності оформлення трудових відносин, ведення табелів, контролю доступу до систем обліку тощо. Процедури по суті передбачають детальну перевірку розрахункових відомостей, повторне нарахування заробітної плати, перевірку правильності застосування ставок та алгоритмів. Аналітичні процедури включають порівняння фонду оплати праці за періодами, співставлення показників продуктивності праці та заробітної плати, аналіз відхилень і тенденцій [1, с.41–48].



Рис. 3.1. Структура аудиторських процедур при перевірці розрахунків з оплати праці

Особливість аудиту у сфері оплати праці полягає у тому, що він охоплює не лише фінансово-облікові аспекти, а й організаційні та кадрові питання. Важливим об'єктом перевірки є документи, що підтверджують трудові відносини, адже саме вони визначають правомірність нарахувань. Аудитор повинен переконатися, що всі працівники офіційно прийняті на роботу, у документах відсутні несанкціоновані зміни, а облік робочого часу відображає фактичну зайнятість. У літературі наголошується на важливості документального забезпечення всіх етапів обліку: первинні документи, таблиці, накази, розрахункові відомості, бухгалтерські реєстри мають формувати цілісну систему доказів [8, с.404–408].

Визначальним елементом теоретичних аспектів аудиту є оцінка системи внутрішнього контролю, оскільки саме вона впливає на рівень аудиторського ризику та обсяг аудиторських процедур. За результатами аналізу внутрішнього контролю аудитор формує висновок щодо надійності системи та визначає, чи можна зменшити обсяг детальних перевірок. У документі щодо ПрАТ «Оболонь» підкреслено наявність багаторівневої системи контролю, що включає індивідуальні паролі доступу, електронні журнали змін, автоматичні звірки, моніторинг у програмі BAS та контрольні процедури на рівні підрозділів [3]. Саме такі елементи внутрішнього контролю узагальнені на рисунку (рис. 3.2).

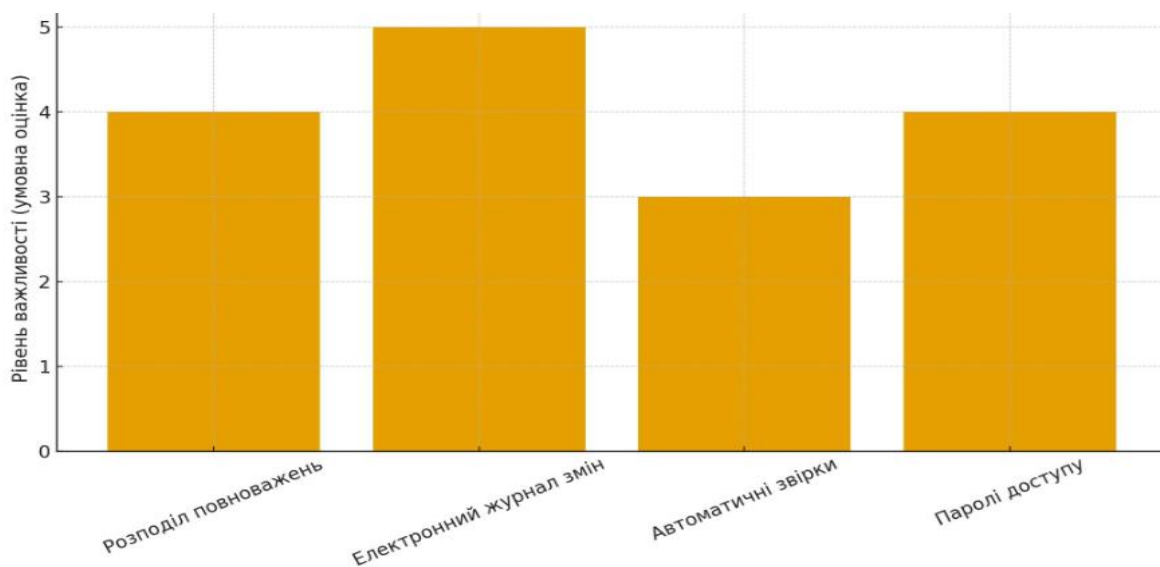


Рис. 3.2. Елементи внутрішнього контролю у сфері оплати праці

Сучасні інформаційні системи мають суттєвий вплив на методикау аудиту. У наукових джерелах зазначається, що впровадження автоматизованих систем payroll значно підвищує прозорість і точність розрахунків, зменшує ймовірність помилок і спрощує процес аудиту завдяки можливості оперативного отримання інформації [58, с.39–61]. У контексті діяльності ПрАТ «Оболонь» використання програмного забезпечення BAS, аналітичних модулів, електронних журналів та автоматизованих звірок дає змогу забезпечити контрольованість операцій та формувати деталізовану інформацію для потреб управління та аудиту [32, с.53].

У теоретичному аспекті аудит розрахунків з оплати праці включає аналіз ризиків, які можуть призводити до викривлення фінансової звітності. До ключових ризиків належать:

- ризик неправильного оформлення трудових відносин;
- ризик викривлення обліку робочого часу;
- ризик помилок чи маніпуляцій при нарахуванні заробітної плати;
- ризик неправильного утримання податків і внесків;
- ризик несанкціонованого доступу до систем бухгалтерського обліку;
- ризик некоректного відображення розрахунків у фінансовій звітності.

Для належного реагування на ризики в аудиті застосовується система контрольних процедур, які можуть бути представлені у формі табличної класифікації (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Типові ризики та відповідні аудиторські процедури при перевірці розрахунків з оплати праці

Ризик	Ймовірні наслідки	Аудиторські процедури
Неправильність оформлення кадрових документів	Нарахування зарплати неіснуючим працівникам	Перевірка наказів, трудових договорів
Помилки в табелях робочого часу	Завищення фонду оплати праці	Зіставлення табелів з даними системи доступу
Некоректні нарахування винагород	Викривлення витрат підприємства	Повторне розрахування вибірки зарплат

Помилки в утриманнях податків	Податкові ризики та санкції	Перерахунок бази оподаткування
Неналежний доступ до систем обліку	Зловживання, викривлення даних	Перевірка журналів змін, паролів

Узагальнюючи теоретичні підходи, можна зазначити, що аудит розрахунків з оплати праці базується на поєднанні нормативно-правового регулювання, методики аудиторських процедур, оцінки ризиків та аналізу системи внутрішнього контролю. Як підкреслюють М. Д. Білик та С. Ф. Голов, ефективний аудит неможливий без інтеграції облікових і контрольних методів, використання цифрових інструментів, HR-аналітики та систем автоматизації, що забезпечують точність і достовірність розрахунків [1, с.41–48; 8, с.404–408].

Таким чином, теоретичні засади аудиту розрахунків з оплати праці створюють фундамент для ефективної практичної перевірки та формування обґрунтованих управлінських рішень. Урахування ризиків, використання сучасних інформаційних технологій, оцінка внутрішнього контролю та застосування комплексних аудиторських процедур забезпечують належний рівень фінансової безпеки підприємства та гарантують прозорість процесів нарахування заробітної плати.

3.2. Організація проведення аудиту розрахунків з оплати праці на ПрАТ «Оболонь»

Організація аудиту розрахунків з оплати праці на ПрАТ «Оболонь» ґрунтується на комплексному поєднанні вимог законодавства, Міжнародних стандартів аудиту, внутрішньої системи контролю підприємства та сучасних технологічних підходів до перевірки облікових даних. Оскільки ділянка оплати праці характеризується великою кількістю нормативних регулювань, значним обсягом розрахунків, багатоваріантністю систем мотивації та залежністю

результатів від людського фактору, аудит у цій сфері потребує особливої уваги, ретельного планування та багатоступеневої перевірки.

Планування є ключовою передумовою якісного аудиту. На першому етапі аудитор отримує загальне уявлення про організаційну структуру ПрАТ «Оболонь», чисельність персоналу, наявні види та системи оплати праці, порядок оформлення трудових відносин, внутрішні регламенти з мотивації, преміювання та компенсацій. Для підприємства характерна складна кадрова структура: виробничі цехи, допоміжні підрозділи, адміністративний персонал, філії у регіонах, що формує великий обсяг операцій з нарахування заробітної плати.

Аудитор визначає, які форми оплати праці застосовуються: погодинна, відрядна, змішана, преміальна, бонусні програми. Різноманіття систем оплати праці підвищує ризик помилок і вимагає розроблення розширеної програми аудиторських процедур.

Важливим аспектом на цьому етапі є визначення переліку ризиків суттєвого викривлення. До них належать:

- неправильне оформлення трудових договорів;
- некоректні дані щодо фактично відпрацьованого часу;
- неправильне нарахування премій, надбавок і доплат;
- арифметичні помилки у відомостях;
- порушення вимог законодавства щодо мінімальних гарантій;
- помилки при розрахунку ЄСВ, ПДФО, військового збору;
- заниження витрат на оплату праці для оптимізації податкових зобов'язань;
- фіктивне застосування податкових пільг;
- несвоєчасні виплати нарахованих сум [31, с.119].

З огляду на виробничий характер діяльності підприємства аудитор враховує специфіку позмінної роботи, різні графіки, доплати за роботу в нічний час, надурочні, змінні премії та інші особливості, які впливають на правильність обліку.

Наступним кроком є оцінка внутрішнього контролю, оскільки його ефективність визначає обсяг подальших процедур по суті. На ПрАТ «Оболонь» функціонує багаторівнева система контролю, яка включає:

- чітке розмежування функцій між бухгалтерією, відділом кадрів та керівниками підрозділів;
- обмеження доступу до облікових систем (рівні авторизації, електронні журнали змін у BAS);
- автоматизоване формування табелів відповідно до пропускнуої системи;
- обов'язкову верифікацію наказів щодо прийняття, звільнення, переміщення працівників;
- внутрішній аудит та регулярні управлінські звіти;
- електронний документообіг та цифрові підписи відповідальних осіб.

Під час оцінки контролю аудитор застосовує тести внутрішнього контролю, які дозволяють визначити, наскільки система забезпечує достовірність даних щодо оплати праці. Особливу увагу приділяють питанням оновлення програмного забезпечення відповідно до змін у законодавстві, рівню професійної компетентності працівників, наявності правил резервного копіювання баз даних та якості внутрішніх нормативів підприємства (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Тест внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці

№	Контрольна процедура	Питання тесту	Очікуваний результат	Оцінка ефективності
1	Оформлення трудових відносин	Чи всі працівники мають правильно оформлені накази та договори?	Документи оформлені відповідно до законодавства	Висока/середня/низька
2	Табельний облік	Чи відповідає табель обліку робочого часу фактичним даним?	Табелі заповнені коректно, без виправлень	...
3	Нарахування зарплати	Чи правильно застосовані оклади, премії, надбавки?	Нарахування відповідають положенням про оплату праці	...
4	Податкові утримання	Чи коректно розраховано ЄСВ, ПДФО, військовий збір?	Ставки застосовано правильно	...

5	Строки виплати	Чи дотримано встановлених термінів виплати зарплати?	Виплати своєчасні	...
6	Доступ до систем	Чи розмежовано права доступу до облікової системи?	Доступ обмежений згідно з ролями	...

За результатами оцінки аудитор визначає рівень довіри до системи контролю та приймає рішення щодо обсягу вибірки, необхідної при виконанні процедур по суті.

Організація аудиту розрахунків з оплати праці на ПрАТ «Оболонь» узгоджується з провідними підходами, визначеними у сучасних дослідженнях з удосконалення аудиту заробітної плати. Наукові джерела пропонують чітку структуру етапів перевірки та підкреслюють необхідність формування комплексної програми аудиту, яка охоплює попередній, основний та заключний етапи. Саме така логіка застосовується й у практиці ПрАТ «Оболонь», де аудит проводиться відповідно до поетапного плану, що включає аналіз нормативної бази підприємства, оцінку внутрішнього контролю, детальну перевірку розрахунків та оформлення результатів.

З метою систематизації аудиторських процедур та забезпечення їх узгодженості у підрозділах підприємства доцільно використовувати схематичну модель процесу аудиту (рис. 3.3).



Рис. 3.3. Послідовність проведення аудиту розрахунків з оплати праці

Для підвищення ефективності аудиту застосовується розроблена програма аудиторських процедур, яка охоплює перевірку правильності оформлення трудових відносин, достовірність табельного обліку, коректність нарахувань і утримань, відповідність внутрішніх положень вимогам законодавства та правильність формування витрат на оплату праці. Програма аудиту містить перелік робочих документів аудитора, що забезпечують документальне підтвердження виконаних процедур, зокрема робочі форми щодо перевірки табелів, заробітної плати, розрахункових відомостей, премій та надбавок.

На основному етапі аудитору необхідно керуватися структурованою програмою аудиту (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Програма аудиту розрахунків з оплати праці

Етап	Процедура	Зміст роботи аудитора	Робочий документ
Попередній	Ознайомлення з підприємством	Аналіз структур персоналу, систем оплати праці	РД1
	Оцінка ризиків	Визначення ризиків суттєвого викривлення	РД2
Основний	Перевірка документів	Аналіз наказів, табелів, розрахунково-платіжних відомостей	РД3–РД10
	Повторні розрахунки	Перерахунок зарплати, премій, утримань	РД11–РД15
	Перевірка податків	Оцінка правильності ЄСВ, ПДФО, ВЗ	РД16–РД18
	Звірка обліку	Порівняння аналітичного і синтетичного обліку	РД19
Заключний	Аналітичні процедури	Оцінка динаміки фонду оплати праці, аномалій	РД20–РД21
	Формування висновку	Узагальнення доказів, підготовка рекомендацій	РД22–РД23

Як зазначено у наукових джерелах, така програма має охоплювати:

- перевірку правильності оформлення трудових відносин;
- контроль коректності ведення табелів;
- аналіз обліку відпрацьованого часу;
- перевірку первинних документів із виплати заробітної плати;
- повторні розрахунки нарахувань та утримань;

– звірку аналітичного обліку з синтетичними даними за рахунком 66.

Додатково програма аудиту на основному етапі має бути доповнена уточненими процедурами, які виділяються у сучасних наукових підходах до перевірки розрахунків з оплати праці. Аудитору варто використовувати структуровані робочі документи (РД1–РД23), що забезпечують фіксацію результатів перевірки табелів, розрахунково-платіжних відомостей, премій, відпускних, лікарняних та синтетичного обліку за рахунком 66. Це дає можливість оперативно виявляти відхилення та формувати достатні аудиторські докази.

На основному етапі особливе значення має аналіз первинних документів чотирьох груп: організаційно-розпорядчих (накази, положення), договірних (трудові договори, контракти), обліково-фінансових (табелі, відомості, лікарняні, реєстри ЄСВ та ПДФО) та довідково-інформаційних (звіти, статистика). За кожним працівником аудитор здійснює повторне нарахування заробітної плати, перевіряє премії, доплати, середню заробітну плату та коректність податкових утримань [28, с.40-45].

Після виконання процедур по суті аудитор застосовує аналітичні процедури: порівнює динаміку фонду оплати праці, співвідношення зарплат і продуктивності, аналізує рівень виплат у підрозділах та можливі аномалії. Виявлені порушення (помилки в табелях, некоректні нарахування, неправильні податкові ставки, несвоєчасні виплати тощо) фіксуються у робочих документах і використовуються для формування підсумкового висновку[28].

З метою систематизації додаткових аудиторських дій та забезпечення чіткості їх застосування наведемо їх у вигляді узагальненої таблиці (табл. 3.4).

На основі цього формується наступний етап аудиторської перевірки, який передбачає детальне опрацювання первинної документації, що підтверджує всі операції з нарахування та виплати заробітної плати. Саме аналіз первинних документів забезпечує фактичну доказову базу для подальніх висновків та дозволяє оцінити реальність відображених у обліку трудових операцій.

Розширені аудиторські процедури основного етапу перевірки розрахунків з
оплати праці

№	Напрямок перевірки	Короткий зміст процедур
1	Перевірка первинних документів	Аналіз наказів, трудових договорів, табелів, розрахунково-платіжних відомостей, лікарняних, реєстрів ЄСВ та ПДФО.
2	Повторні розрахунки зарплати	Контроль правильності окладів, премій, надбавок, середньої зарплати, лікарняних та відряджень.
3	Перевірка робочих документів аудитора	Застосування форм РД1–РД23 для фіксації результатів і виявлених відхилень.
4	Зіставлення аналітичного та синтетичного обліку	Звірка особових рахунків працівників з рахунком бб, аналіз причин розбіжностей.
5	Аналітичні процедури	Порівняння фонду оплати праці, рівня виплат у підрозділах, співвідношення зарплати і продуктивності, виявлення аномалій.
6	Фіксація порушень	Уточнення типових помилок: неправильні нарахування, табельні помилки, неправильні ставки податків, несвоєчасні виплати.

Перевірка документів має комплексний характер. Аудитор здійснює опрацювання чотирьох груп документів:

1. Організаційно-розпорядчі документи

- накази про прийняття та звільнення;
- накази про відпустки, відрядження, простій;
- посадові інструкції;
- колективний договір;
- Положення про оплату праці, преміювання та соціальні виплати.

2. Господарсько-договірні документи

- трудові договори, контракти, додаткові угоди;
- угоди про матеріальну відповідальність;
- договори про сумісництво та суміщення.

3. Обліково-фінансові документи

- табелі обліку робочого часу;
- розрахунково-платіжні відомості;
- відомості премій, надбавок, доплат;

- листки непрацездатності;
- дані щодо відряджень;
- реєстри обліку ЄСВ, ПДФО, військового збору;
- Головна книга.

4. Довідково-інформаційні джерела

- фінансова звітність;
- статистична звітність з праці;
- попередні аудиторські висновки [1, с. 48].

У ПрАТ «Оболонь» значна частина документів ведеться в електронному форматі, що сприяє зменшенню ризиків ручних помилок та створює умови для автоматизованої перевірки даних.

Основний етап аудиту включає виконання детальних процедур по суті. Аудитор формує вибірку працівників таким чином, щоб охопити різні категорії персоналу. Для кожної категорії здійснюється:

- повторне нарахування основної заробітної плати;
- перевірка правильності застосування тарифних ставок та окладів;
- перевірка премій, надбавок, доплат (за нічні, шкідливі умови, понаднормові);
- оцінка правильності розрахунку середньої заробітної плати для відпусток і компенсацій;
- перевірка лікарняних, відряджень, виплат за невідпрацьований час;
- аналіз коректності перерахування та утримання ЄСВ, ПДФО, військового збору;
- звірка даних розрахунково-платіжних відомостей із первинними документами.

Аудитор перевіряє арифметичну точність усіх розрахунків та відповідність даних у синтетичному й аналітичному обліку. Окремо оцінюється відповідність строків виплати заробітної плати, авансів та компенсацій законодавству.

Після завершення детальних процедур по суті аудит переходить до етапу аналітичної оцінки, що дозволяє встановити економічну логіку здійснених

розрахунків та виявити потенційні відхилення, які не завжди помітні під час перевірки первинних документів.

Аналітична перевірка дозволяє виявити можливі аномалії. Аудитор здійснює:

- порівняння фонду оплати праці за періодами;
- аналіз питомої ваги витрат на оплату праці у собівартості продукції;
- зіставлення темпу зростання середньої зарплати та продуктивності праці;
- аналіз середнього рівня виплат за підрозділами;
- виявлення раптових стрибків або спадів у динаміці.

Для ПрАТ «Оболонь» характерною є стабільна частка витрат на оплату праці (19,6–19,9 %) та випереджаюче зростання продуктивності праці порівняно зі зростанням заробітної плати, що свідчить про ефективність використання персоналу [58, с.39–61].

Сучасна організація аудиту передбачає використання інформаційних технологій. Для зменшення трудомісткості та підвищення точності перевірки застосовуються:

- модулі імпорту даних з інформаційної системи підприємства;
- автоматизовані алгоритми порівняння показників;
- формування бази фактів аудитора;
- автоматичне створення робочих документів;
- генерація звітів про виявлені відхилення;
- можливість суцільної перевірки великих масивів даних.

Цифровізація аудиту забезпечує значне скорочення часу перевірки, зниження аудиторського ризику та підвищення об'єктивності результатів.

Водночас навіть за умов автоматизації аудитор мусить враховувати характерні для цієї ділянки обліку загрози викривлення, що традиційно проявляються у процесі практичної перевірки. Саме тому наступним етапом є аналіз типових помилок і порушень, які найчастіше виявляються під час аудиту розрахунків з оплати праці.

У процесі перевірки найчастіше фіксуються такі порушення:

Порушення оформлення трудових відносин:

- відсутні накази або укладені з порушеннями;
- невідповідність умов договорів фактичним виплатам;
- помилки у веденні документів сумісників.

Порушення табельного обліку:

- помилки у відображенні відпрацьованого часу;
- табелі без підписів або з виправленнями;
- завищення/заниження годин.

Порушення у розрахунках зарплати:

- неправильні тарифні ставки;
- помилки у преміях, надбавках, доплатах;
- некоректна середня зарплата.

Порушення у податкових утриманнях:

- неправильні бази нарахування ЄСВ;
- помилки в ПДФО;
- фіктивні податкові пільги.

Порушення строків виплат:

- затримки зарплати;
- несвоєчасне перерахування податків;
- розбіжності у датах документів і фактичних виплат.

Такі порушення можуть вплинути на достовірність фінансової звітності та призвести до адміністративних, матеріальних і фінансових санкцій.

Після виконання всіх процедур аудитор узагальнює отримані докази в робочій документації, формує висновки, оцінює ефективність внутрішнього контролю та готує рекомендації щодо усунення виявлених недоліків. Підсумкові матеріали включають:

- результати тестів контролю;
- робочі таблиці повторних розрахунків;
- дані аналітичних процедур;
- перелік виявлених порушень;

– пропозиції щодо вдосконалення обліку й контролю.

Комплексний, методично обґрунтований підхід забезпечує об'єктивність аудиторських висновків та створює базу для підвищення ефективності системи оплати праці на підприємстві.

3.3. Напрями удосконалення обліково-аналітичних та контрольних аспектів розрахунків з оплати праці

Ефективна система обліку та контролю розрахунків з оплати праці є одним із ключових чинників забезпечення фінансової стійкості підприємства та формування соціально відповідальної політики щодо персоналу. З огляду на значну частку витрат на оплату праці у собівартості продукції ПрАТ «Оболонь» (19,6–19,9 %), а також на складність виробничих процесів та багаторівневу структуру персоналу, існує нагальна потреба у вдосконаленні обліково-аналітичної системи й посиленні механізмів внутрішнього контролю. У наукових джерелах підкреслюється, що розрахунки з оплати праці є однією з найбільш ризикованих ділянок бухгалтерського обліку, оскільки поєднують значний масив первинних документів, різноманітність видів виплат та складні алгоритми розрахунку [1, с.41–48; 8, с.404–408].

Першим напрямом удосконалення є повна цифровізація кадрового обліку та документообігу. Нині підприємство частково використовує електронні реєстри, однак існує потенціал для розширення функціоналу та відмови від дублювання паперових носіїв. Створення цілісної електронної HR-платформи забезпечить узгодженість даних між відділом кадрів, бухгалтерією та керівниками підрозділів, дозволить зменшити трудомісткість формування первинних документів та мінімізувати ризики викривлень. Впровадження електронних особових справ із накладенням кваліфікованого електронного підпису покращить збереження і цілісність інформації, пришвидшить аудит та забезпечить відповідність сучасним вимогам організації праці [58, с.39–61].

Другим вагомим напрямом є автоматизація обліку робочого часу з використанням інтеграційних модулів контролю доступу, табелювання та управління змінами. З огляду на те, що ПрАТ «Оболонь» має виробничі підрозділи зі змінним графіком, інтенсивними навантаженнями та сезонними коливаннями, наявність чіткої системи обліку робочого часу дозволить зменшити типові ризики неправильних нарахувань, надурочних та додаткових доплат. Рекомендується впровадити інтелектуальні алгоритми автоматичного зіставлення даних пропускнуої системи з табелями, що дозволить виявляти аномалії: нестандартні зміни, відсутність відміток, перевищення нормального фонду часу, дублювання записів. Такий підхід відповідає вимогам сучасних систем контролю та положенням внутрішнього аудиту щодо забезпечення фактичного підтвердження робочого часу [31, с.119].

Потребує значного розвитку і аналітичний аспект управління оплатою праці. На підприємстві вже проводиться аналіз фонду оплати праці та динаміки середньої заробітної плати, проте перспективним є впровадження розширеної системи аналітичних показників, що включатиме:

- аналіз кореляції між продуктивністю праці та заробітною платою;
- розрахунок індексу ефективності витрат на персонал;
- аналіз структури зарплатних виплат (основна зарплата, премії, компенсації, доплати);
- моделювання впливу зміни зарплати на собівартість продукції;
- прогнозування фонду оплати праці з урахуванням сценарних умов.

Такі аналітичні методики дозволяють підвищити точність управлінських рішень, оцінити ефективність політики мотивації та оптимізувати структуру витрат у довгостроковій перспективі.

Особливу увагу потрібно приділити удосконаленню системи преміювання та впровадженню KPI-модулів. ПрАТ «Оболонь» використовує преміальну систему, проте її подальший розвиток має передбачати перехід від загальних премій до структурованої системи показників ефективності, що охоплюватимуть якість продукції, виконання виробничих планів, економію ресурсів, коефіцієнт

трудової дисципліни. КРІ-преміювання зменшить суб'єктивність прийняття рішень та посилить зв'язок між результатами діяльності та оплатою праці. Використання цифрових модулів дозволить автоматично генерувати преміальні відомості на основі виконання ключових показників.

У контексті підвищення прозорості розрахунків важливо впровадити електронні розрахункові листки із доступом працівника до історії нарахувань у режимі онлайн. Такий інструмент підвищує рівень довіри персоналу, зменшує навантаження на бухгалтерію та виключає випадки непоінформованості працівників щодо структури своєї заробітної плати.

З метою зміцнення внутрішнього контролю доцільним є розширення функцій внутрішнього аудиту, що забезпечить регулярний моніторинг ризикових зон. Рекомендується запровадити такі напрями роботи внутрішнього аудиту:

- автоматизований контроль повноти та достовірності обліку робочого часу;
- щоквартальний аудит правильності нарахування премій, доплат і компенсацій;
- аналіз динаміки фонду оплати праці з порівнянням із виробничими показниками;
- перевірка відповідності кадрових наказів змінам у табелях;
- оцінка ефективності роботи кадрового підрозділу.

Удосконаленню підлягає також податковий контроль, оскільки правильність утримання ПДФО, ЄСВ і військового збору є критично важливою не лише з фінансових, а й з репутаційних міркувань. Рекомендується впровадити модуль автоматичної перевірки коректності бази оподаткування, який здійснюватиме контроль відповідності утримань чинному законодавству та виявлятиме аномальні відхилення. Такий інструмент дозволить мінімізувати ризик податкових штрафів та забезпечить відповідність звітності стандартам прозорості.

Окремим перспективним напрямом є удосконалення системи бюджетування витрат на оплату праці. Рекомендується впровадити прогнозні моделі розрахунку фонду оплати праці з урахуванням сезонності, коливань обсягів виробництва, інфляційних процесів, планів щодо модернізації виробництва. Бюджетування за центрами відповідальності дозволить підвищити фінансову дисципліну та сприяти ефективнішому управлінню витратами.

Таким чином, удосконалення системи обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці на ПрАТ «Оболонь» має здійснюватися за комплексним підходом, що включає цифровізацію кадрового документообігу, автоматизацію обліку робочого часу, розширення аналітичних методів і моделей, впровадження КРІ-системи преміювання, посилення внутрішнього аудиту та автоконтролю податкових розрахунків. Реалізація зазначених заходів сприятиме підвищенню достовірності облікових даних, ефективності управління персоналом, зменшенню аудиторських ризиків і забезпеченню високого рівня економічної безпеки підприємства.

Висновки до розділу III

У третьому розділі було здійснено комплексне теоретичне, методичне та практичне дослідження аудиту розрахунків з оплати праці на ПрАТ «Оболонь», що дозволило сформулювати низку узагальнюючих висновків щодо організації, діючої системи контролю та напрямів її вдосконалення.

По-перше, встановлено, що аудит розрахунків з оплати праці є важливим інструментом забезпечення достовірності фінансової інформації, законності нарахувань і захисту прав працівників. Теоретичні аспекти аудиту свідчать, що система контролю в сфері оплати праці повинна охоплювати не лише бухгалтерські процедури, а й оцінку дотримання трудового законодавства, ефективність внутрішнього контролю, правильність застосування нормативних актів та відповідність облікової політики вимогам МСА й національних стандартів. Особливе значення мають такі завдання аудиту, як перевірка

правильності оформлення трудових відносин, коректності нарахування основної та додаткової заробітної плати, повноти утримань і своєчасності перерахування податків і внесків.

По-друге, досліджено, що організація аудиторської перевірки на ПрАТ «Оболонь» є системною та охоплює комплекс взаємопов'язаних процедур: оцінку ризиків і суттєвості, аналіз системи внутрішнього контролю, вибір методів вибіркової перевірки первинних документів, тестування правильності нарахувань та утримань, аналітичні процедури щодо фонду оплати праці й співвідношення темпів зростання заробітної плати та продуктивності праці. На підприємстві використовується розвинена система автоматизованого обліку, що забезпечує повноту й точність обробки даних, однак значна частина ризиків пов'язана з людським фактором при веденні первинних документів, обліку робочого часу та розрахунку відпускних і лікарняних. Проведений аналіз показав, що підприємство дотримується вимог законодавства, своєчасно здійснює утримання та перерахування податків і внесків, а також забезпечує належний рівень внутрішнього контролю.

По-третє, визначено основні напрями удосконалення контрольних, аналітичних та інформаційних аспектів розрахунків з оплати праці. Зокрема, рекомендовано посилити автоматизацію первинного обліку робочого часу; удосконалити систему внутрішніх регламентів з контролю за застосуванням надбавок, премій та компенсацій; інтегрувати кадровий та бухгалтерський облік в єдину ERP-модель для мінімізації дублювання інформації; розширити функціонал внутрішнього аудиту та запровадити регулярне тестування контрольних точок за моделлю COSO. Доцільним є застосування додаткових аналітичних індикаторів (коефіцієнт випередження продуктивності праці, частка змінних і фіксованих витрат на оплату праці, рівень кадрової стабільності), що дозволить підвищити управлінську інформативність показників розрахунків із персоналом.

По-четверте, встановлено, що вдосконалення аудиту та контролю розрахунків з оплати праці повинно бути спрямоване на комплексну інтеграцію

облікових, кадрових і управлінських процесів. Як показано у проведених розрахунках та графічних матеріалах, співвідношення між темпами зростання продуктивності та заробітної плати є ключовим фактором для оцінки ефективності політики оплати праці на підприємстві. Використання системного підходу у поєднанні з автоматизованими технологіями дозволить ПрАТ «Оболонь» забезпечити високий рівень прозорості, підвищити якість обліку та мінімізувати аудиторські ризики.

Таким чином, результати третього розділу дозволяють дійти висновку, що на ПрАТ «Оболонь» загалом функціонує ефективна система обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці, проте існує потенціал для вдосконалення її методичного, інформаційного та контрольного забезпечення. Реалізація запропонованих заходів підвищить рівень фінансової дисципліни, посилить захист соціальних прав працівників і сприятиме формуванню більш ефективної системи управління персоналом та витратами підприємства.

ВИСНОВКИ

Загальні висновки роботи відображають комплексне вирішення поставлених завдань, що дозволило всебічно дослідити організаційні, облікові, аналітичні та контрольні аспекти розрахунків з оплати праці на ПрАТ «Оболонь» та сформуванню узагальнене бачення ефективності системи управління трудовими ресурсами підприємства. Теоретичне дослідження дало змогу встановити, що оплата праці є ключовою економічною категорією, яка виконує відтворювальну, регулюючу, стимулюючу та соціальну функції. Вивчення наукових джерел і чинного законодавства підтвердило необхідність комплексного підходу до організації оплати праці та її відображення в бухгалтерському обліку, який має ґрунтуватися на поєднанні вимог трудового законодавства, податкових норм, П(С)БО, МСА та внутрішньої політики підприємства. Узагальнення теоретичних положень дозволило сформуванню системне уявлення про структуру, призначення та методи організації обліку і контролю розрахунків із працівниками, а також визначити проблемні питання, характерні для практики підприємств.

Аналітична частина дослідження показала, що ПрАТ «Оболонь» демонструє стабільний розвиток у сфері використання трудового потенціалу та управління витратами на оплату праці. Динаміка показників свідчить про раціональну політику підприємства щодо формування фонду оплати праці, утримання конкурентного рівня заробітної плати та забезпечення стабільності кадрового складу. У 2024 році темпи зростання продуктивності праці значно перевищили темпи зростання заробітної плати, що є позитивною тенденцією з позиції ефективності трудових ресурсів і рентабельності витрат на персонал. Оцінка структури фонду оплати праці, чисельності працівників і рівня додаткових виплат дозволила встановити, що підприємство формує збалансовану систему матеріального стимулювання, яка сприяє підвищенню результативності праці та підтриманню високого рівня конкурентоспроможності.

Дослідження організації аудиту розрахунків з оплати праці підтвердило, що ПрАТ «Оболонь» має налагоджену систему внутрішнього контролю, яка забезпечує достовірність облікових даних, законність нарахувань, повноту і своєчасність утримань та перерахувань податків і зборів. Проведений аналіз показав, що аудит охоплює комплекс процедур: перевірку оформлення трудових відносин, первинних документів, табелів обліку робочого часу, правильності розрахунків основної, додаткової заробітної плати, відпускних, лікарняних, премій і компенсацій. Разом із тим виявлено наявність окремих ризикових зон, пов'язаних з людським фактором, можливими помилками при ручному введенні інформації та недостатньою інтеграцією інформаційних баз. Це зумовлює доцільність подальшого розвитку автоматизації та посилення внутрішнього контролю.

Сформульовані напрями вдосконалення підтверджують потребу поглиблення автоматизації процесів, зокрема через інтеграцію кадрового, бухгалтерського та управлінського обліку в єдину ERP-систему, впровадження електронного табелювання, розширення контрольних точок у системі внутрішнього аудиту, уніфікацію внутрішніх регламентів щодо преміювання та доплат, а також застосування додаткових аналітичних коефіцієнтів для більш повного оцінювання ефективності використання трудових ресурсів. Запропоновані рекомендації спрямовані на підвищення прозорості, дисципліни, достовірності та ефективності управління витратами на оплату праці.

Узагальнюючи результати дослідження, можна дійти висновку, що ПрАТ «Оболонь» загалом має ефективно організовану систему обліку та аудиту розрахунків з оплати праці, яка відповідає чинним нормативним вимогам та забезпечує своєчасність і точність виконання розрахункових операцій. Разом із тим реалізація запропонованих заходів удосконалення дозволить зміцнити контрольні механізми, оптимізувати трудові витрати, підвищити продуктивність праці та посилити конкурентні позиції підприємства в умовах динамічного ринкового середовища.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Білик М.Д. Облік праці та її оплати: навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2021. – 280 с.
2. Бондар Т.Ю. Організація бухгалтерського обліку: навч. посіб. – К.: Кондор, 2019. – 296 с.
3. Бутинець Ф.Ф. Організація бухгалтерського обліку: підручник. – Житомир: ЖДТУ, 2019. – 640 с.
4. Василик О.Д. Державні фінанси: підручник. – К.: Центр учбової літератури, 2020. – 432 с.
5. Вітковський, А. М. Вдосконалення системи мотивації та стимулювання праці на підприємстві (на прикладі ПРАТ «ОБОЛОНЬ») : дипломна робота ... бакалавра : 073 Менеджмент / Вітковський Артем Михайлович. – Київ, 2025. – 99 с.
6. Виговська Н.Г. Контроль і ревізія: навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2018. – 312 с.
7. Власюк Т.І. Управління персоналом: навч. посіб. – К.: Знання, 2019. – 280 с.
8. Голов С.Ф. Бухгалтерський облік: міжнародні стандарти та національна практика. – К.: Лібра, 2020. – 520 с.
9. Гуцайлюк З.В. Аудит: навч. посіб. – К.: Знання, 2018. – 400 с.
10. Данілевська Н.Г. Оплата праці та соціальне страхування: навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2021. – 260 с.
11. Диба М.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини. – К.: КНЕУ, 2020. – 364 с.
12. Єфіменко В.І. Актуальні виклики фінансового управління в період глобальних змін // Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. – 2022. – № 4. – С. 7–14.
13. Жук В.М. Бухгалтерський облік у сільському господарстві. – К.: КНЕУ, 2019. – 412 с.

14. Захожай В.Б. Фінансовий менеджмент. – К.: КНЕУ, 2020. – 468 с.
15. Івахненко В.М. Облік і аудит: навч. посіб. – К.: Кондор, 2018. – 352 с.
16. Калюга Є.В. Фінансовий облік. – К.: Центр учбової літератури, 2021. – 428 с.
17. Кириленко О.П. Податковий менеджмент. – К.: КНЕУ, 2019. – 320 с.
18. Кіндрацька Г.І. Облік у зарубіжних країнах. – Львів: ЛНУ ім. І. Франка, 2020. – 298 с.
19. Кірейцев Г.Г. Теорія бухгалтерського обліку. – К.: КНЕУ, 2018. – 284 с.
20. Кіреєва О.І. Система управління фінансами підприємства // Економіка та управління. – 2022. – № 2(48). – С. 78–84.
21. Ковальчук Т.Т. Економіка підприємства. – К.: Знання, 2020. – 380 с.
22. Коцеруба О.М. Управлінський облік: навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2021. – 292 с.
23. Кужель В.П. Бухгалтерський облік і звітність: підручник. – К.: Центр учбової літератури, 2019. – 336 с.
24. Крамаренко Г.О. Фінанси підприємств: навчальний посібник. – К.: Знання, 2022. – 372 с.
25. Лень В.С. Облік праці і заробітної плати: навч. посіб. – Суми: СумДУ, 2020. – 260 с.
26. Літвін Ю.О. Внутрішній аудит: навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2021. – 310 с.
27. Лісовий І.М. Системний підхід до управління фінансами підприємства // Економіка та управління. – 2023. – №1(45). – С. 112–117.
28. Макаренко А. П., Кацай К. О. Удосконалення аудиту нарахування заробітної плати на підприємстві. Економіка та держава. 2020. № 1. С. 40–45. DOI: 10.32702/2306-6806.2020.1.40.
29. Макаришин А. Л. Організація системи управління фінансами підприємства (на прикладі ДП ПрАТ «Оболонь» «Красилівське», м. Красилів,

Хмельницька обл.) : кваліфікаційна робота бакалавра : 073 Менеджмент / А. Л. Макаришин ; Хмельниц. нац. ун-т. – Хмельницький, 2025. – 67 с.

30. Мельник Л.Г. Економіка підприємства: підручник. – Суми: Університетська книга, 2020. – 432 с.

31. Нападовська Л.В. Управлінський облік. – К.: КНЕУ, 2019. – 368 с.

32. Олійник О.В. Фінансовий облік: підручник. – К.: КНЕУ, 2020. – 428 с.

33. Пархоменко В.М. Аудит: підручник. – К.: Каравела, 2019. – 368 с.

34. Петрик О.А. Контроль і ревізія: підручник. – К.: КНЕУ, 2021. – 300 с.

35. Пилипенко А.А. Економіка праці: підручник. – Харків: ХНЕУ ім. Кузнеця, 2020. – 340 с.

36. ПРАТ «Оболонь» [Електронний ресурс] // Opendatabot. – Режим доступу: <https://opendatabot.ua/c/05391057> – (Дата звернення: 01.10.2025).

37. ПРАТ «Оболонь» [Електронний ресурс] // Obolon.ua. – Режим доступу: <https://obolon.ua/ua> – (Дата звернення: 01.10.2025).

38. Рожко, Д. О. Удосконалення управління зовнішньоекономічної діяльності підприємства харчової промисловості : дипломна робота ... бакалавра : 073 Менеджмент / Рожко Дмитро Олегович. – Київ, 2025. – 91 с.

39. Савченко В.Ф. Соціально-трудові відносини. – К.: КНЕУ, 2018. – 384 с.

40. Савчук В.П. Фінансовий менеджмент: навч. посібник. – К.: Ліра-К, 2023. – 280 с.

41. Савчук Л.М. Інтеграція фінансів у систему управління підприємством // Вісник економіки. – 2022. – № 5. – С. 115–122.

42. Савлук М.І. Теорія фінансів. – К.: КНЕУ, 2020. – 376 с.

43. Сахарцева І.В. Бухгалтерський облік в Україні: підручник. – К.: Ліра, 2021. – 350 с.

44. Слободянюк Н.О. Облік і аналіз праці. – К.: КНЕУ, 2019. – 298 с.

45. Сопко В.В. Бухгалтерський облік: теорія та методологія. – К.: КНЕУ, 2017. – 400 с.
46. Стахів О.В. Управління персоналом. – Львів: ЛНУ ім. І. Франка, 2020. – 280 с.
47. Ткаченко Н.М. Фінансовий облік на підприємствах України. – К.: Алерта, 2019. – 428 с.
48. Ткаченко Н.М. Бухгалтерський облік у зарубіжних країнах. – К.: Центр учбової літератури, 2020. – 348 с.
49. Хом'як Р.Л. Аудит: навч. посіб. – Тернопіль: Економічна думка, 2018. – 376 с.
50. Чумак Н.В. Сучасні проблеми бухгалтерського обліку. – К.: Знання, 2021. – 290 с.
51. Швець В.Г. Облік і контроль праці. – К.: КНЕУ, 2019. – 276 с.
52. Яременко О.І. Облік та аналіз оплати праці: навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2021. – 304 с.
53. Anderson G. Pay and Nonpay Incentives, Performance, and Motivation // *Journal of Human Resources*. – 2016. – №51(2). – P. 450–478.
54. Armstrong M. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. – 15th ed. – London: Kogan Page, 2020. – 1040 p.
55. Becker B., Gerhart B. The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance // *Academy of Management Journal*. – 2019. – Vol. 62, №4. – P. 1052–1075.
56. Bratton J., Gold J. *Human Resource Management: Theory and Practice*. – 7th ed. – London: Palgrave, 2017. – 620 p.
57. Dessler G. *Human Resource Management*. – 16th ed. – New York: Pearson, 2020. – 720 p.
58. Higgins J. *Payroll Accounting in Digital Era*. – New York: McGraw-Hill, 2019. – 390 p.
59. Kaplan R.S., Norton D.P. *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. – Boston: Harvard Business School Press, 1996. – 322 p.

60. Kramar R. Human Resource Management in a Global Context. – London: Routledge, 2019. – 440 p.
61. Kreitner R., Kinicki A. Organizational Behavior. – 11th ed. – New York: McGraw-Hill, 2020. – 720 p.
62. Mathis R.L., Jackson J.H. Human Resource Management. – 16th ed. – Boston: Cengage Learning, 2019. – 688 p.
63. Noe R.A., Hollenbeck J.R., Gerhart B., Wright P.M. Fundamentals of Human Resource Management. – 9th ed. – New York: McGraw-Hill, 2021. – 576 p.
64. PWC. Future of Finance Survey Report, 2023. – <https://www.pwc.com/future-finance> – (Дата звернення: 01.10.2025).
65. PEST & SWOT Analysis Techniques // Harvard Business Review. – Режим доступу: <https://store.hbr.org/product/hbr-tools-swotanalysis/TLSWOT?sku=TLSWOT-ZIP-ENG> – (Дата звернення: 01.10.2025).
66. Opatha H.H.D.N.P. Human Resource Management: Personnel. – Colombo: Author Publication, 2019. – 542 p.
67. Rime B. Digitalization and Human Resource Development // International Journal of HRM. – 2020. – Vol. 31, №7. – P. 875–892.
68. Robbins S.P., Judge T.A. Organizational Behavior. – 18th ed. – Boston: Pearson, 2019. – 800 p.
69. Schuler R.S., Jackson S.E. Strategic Human Resource Management. – 3rd ed. – London: Wiley, 2020. – 544 p.
70. Storey J. Human Resource Management: A Critical Text. – 5th ed. – London: Routledge, 2017. – 520 p.
71. Torrington D., Hall L., Taylor S. Human Resource Management. – 11th ed. – London: Pearson, 2019. – 760 p.
72. Ulrich D., Brockbank W. HR Value Proposition. – Boston: Harvard Business Review Press, 2018. – 320 p.
73. Valkenburg P.M., Piotrowski J.T., Hermanns J., de Leeuw R. Social Media and Youth Wellbeing: Challenges for HRM. – New York: Springer, 2022. – 420 p.

74. Weber J., Schäffer U. Introduction to Controlling. – Springer Gabler, 2021.
75. Wright P.M., McMahan G.C. Exploring Human Capital: HRM Impact on Firm Performance // Journal of Applied Psychology. – 2020. – Vol. 105, №2. – P. 200–215.
76. Youndt M.A., Snell S.A. Human Resource Configurations and Value Creation // Academy of Management Review. – 2019. – Vol. 44, №3. – P. 425–450.
77. Zupan N., Kase R. Strategic Human Resource Management in Europe. – London: Routledge, 2018. – 400 p.
78. Zwick T. Training and Firm Productivity // Labour Economics. – 2021. – Vol. 72. – P. 102050.
79. OECD. Employment Outlook 2021. – Paris: OECD Publishing, 2021. – 380 p.
80. ILO. Global Wage Report 2020–2021: Wages and Minimum Wages in the Time of COVID-19. – Geneva: International Labour Office, 2021. – 250 p.
81. Eurostat. Statistics on Wages and Labour Costs. – Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020. – 210 p.
82. World Bank. Doing Business 2020: Comparing Business Regulation in 190 Economies. – Washington, DC: World Bank, 2020. – 380 p.
83. PwC. Payroll in the Digital Age: Global Survey 2021. – London: PricewaterhouseCoopers, 2021. – 112 p.
84. Deloitte. Global Human Capital Trends 2020. – London: Deloitte University Press, 2020. – 180 p.
85. McKinsey & Company. The Future of Work after COVID-19. – New York: McKinsey Global Institute, 2021. – 108 p.

ДОДАТКИ

Витяг із облікової політики ПрАТ «Оболонь»

Облік розрахунків з оплати праці на ПрАТ «Оболонь» здійснюється відповідно до вимог Закону України «Про оплату праці», Кодексу законів про працю України, Податкового кодексу України, Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» та Положень (стандартів) бухгалтерського обліку.

На підприємстві застосовується **нарахувальний метод** ведення обліку заробітної плати, за яким витрати на оплату праці визнаються в тому звітному періоді, в якому працівники фактично виконали відповідну роботу, незалежно від часу виплати коштів.

Облік здійснюється за допомогою сучасної **комп'ютерної програми BAS Бухгалтерія (редакція 2.0)**, що забезпечує автоматизацію процесів нарахування заробітної плати, обчислення податків і внесків, формування звітності до контролюючих органів (ЄСВ, ПДФО, військовий збір).

Основні бухгалтерські рахунки, які застосовуються при відображенні операцій з оплати праці:

- **рахунок 66 «Розрахунки з оплати праці»**, субрахунки 661 «Розрахунки за заробітною платою» та 662 «Розрахунки з депонентами»;
- **рахунок 65 «Розрахунки за страхуванням»**, де ведеться облік нарахувань і утримань ЄСВ;
- **рахунок 92 «Адміністративні витрати»**, 93 «Витрати на збут», 91 «Загальновиробничі витрати» – для відображення відповідних витрат за напрямками діяльності.

Первинними документами для обліку праці та її оплати є:

- таблиці обліку робочого часу;
- розрахунково-платіжні відомості;
- накази про прийняття, звільнення, відпустки;
- лікарняні листки та інші підтвердні документи.

Нарахування заробітної плати проводиться **щомісяця, до 5 числа наступного місяця**, а виплата здійснюється **двічі на місяць**: аванс – у середині місяця (15–17 числа), остаточний розрахунок – у період з 30 по 5 число наступного місяця.

Утримання податків та обов'язкових внесків здійснюється автоматично під час проведення розрахунків у програмі BAS.

Відповідальність за правильність нарахування і своєчасність виплати заробітної плати несе **головний бухгалтер та відділ кадрів** у межах своїх посадових обов'язків.

**Аудиторський висновок щодо достовірності фінансової звітності ПрАТ
«Оболонь» за 2024 рік**

Витяг із аудиторського звіту незалежного аудитора

(відповідно до Міжнародних стандартів аудиту (МСА) та Закону України «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність»)

Замовник аудиту: Приватне акціонерне товариство «Оболонь»

Аудиторська фірма: ТОВ «Аудит-Сервіс Консалт»

Період перевірки: фінансова звітність за 2024 рік

Дата складання звіту: 25 березня 2025 року

Думка аудитора

На нашу думку, фінансова звітність ПрАТ «Оболонь» за 2024 рік у всіх суттєвих аспектах достовірно та справедливо відображає фінансовий стан підприємства станом на 31 грудня 2024 року, результати його фінансово-господарської діяльності та рух грошових коштів за рік, що закінчився на зазначену дату, відповідно до вимог Міжнародних стандартів фінансової звітності (МСФЗ) та чинного законодавства України.

Підстава для висновку

Ми провели аудит відповідно до Міжнародних стандартів аудиту. Відповідальність за підготовку та достовірність фінансової звітності несе керівництво ПрАТ «Оболонь». Наш обов'язок полягає у наданні обґрунтованої впевненості щодо того, що звітність не містить суттєвих викривлень, зумовлених шахрайством або помилкою.

Основні аудиторські процедури включали:

- перевірку правильності відображення доходів, витрат і фінансових результатів;
- оцінку достовірності первинних документів та реєстрів бухгалтерського обліку;
- аналіз системи внутрішнього контролю;
- перевірку розрахунків із заробітної плати, податків і зборів;
- аналітичні процедури зіставлення фінансових показників за попередні періоди.

Висновок аудитора

Підприємство веде бухгалтерський облік відповідно до вимог національних стандартів і забезпечує належний рівень внутрішнього контролю за збереженням активів і правильністю розрахунків з оплати праці. Суттєвих порушень або недоліків, які могли б вплинути на достовірність фінансової звітності, не виявлено.

Аудитор (підпис) _____

Сертифікат аудитора: серія А №000123 від 2020 р.

М.П.

Внутрішній регламент з оплати праці та преміювання ПрАТ «Оболонь»

(витяг із колективного договору та положення про оплату праці, затвердженого наказом генерального директора № 34 від 05.01.2024 р.)

Система оплати праці на ПрАТ «Оболонь» базується на принципах **справедливості, прозорості та стимулювання продуктивності праці**. Вона передбачає поєднання **тарифної системи оплати праці, преміювання та матеріального заохочення працівників** за досягнення високих результатів діяльності.

1. Основна заробітна плата

Визначається відповідно до встановлених тарифних ставок, посадових окладів і нормованих завдань, затверджених штатним розписом підприємства. Рівень оплати залежить від складності виконуваних робіт, кваліфікації працівника та умов праці.

2. Додаткова заробітна плата

Нараховується за понаднормову роботу, роботу у святкові та вихідні дні, за стаж роботи на підприємстві, суміщення посад, а також за виконання особливо важливих завдань за рішенням керівництва.

3. Преміювання працівників

Премії нараховуються щомісячно за результатами виконання виробничих планів, показників ефективності праці, економії матеріальних і енергетичних ресурсів.

Розмір премії визначається залежно від рівня виконання ключових показників (KPI) структурних підрозділів і може становити до **30% місячного посадового окладу**.

4. Матеріальне заохочення та соціальні виплати

Працівники, які виявили високу ініціативу та досягли значних результатів, можуть бути заохочені одноразовими грошовими винагородами, почесними грамотами або додатковими відпустками.

Передбачено надання матеріальної допомоги у разі тривалої хвороби, народження дитини, смерті близьких родичів.

5. Порядок виплати заробітної плати

Заробітна плата виплачується двічі на місяць у грошовій формі через банківські карткові рахунки працівників. Премії й інші заохочувальні виплати нараховуються одночасно з основною зарплатою після затвердження наказу керівництвом.

6. Контроль за дотриманням положень

Контроль за виконанням положень регламенту здійснює бухгалтерська служба спільно з відділом кадрів. Питання, не врегульовані цим документом, вирішуються відповідно до чинного трудового законодавства України.

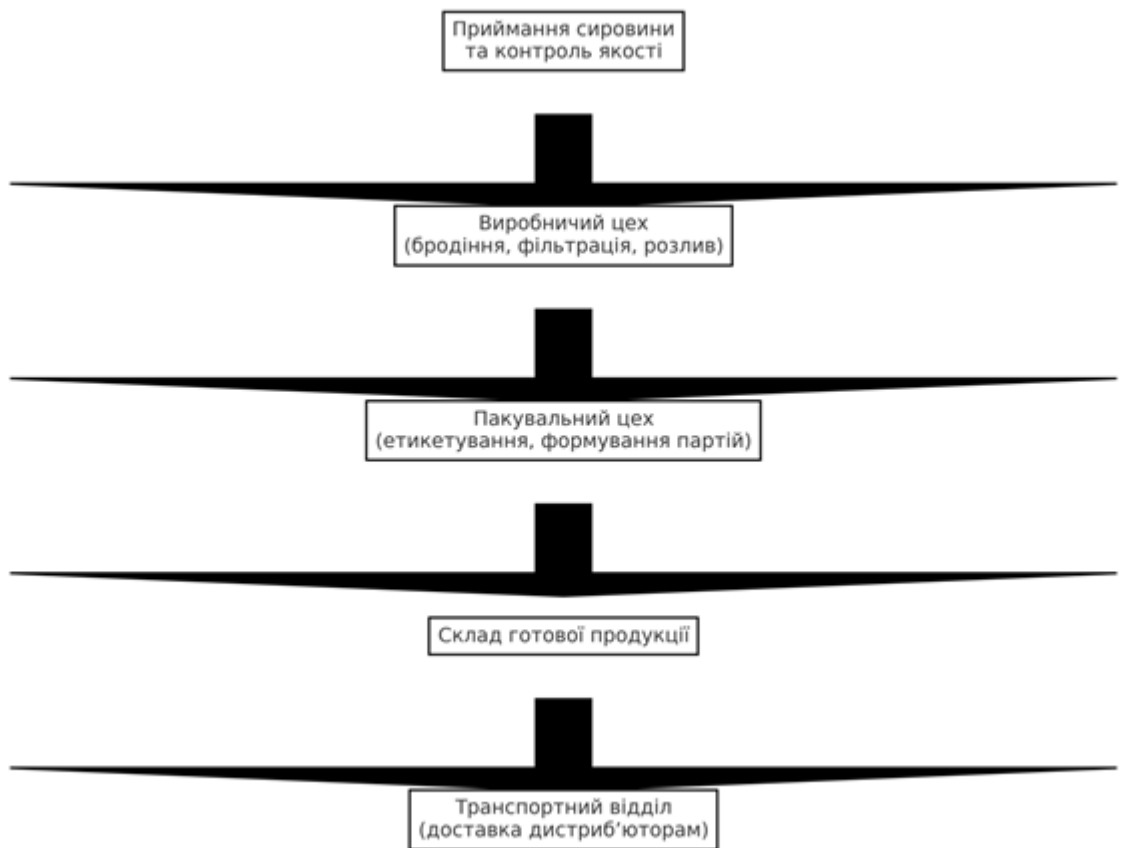


Рисунок Г.1. Структура виробництва ПрАТ «Оболонь»

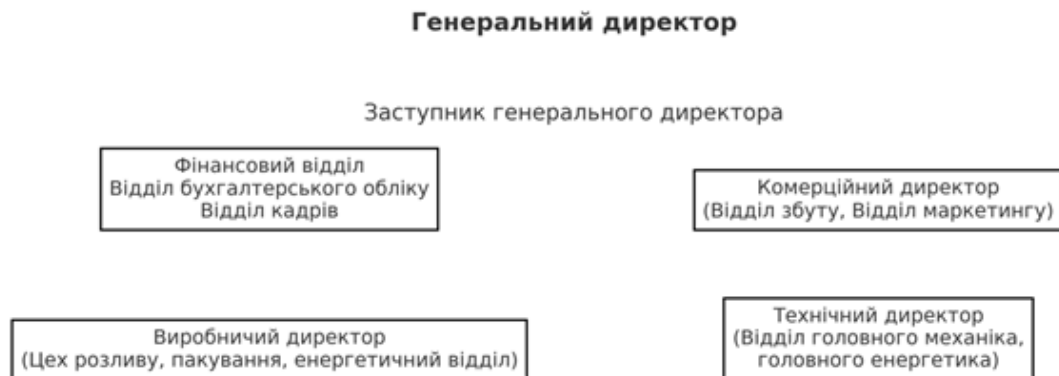


Рисунок Д.1. Організаційна структура виробництва ПрАТ «Оболонь»

Дата звіту	29.02.2024
Період	2023 рік, 12 міс
Бухгалтер	Балагута Максим Дмитрович
КАТОТТГ	UA80000000000551439
Кількість працівників	2 056

Баланс (Звіт про фінансовий стан)

АКТИВ

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного періоду, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
I. Необоротні активи Нематеріальні активи	1000	2 467.00	1 934.00
первісна вартість	1001	41 192.00	41 192.00
накопичена амортизація	1002	38 725.00	39 258.00
Незавершені капітальні інвестиції	1005	85 202.00	48 865.00
Основні засоби	1010	3 464 064.00	3 596 253.00
первісна вартість	1011	10 591 555.00	10 924 673.00
знос	1012	7 127 491.00	7 328 420.00
Інвестиційна нерухомість	1015	0.00	
первісна вартість	1016	0.00	
знос	1017	0.00	
Довгострокові біологічні активи	1020	0.00	
первісна вартість	1021	0.00	
накопичена амортизація	1022	0.00	
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	0.00	
інші фінансові інвестиції	1035	68 793.00	69 482.00
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	14.00	14.00
Відстрочені податкові активи	1045	0.00	
Гудвіл	1050	0.00	
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	0.00	
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	0.00	
Інші необоротні активи	1090	0.00	
Усього за розділом I	1095	3 620 540.00	3 716 548.00

II. Оборотні активи Запаси	1100	982 646.00	1 660 582.00
Виробничі запаси	1101	808 627.00	1 425 949.00
Незавершене виробництво	1102	62 906.00	97 290.00
Готова продукція	1103	100 767.00	125 792.00
Товари	1104	10 346.00	11 551.00
Поточні біологічні активи	1110	0.00	
Депозити перестраховання	1115	0.00	
Векселі одержані	1120	0.00	
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	650 854.00	947 078.00
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	149 829.00	152 450.00
з бюджетом	1135	49 584.00	30 573.00
у тому числі з податку на прибуток	1136	0.00	
з нарахованих доходів	1140	0.00	
із внутрішніх розрахунків	1145	0.00	
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	17 362.00	17 572.00
Поточні фінансові інвестиції	1160	0.00	
Гроші та їх еквіваленти	1165	138 747.00	474 679.00
Готівка	1166	34.00	22.00
Рахунки в банках	1167	138 713.00	474 657.00
Витрати майбутніх періодів	1170	0.00	
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	0.00	
у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань	1181	0.00	
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	0.00	
резервах незароблених премій	1183	0.00	
інших страхових резервах	1184	0.00	
Інші оборотні активи	1190	5 496.00	5 172.00
Усього за розділом II	1195	1 994 518.00	3 288 106.00
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0.00	
Баланс	1300	5 615 058.00	7 004 654.00

Пасив

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного періоду, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
I. Власний капітал Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	65 344.00	65 344.00
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	0.00	
Капітал у дооцінках	1405	2 091 993.00	1 972 377.00
Додатковий капітал	1410	0.00	
Емісійний дохід	1411	0.00	
Накопичені курсові різниці	1412	0.00	
Резервний капітал	1415	0.00	
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	1 204 270.00	3 155 476.00
Неоплачений капітал	1425	0.00	
Вилучений капітал	1430	0.00	
Інші резерви	1435	0.00	
Усього за розділом I	1495	3 361 607.00	5 193 197.00
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення Відстрочені податкові зобов'язання	1500	419 325.00	386 220.00
Пенсійні зобов'язання	1505	0.00	
Довгострокові кредити банків	1510	562 519.00	
Інші довгострокові зобов'язання	1515	0.00	
Довгострокові забезпечення	1520	0.00	
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	0.00	
Цільове фінансування	1525	0.00	
Благодійна допомога	1526	0.00	
Страхові резерви	1530	0.00	
у тому числі: резерв довгострокових зобов'язань	1531	0.00	
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	0.00	
резерв незароблених премій	1533	0.00	
інші страхові резерви	1534	0.00	
Інвестиційні контракти	1535	0.00	
Призовий фонд	1540	0.00	
Резерв на виплату джек-поту	1545	0.00	
Усього за розділом II	1595	981 844.00	386 220.00

Ш. Поточні зобов'язання і забезпечення Короткострокові кредити банків	1600	218 140.00	224 984.00
Векселі видані	1605	0.00	
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	92 696.00	
товари, роботи, послуги	1615	429 117.00	694 669.00
розрахунками з бюджетом	1620	168 798.00	144 125.00
у тому числі з податку на прибуток	1621	82 633.00	59 777.00
розрахунками зі страхування	1625	3 459.00	4 391.00
розрахунками з оплати праці	1630	114 679.00	102 744.00
за одержаними авансами	1635	147 210.00	139 717.00
за розрахунками з учасниками	1640	0.00	
із внутрішніх розрахунків	1645	0.00	
за страховою діяльністю	1650	0.00	
Поточні забезпечення	1660	74 184.00	96 372.00
Доходи майбутніх періодів	1665	0.00	
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	0.00	
Інші поточні зобов'язання	1690	23 324.00	18 235.00
Усього за розділом III	1695	1 271 607.00	1 425 237.00
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0.00	
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	0.00	
Баланс	1900	5 615 058.00	7 004 654.00

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
Фінансові результати

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	10 763 029.00	8 661 928.00
Чисті зароблені страхові премії	2010		0.00
Премії підписані, валова сума	2011		0.00
Премії, передані у перестраховання	2012		0.00
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013		0.00
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014		0.00
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	7 398 205.00	6 030 487.00
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070		0.00
Валовий: прибуток	2090	3 364 824.00	2 631 441.00
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105		0.00
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110		0.00
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111		0.00
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112		0.00
Інші операційні доходи	2120	46 587.00	37 683.00
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121		0.00
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122		0.00
Дохід від використання коштів, звільнених від оподаткування	2123		0.00
Адміністративні витрати	2130	458 709.00	376 851.00
Витрати на збут	2150	670 728.00	542 663.00
Інші операційні витрати	2180	84 121.00	56 526.00
Витрат від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181		0.00
Витрат від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182		0.00
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	2 197 853.00	1 693 084.00
Дохід від участі в капіталі	2200	593.00	9 718.00
Інші фінансові доходи	2220	45 290.00	15 953.00
Інші доходи	2240	11 209.00	0.00
Дохід від благодійної допомоги	2241		0.00
Фінансові витрати	2250	22 209.00	122 418.00
Втрати від участі в капіталі	2255		0.00
Інші витрати	2270		139 923.00

Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	2 232 736.00	1 456 414.00
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-401 146.00	-258 448.00
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305		0.00
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	1 831 590.00	1 197 966.00

Сукупний дохід

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400		0.00
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405		0.00
Накопичені курсові різниці	2410		0.00
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415		0.00
Інший сукупний дохід	2445		0.00
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	0.00	0.00
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455		0.00
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	0.00	0.00
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	1 831 590.00	1 197 966.00

Елементи операційних витрат

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Матеріальні затрати	2500	4 124 933.00	3 373 782.00
Витрати на оплату праці	2505	784 366.00	656 949.00
Відрахування на соціальні заходи	2510	161 241.00	144 490.00
Амортизація	2515	338 508.00	313 993.00
Інші операційні витрати	2520	1 646 553.00	1 383 799.00
Разом	2550	7 055 601.00	5 873 013.00

Розрахунок показників прибутковості акцій

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, грн	За аналогічний період попереднього року, грн
Середньорічна кількість простих акцій	2600	325 127.00	325 127.00
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	325 127.00	325 127.00
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	5 633.46	3 684.61
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	5 633.46	3 684.61
Дивіденди на одну просту акцію	2650		0.00

Рух коштів у результаті інвестиційної діяльності

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, грн	За аналогічний період попереднього року, грн
Надходження від реалізації: фінансових інвестицій	3200		0.00
необоротних активів	3205	23 053.00	7 722.00
Надходження від отриманих: відсотків	3215		0.00
дивідендів	3220		0.00
Надходження від деривативів	3225		0.00
Надходження від погашення позик	3230		0.00
Надходження від вибуття дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3235		0.00
Інші надходження	3250	593.00	12 068.00
Витрачання на придбання: фінансових інвестицій	3255	642.00	26.00
необоротних активів	3260	632 388.00	101 108.00
Виплати за деривативами	3270		0.00
Витрачання на надання позик	3275		0.00
Витрачання на придбання дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3280		0.00
Інші платежі	3290		0.00
Чистий рух коштів від інвестиційної діяльності	3295	-609 384.00	-81 344.00

Рух коштів у результаті фінансової діяльності

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, грн	За аналогічний період попереднього року, грн
Надходження від: Власного капіталу	3300		0.00
Отримання позик	3305		443 211.00
Надходження від продажу частки в дочірньому підприємстві	3310		0.00
Інші надходження	3340		0.00
Витрачання на: Викуп власних акцій	3345		0.00
Погашення позик	3350	655 698.00	1 319 334.00
Сплату дивідендів	3355		0.00
Витрачання на сплату відсотків	3360	27 809.00	125 621.00
Витрачання на сплату заборгованості з фінансової оренди	3365		0.00
Витрачання на придбання частки в дочірньому підприємстві	3370		0.00
Витрачання на виплати неконтрольованим часткам у дочірніх підприємствах	3375		0.00
Інші платежі	3390		0.00
Чистий рух коштів від фінансової діяльності	3395	-683 507.00	-1 001 744.00

**Звіт про рух грошових коштів (за прямим методом)
Рух коштів у результаті операційної діяльності**

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, грн	За аналогічний період попереднього року, грн
Надходження від: Реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	3000	13 423 531.00	11 023 391.00
Повернення податків і зборів	3005		0.00
у тому числі податку на додану вартість	3006		0.00
Цільового фінансування	3010	9 084.00	8 355.00
Надходження від отримання субсидій, дотацій	3011		0.00
Надходження авансів від покупців і замовників	3015	91 810.00	126 571.00
Надходження від повернення авансів	3020		11.00
Надходження від відсотків за залишками коштів на поточних рахунках	3025	45 290.00	15 953.00
Надходження від боржників неустойки (штрафів, пені)	3035	70.00	15.00
Надходження від операційної оренди	3040		0.00
Надходження від отримання роялті, авторських винагород	3045		0.00
Надходження від страхових премій	3050		0.00
Надходження фінансових установ від повернення позик	3055		0.00
Інші надходження	3095	1 054.00	10 334.00
Витрачання на оплату: Товарів (робіт, послуг)	3100	8 389 137.00	6 933 932.00
Праці	3105	656 329.00	465 028.00
Відрахувань на соціальні заходи	3110	160 739.00	116 736.00
Зобов'язань з податків і зборів	3115	2 505 811.00	2 267 903.00
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на прибуток	3116	457 108.00	182 610.00
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на додану вартість	3117	743 941.00	857 804.00
Витрачання на оплату зобов'язань з інших податків і зборів	3118	1 304 762.00	1 227 489.00
Витрачання на оплату авансів	3135	169 028.00	154 120.00
Витрачання на оплату повернення авансів	3140		0.00
Витрачання на оплату цільових внесків	3145	71 036.00	26 098.00
Витрачання на оплату зобов'язань за страховими контрактами	3150		0.00
Витрачання фінансових установ на надання позик	3155		0.00
Інші витрачання	3190	1 163.00	10 791.00
Чистий рух коштів від операційної діяльності	3195	1 617 596.00	1 210 022.00

ДОДАТОК М

Дата звіту	17.10.2025
Період	2024 рік, 12 міс
Бухгалтер	Балагута Максим Дмитрович
КАТОТГ	UA80000000000551439
Кількість працівників	2 164

Баланс (Звіт про фінансовий стан)

Актив

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного періоду, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
I. Необоротні активи Нематеріальні активи	1000	1 934.00	44 062.00
первісна вартість	1001	41 192.00	85 074.00
накопичена амортизація	1002	39 258.00	41 012.00
Незавершені капітальні інвестиції	1005	48 865.00	256 969.00
Основні засоби	1010	4 525 000.00	4 808 711.00
первісна вартість	1011	11 956 205.00	12 530 785.00
знос	1012	7 431 205.00	7 722 074.00
Інвестиційна нерухомість	1015	0.00	
первісна вартість	1016	0.00	

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного періоду, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
знос	1017	0.00	
Довгострокові біологічні активи	1020	0.00	
первісна вартість	1021	0.00	
накопичена амортизація	1022	0.00	
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	0.00	
інші фінансові інвестиції	1035	69 482.00	69 482.00
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	14.00	14.00
Відстрочені податкові активи	1045	0.00	
Гудвіл	1050	0.00	
Відстрочені аквізичні витрати	1060	0.00	
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	0.00	
Інші необоротні активи	1090	0.00	
Усього за розділом I	1095	4 645 295.00	5 179 238.00
II. Оборотні активи Запаси	1100	1 537 020.00	1 688 266.00
Виробничі запаси	1101	1 302 387.00	1 432 501.00
Незавершене виробництво	1102	97 290.00	86 739.00
Готова продукція	1103	125 792.00	151 554.00
Товари	1104	11 551.00	17 472.00
Поточні біологічні активи	1110	0.00	

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного періоду, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
Депозити перестраховання	1115	0.00	
Векселі одержані	1120	0.00	
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	947 078.00	1 154 958.00
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	152 450.00	400 094.00
з бюджетом	1135	30 573.00	55 476.00
у тому числі з податку на прибуток	1136	0.00	
з нарахованих доходів	1140	0.00	
із внутрішніх розрахунків	1145	0.00	
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	17 572.00	17 147.00
Поточні фінансові інвестиції	1160	0.00	
Гроші та їх еквіваленти	1165	474 679.00	891 034.00
Готівка	1166	22.00	34.00
Рахунки в банках	1167	474 657.00	891 000.00
Витрати майбутніх періодів	1170	0.00	
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	0.00	
у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань	1181	0.00	
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	0.00	
резервах незароблених премій	1183	0.00	
інших страхових резервах	1184	0.00	

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного періоду, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
Інші оборотні активи	1190	5 172.00	11 082.00
Усього за розділом II	1195	3 164 544.00	4 218 057.00
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0.00	
Баланс	1300	7 809 839.00	9 397 295.00

Пасив

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного періоду, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
I. Власний капітал Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	65 344.00	65 344.00
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	0.00	
Капітал у дооцінках	1405	1 972 377.00	1 866 827.00
Додатковий капітал	1410	0.00	
Емісійний дохід	1411	0.00	
Накопичені курсові різниці	1412	0.00	
Резервний капітал	1415	0.00	
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	3 881 302.00	5 235 107.00
Неоплачений капітал	1425	0.00	
Вилучений капітал	1430	0.00	
Інші резерви	1435	0.00	
Усього за розділом I	1495	5 919 023.00	7 167 278.00

Назва рядка	Код рядка	На початок звітнього періоду, тис. грн	На кінець звітнього періоду, тис. грн
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення Відстрочені податкові зобов'язання	1500	465 579.00	414 272.00
Пенсійні зобов'язання	1505	0.00	
Довгострокові кредити банків	1510	0.00	19 134.00
Інші довгострокові зобов'язання	1515	0.00	
Довгострокові забезпечення	1520	0.00	
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	0.00	
Цільове фінансування	1525	0.00	
Благодійна допомога	1526	0.00	
Страхові резерви	1530	0.00	
у тому числі: резерв довгострокових зобов'язань	1531	0.00	
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	0.00	
резерв незароблених премій	1533	0.00	
інші страхові резерви	1534	0.00	
Інвестиційні контракти	1535	0.00	
Призовий фонд	1540	0.00	
Резерв на виплату джек-поту	1545	0.00	
Усього за розділом II	1595	465 579.00	433 406.00
III. Поточні зобов'язання і забезпечення Короткострокові кредити банків	1600	224 984.00	244 003.00
Векселі видані	1605	0.00	

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного періоду, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	0.00	
товари, роботи, послуги	1615	694 669.00	994 414.00
розрахунками з бюджетом	1620	144 125.00	216 268.00
у тому числі з податку на прибуток	1621	59 777.00	30 619.00
розрахунками зі страхування	1625	4 391.00	6 287.00
розрахунками з оплати праці	1630	102 744.00	108 487.00
за одержаними авансами	1635	139 717.00	104 413.00
за розрахунками з учасниками	1640	0.00	
із внутрішніх розрахунків	1645	0.00	
за страховою діяльністю	1650	0.00	
Поточні забезпечення	1660	96 372.00	102 827.00
Доходи майбутніх періодів	1665	0.00	
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	0.00	
Інші поточні зобов'язання	1690	18 235.00	19 912.00
Усього за розділом III	1695	1 425 237.00	1 796 611.00
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0.00	
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	0.00	
Баланс	1900	7 809 839.00	9 397 295.00

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
Фінансові результати

L

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	12 784 705.00	10 763 029.00
Чисті зароблені страхові премії	2010		0.00
Премії підписані, валова сума	2011		0.00
Премії, передані у перестраховання	2012		0.00
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013		0.00
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014		0.00
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	9 800 435.00	7 500 990.00
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070		0.00
Валовий: прибуток	2090	2 984 270.00	3 262 039.00
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105		0.00
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110		0.00
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111		0.00
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112		0.00
Інші операційні доходи	2120	73 984.00	46 587.00
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121		0.00

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122		0.00
Дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123		0.00
Адміністративні витрати	2130	531 853.00	458 709.00
Витрати на збут	2150	956 097.00	670 728.00
Інші операційні витрати	2180	101 074.00	54 768.00
Витрат від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181		0.00
Витрат від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182		0.00
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	1 469 230.00	2 124 421.00
Дохід від участі в капіталі	2200		593.00
Інші фінансові доходи	2220	79 544.00	45 290.00
Інші доходи	2240		11 209.00
Дохід від благодійної допомоги	2241		0.00
Фінансові витрати	2250	1 690.00	22 209.00
Втрати від участі в капіталі	2255		0.00
Інші витрати	2270	6 506.00	0.00
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275		0.00
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	1 540 578.00	2 159 304.00

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис.грн
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-292 323.00	-383 307.00
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305		0.00
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	1 248 255.00	1 775 997.00

Сукупний дохід

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400		0.00
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405		0.00
Накопичені курсові різниці	2410		0.00
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415		0.00
Інший сукупний дохід	2445		0.00
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	0.00	0.00
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455		0.00
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	0.00	0.00
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	1 248 255.00	1 775 997.00

Елементи операційних витрат

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Матеріальні затрати	2500	5 164 530.00	4 124 933.00
Витрати на оплату праці	2505	966 878.00	784 366.00
Відрахування на соціальні заходи	2510	200 297.00	161 241.00
Амортизація	2515	492 687.00	441 293.00
Інші операційні витрати	2520	2 501 790.00	1 646 553.00
Разом	2550	9 326 182.00	7 158 386.00

Розрахунок показників прибутковості акцій

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, грн	За аналогічний період попереднього року, грн
Середньорічна кількість простих акцій	2600	325 127.00	325 127.00
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	325 127.00	325 127.00
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	3 839.28	5 462.47
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	3 839.28	5 462.47
Дивіденди на одну просту акцію	2650		0.00