

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)

(підпис) Олег ШЕРЕМЕТ
(прізвище та ініціали)

« ____ » _____ 2024 р.

«До захисту допущено»
В.о. завідувача кафедри

(підпис) Ольга МИХАЙЛЕНКО
(прізвище та ініціали)

« ____ » _____ 2024 р.

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
НА ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ МАГІСТРА**

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

освітньо-професійної програми Облік і аудит

на тему: «Розробка організаційної моделі обліку, аналізу та аудиту праці,
заробітної плати на підприємствах промисловості»

Виконав: здобувач 2 курсу, групи 5М

Корнієнко Юлії Віталіївни
(прізвище, ім'я, по батькові повністю) _____
(підпис)

Керівник Темчишина Юлія Леонідівна
(прізвище, ім'я та по батькові повністю) _____
(підпис)

Рецензент _____
(прізвище та ініціали) _____
(підпис)

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

Здобувач _____
(підпис)

Київ – 2024 р.

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ І УПРАВЛІННЯ
Кафедра обліку і аудиту
Освітній ступінь магістр
Спеціальність 071 «Облік і оподаткування»
Освітньо-професійна програма «Облік і аудит»

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. Завідувача кафедри обліку і аудиту

Ольга Михайленко

«09» жовтня 2023 року

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА

Корнієнко Юлія Віталіївна

1.Тема роботи: «Розробка організаційної моделі обліку, аналізу та аудиту праці, заробітної плати на підприємствах промисловості»

Керівник проекту доцент, к.е.н., Темчишина Юлія Леонідівна

Затверджена наказом по університету від «09» жовтня 2023 року №817-КС

2.Строк подання студентом проекту: 01 лютого 2024 року

3.Вихідні дані до роботи: ПКУ, Закони України, НП(С)БО, МСФЗ, первинні документи, реєстри бухгалтерського обліку ПрАТ «Оболонь», фінансова та статистична звітність ПрАТ «Оболонь» за 2021-2022 роки

4.Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, що їх належить розробити): економічна суть обліку оплати праці, нормативно-правове регулювання обліку праці, економічний аналіз та аудит праці, заробітної плати у фінансовій звітності підприємства, організаційно-економічна характеристика ПрАТ «Оболонь» за 2021-2022 роки, методологічні та практичні основи економічного аналізу праці, завдання і методика проведення аудиту заробітної плати, шляхи удосконалення обліково аналітичних і контрольних аспектів оплати праці.

5.Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових гістограм, діаграм, таблиць, тощо): Форми та системи оплати праці, Мінімальна заробітна плата в Україні станом на 01.01.2023 р, Порівняльна характеристика П(С)БО 26 «Виплати працівникам» та МСФЗ 19 «Виплати працівникам», Склад виплат, пов'язаних із закінченням трудової діяльності, Склад виплат, пов'язаних із закінченням трудової діяльності, Склад інших довгострокових виплат працівникам (за міжнародними та національними стандартами), Здійснення бухгалтерської роботи на підприємстві, Модель облікової політики щодо витрат на оплату праці, Організація фінансового обліку розрахунків з оплати праці, Типові форми первинної облікової документації зі статистики праці, Характеристика рахунку № 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», Кореспонденція рахунків обліку заробітної плати на рахунку 81 «Витрати на оплату праці», Кореспонденція

рахунків, субрахунків з обліку розрахунків за виплатами працівникам, Рахунки (субрахунки) для оплати праці та ЄСВ, Кореспонденція нарахування і утримання із фонду заробітної плати, Види економічної діяльності ПрАТ «Оболонь» за КВЕД, Організаційна структура ПрАТ «Оболонь», Основні техніко-економічні показники виробничо-господарської діяльності ПрАТ «Оболонь» за 2021-2022 рр., Порівняльна таблиця доходів та збитків за 2021-2022 роки ПрАТ «Оболонь», Аналіз ліквідності ПрАТ «Оболонь» за 2021-2022 рр., Аналіз ділової активності ПрАТ «Оболонь» за 2020-2022 рр., Виплати працівникам ПрАТ «Оболонь», Аналіз фонду праці ПрАТ «Оболонь», Розрахунок витрат на оплату праці на підприємствах по Україні у 2018-2020 роках, Дані для аналізу фонду оплати праці ПрАТ «Оболонь», План перевірки нарахування заробітної плати, Тест контролю нарахування заробітної плати, Програма аудиту нарахування заробітної плати, Схема проведення аудиту розрахунків з оплати праці.

6. Консультанти розділів роботи

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

Дата видачі завдання 09 жовтня 2023 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

Пор. №	Назва етапів дипломної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1.	Вступ	09.10.23-23.10.23	Виконано
2.	Розділ 1. Економіко-правові засади здійснення обліку, аналізу і аудиту праці та заробітної плати	24.10.23-21.11.23	Виконано
3.	Розділ 2. Аналіз ефективності обліку та аналізу праці на ПрАТ «Оболонь»	22.11.23-27.12.23	Виконано
4.	Розділ 3. Організація і методика ведення обліку та аудиту праці ПрАТ «Оболонь»	28.12.23-15.01.24	Виконано
7.	Висновки	16.01.24-23.01.24	Виконано
8.	Список використаних джерел	24.01.24-01.02.24	Виконано

Здобувач

(підпис)

Юлія КОРНІЄНКО
(прізвище та ініціали)

Керівник проекту (роботи)

(підпис)

Юлія ТЕМЧИШИНА
(прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

«Розробка організаційної моделі обліку, аналізу та аудиту праці, заробітної плати на підприємстві промисловості».

Кваліфікаційна магістерська робота на тему «Розробка організаційної моделі обліку, аналізу та аудиту праці, заробітної плати на підприємстві промисловості ПрАТ «Оболонь» містить: 72 сторінок тексту, 18 таблиць, 9 рисунків, 62 найменування джерел використаної літератури.

Дослідження присвячене проблемі удосконалення облікового, інформаційного та контрольного забезпечення процесу розрахунків заробітної плати на підприємстві.

Кваліфікаційна робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

В першому розділі висвітлено дослідження сутності та форми оплати праці. Проведено огляд нормативно-законодавчої бази з обліку, аналізу та аудиту.

У другому розділі проведено аналіз фінансово-господарської діяльності ПрАТ «Оболонь», вивчено динаміку показників господарської діяльності, ліквідності та платоспроможності, фінансової стійкості, ділової активності та рентабельності за два останніх роки та фактори, які на них впливають. Також розкрито методологічні та практичні основи економічного аналізу розрахунків з працівниками.

Третій розділ містить детальну інформацію про аудит процесу розрахунків заробітної плати, його основні етапи та особливості. За результатами здійсненого у магістерській роботі дослідження запропоновано напрями удосконалення обліково-аналітичних та контрольних аспектів розрахунків заробітної плати.

Ключові слова: процес розрахунків оплати праці, обліково-аналітичне та контрольне забезпечення, облік розрахунків з працівниками, інформаційні технології, аудит розрахунків з працівниками.

ABSTRACT

«Development of the organization model of accounting, analysis and audit of labor and wages at industrial enterprises»

The qualifying master's thesis on the topic "Development of the organization model of accounting, analysis and audit of labor and wages at the industrial enterprises of PJSC "Obolon" contains: 72 pages of text, 18 tables, 9 figures, 62 names of the sources of the literature used.

The study is devoted to the problem of improving the accounting, information and control support of the process of calculating wages.

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

The first chapter covers the study of the nature and form of remuneration. A review of the regulatory and legislative framework for accounting, analysis and auditing was carried out.

In the second section, an analysis of the financial and economic activity of PJSC "Obolon" was carried out, the dynamics of indicators of economic activity, liquidity and solvency, financial stability, business activity and profitability over the last two years and the factors affecting them were studied. Methodological and practical bases of economic analysis of settlements with employees are also disclosed.

The third section contains detailed information about the audit of the payroll process, its main stages and features. According to the results of the research carried out in the master's thesis, directions for improving the accounting-analytical and control aspects of salary calculations are proposed.

Keywords: the process of payment calculations, accounting and analytical and control support, accounting of payments with employees, information technologies, audit of payments with employees.

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЗДІЙСНЕННЯ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ.....	10
1.1 Економічна суть оплати праці	10
1.2 Аналіз наукових джерел та нормативно-правового регулювання обліку та аналізу праці, заробітної плати	14
1.3 Регулювання обліку заробітної плати в Україні	19
1.4 Організація та методика обліку розрахунків з оплати праці	24
Висновки до розділу 1	38
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ПрАТ «ОБОЛОНЬ» ТА ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА ПРОВЕДЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	40
2.1. Організаційно-економічна характеристика діяльності ПрАТ «Оболонь»	40
2.2 Аналіз виробничо-господарської діяльності ПрАТ «ОБОЛОНЬ»	44
2.2. Методика економічного аналізу оплати праці на ПрАТ «ОБОЛОНЬ»	51
Висновки до розділу 2.....	60
РОЗДІЛ 3. ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА ВЕДЕННЯ ОБЛІКУ ТА АУДИТУ ПРАЦІ, ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПрАТ «ОБОЛОНЬ»	62
3.1. Організація аудиту праці, заробітної плати на ПрАТ «Оболонь»	62
3.2. Порядок проведення аудиту з розрахунків з оплати на праці ПрАТ «Оболонь»	66
3.3. Напрямки удосконалення обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві	69
Висновки до розділу 3.....	73
ВИСНОВКИ.....	74
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	77
ДОДАТКИ	85

ВСТУП

Актуальність теми. Підприємствам необхідно постійно підвищувати ефективність виробництва та конкурентоспроможність своїх товарів і послуг на основі науково-технічного прогресу, ефективних форм господарювання та впровадження виробничого менеджменту. Всі підприємства в Україні повинні мати реалістичну та достовірну інформацію про заробітну плату. Заробітна плата є одним з центральних елементів системи підвищення продуктивності праці на підприємствах. У сучасних умовах підприємствам надано свободу у використанні своїх трудових ресурсів та визначенні форм і розмірів винагороди для своїх працівників. Працівники, зі свого боку, мають широку свободу вибору компанії, яка пропонує найпривабливіші умови, і оплата праці майже завжди є першим фактором, на який вони звертають увагу при прийнятті рішення про працевлаштування. Ця тема має велике значення, оскільки оплата праці є основним стимулом для працівників здійснювати виробничий процес і створювати матеріальні блага. Як складова собівартості, витрати на оплату праці мають безпосередній вплив на результати фінансово-господарської діяльності підприємства.

Ступінь розробки проблеми. Серед українських вчених, які зробили вагомий внесок у розвиток теоретико-методологічних аспектів оплати праці та оподаткування, слід назвати Н. Болотіну, О. Грішнову, І. Завіновську, М. Калину, В. Карпенка, М. Кіма, А. Колота, Г. Кулікова, В. Лагутіна, В. Новікова та інших.

Метою роботи є дослідження теоретичних і практичних аспектів обліку, аналізу та аудиту праці, заробітної плати на підприємствах та розробка шляхів їх удосконалення. Для досягнення цієї мети були поставлені та вирішені наступні **завдання:**

- проаналізувати нормативно-правові джерела щодо розрахунків з обліку оплати праці та її оподаткування;

- проаналізувати види та форми розрахунків з оплати праці на ПрАТ «Оболонь» (надалі – підприємство);
- проаналізувати основні показники діяльності підприємства;
- дослідити порядок ведення обліку заробітної плати на підприємстві;
- порівняти методики та організацію бухгалтерського обліку, використовуючи вітчизняний та зарубіжний досвід;
- запропонувати шляхи покращення ведення обліку та аудиту заробітної плати на підприємстві.

Об’єкт дослідження – організація обліку, аналізу та аудиту розрахунків з оплати праці на підприємстві ПрАТ «Оболонь».

Предметом дослідження є сукупність теоретичних та практичних засад і методів ведення обліку, аналізу та аудиту розрахунків з оплати праці на промислових підприємствах.

При підготовці магістерської роботи були використані наступні **методи дослідження**: аналіз літературних джерел, статистичний аналіз отриманих даних, графічний метод для наочності, кількісні методи аналізу ризиків та проектної економіки, порівняльний метод.

Наукова новизна дослідження полягає у запропонованій методиці обліку, аналізу та перевірки розрахунків з оплати праці, вивчення та впровадження якої позитивно вплине на діяльність даного підприємства.

Практична значимість. Впровадження нових методичних та організаційних положень позитивно вплине на діяльність підприємства та покращить платіжну дисципліну.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, 3 розділів, які поділені на підрозділи, висновків, списку використаних джерел, який налічує 62 позиції, додатків. Загальний обсяг роботи складає 80 сторінок, 14 таблиць, 6 рисунків та 4 додатки.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЗДІЙСНЕННЯ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

1.1 Економічна суть оплати праці

Узагальнено в Україні діє дві форми оплати праці (див. рис.1.1.). Погодинні ставки, що базуються на робочому часі працівника. У цьому випадку час виражається в годинах, днях або місяцях. Важливо знати різницю між цією формою оплати праці та погодинною ставкою, яка є погодинною заробітною платою. Відрядна: коли оплата праці базується на фізичних результатах, тобто кількості (кількість штук, тонн, кілограмів або метрів). Відрядна оплата праці - оплата за результат виконаної роботи або наданих послуг. Відповідно до Закону України "Про оплату праці" держава встановлює розмір мінімальної заробітної плати та інші державні норми і гарантії, визначає умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та працівників установ і організацій, що одержують кредити чи дотації з бюджету, регулює оплату праці працівників підприємств-монополістів, регулює доходи працівників підприємств усіх форм власності шляхом оподаткування їх доходів [3].

Основним методом організації оплати праці на українських підприємствах є тарифна система. Відрядна тарифна ставка є лише варіантом погодинної, оскільки розрахунок заробітної плати залежить від кількості робочих днів (годин) на місяць. Цей тип системи оплати праці ще називають тарифною системою, оскільки для того, щоб забезпечити ідеальну тарифну систему, необхідно розробити тарифну ставку, структуру заробітної плати, тарифні характеристики та кваліфікаційні характеристики. Такий підхід в основному базується на статті 96 Кодексу законів про працю [13]. Кожна з існуючих форм має певні модифікації та підвиди, які дозволяють адаптувати її до виробничої ситуації, особливостей мотивації працівників на конкретному підприємстві, вимог керівництва тощо.

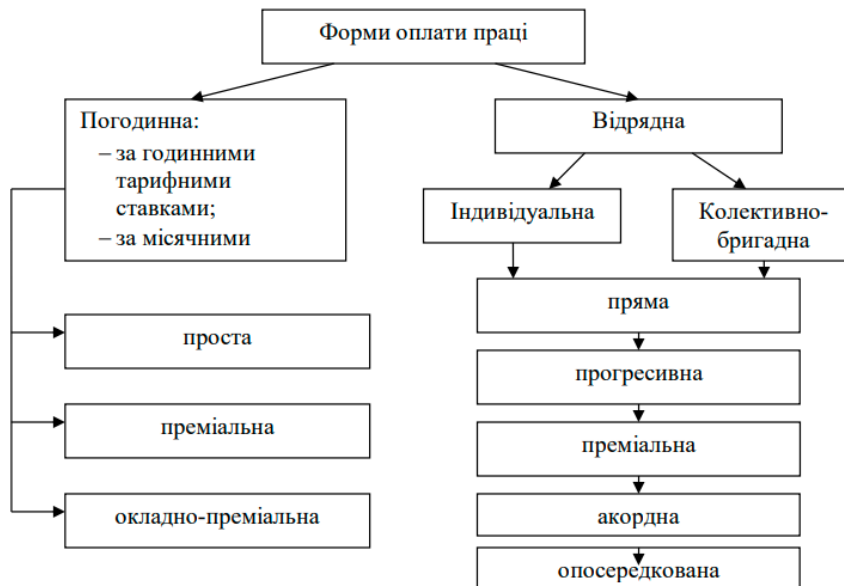


Рис. 1.1. Форми та системи оплати праці

Джерело: створено автором

Мінімальна заробітна плата, як правило, встановлюється один раз на рік Законом про Державний бюджет України. Вона встановлюється Верховною Радою України з урахуванням пропозицій професійних спілок, власників або уповноважених ними органів [3]. Мінімальна заробітна плата - це встановлений законом розмір заробітної плати, який не може бути порушений і виплачуватися нижче встановленого рівня [Кодекс законів про працю України, Закон України "Про оплату праці"]. Відповідно до Бюджетного кодексу [п. 4 ч. 2 ст. 41], мінімальна заробітна плата застосовується до набрання чинності законом про Державний бюджет України на поточний бюджетний період у розмірах та на умовах, що діяли у грудні попереднього бюджетного періоду [11]. При цьому мінімальний посадовий оклад (тариф) державного службовця буде не менше розміру прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на 1 січня календарного року. Працівники не можуть працювати більше 40 годин на тиждень. Наразі (станом на 01.01.2023 р.) мінімальна заробітна плата в Україні становить 6 700,00 грн (рис. 1.2); штраф за порушення цих норм - 13 400,00 грн (ст. 365 Кодексу законів про працю України) [14]. Законом передбачені випадки,

коли працівник працює неповний робочий час і заробітна плата за фактично відпрацьований час є нижчою за мінімальну заробітну плату. З 1 січня 2023 року мінімальна погодинна заробітна плата становитиме 40,46 грн.

Мінімальна заробітна плата в 2023 році: базові показники

Показник	У 2023 році, грн
Мінімальна зарплата (місячна), грн	6 700
Мінімальна зарплата (погодинна), грн	40,46
Розмір мінімального страхового внеску ЄСВ в місяць з зарплати працівників (6 700 x 22%)	1 474
Єдиний податок 2 група (20% МЗП на 01.01)	1 340
Максимальна величина бази нарахування ЄСВ в місяць (6 700 x 15)	100 500
Максимальний розмір нарахованого ЄСВ в місяць (100 500 x 22%)	22 110
Штраф за неоформлення трудових відносин (10 МЗП у місяць виявлення)	67000
Мінімальна пенсія за віком (40% МЗП)	2680
Мінімальна середньоденна зарплата для розрахунку декретних (6700:30,44)	220,11
Мінімальний розмір декретних (220,11x126)	27 733,86

* актуальний рівень МЗП відповідно до Закону «Про державний бюджет на 2023 рік» від 03.11.2022 року № 2710-ІХ.

Рис. 1.2. Мінімальна заробітна плата в Україні станом на 01.01.2023 р.

Джерело: <https://smartfin.ua>

Фактичні витрати робочого часу відображаються у таблиці обліку робочого часу, форма якого затверджена Наказом Державного комітету статистики України № 489 від 5 серпня 2008 року "Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці"[12]. Таким чином, важливою складовою організації оплати праці є форми і системи оплати праці, які забезпечують зв'язок оплати праці з результатами роботи (індивідуальними та колективними). Форми і системи оплати праці визначаються підприємствами та організаціями самостійно, відповідно до вимог і гарантій, встановлених у колективних договорах законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Іноді системи поділяють на прості та складні варіанти. Складні варіанти потребують глибшого розуміння та економічного обґрунтування, а також ретельної роботи з боку регуляторних органів та менеджерів з управління персоналом. Їх варто використовувати лише тоді, коли є потреба забезпечити ефективні фактори мотивації працівників, усунути

зрівнялівку, виправити певні перекоси у виробництві, такі як перевиробництво, підвищений брак, висока продуктивність, але низький загальний рівень складних робіт, контроль і мотивація у великих фірмах тощо. Чим більша кількість працівників, тим складніший індивідуальний підхід до преміювання: складна система, заснована на показниках ефективності, вимагає системи контролю та обліку досягнення встановлених показників ефективності. Якщо ж компанія одна, то підхід до винагороди має бути однаковим, а регіональної специфіки має бути менше [14].

Загалом, будь-яку складну систему можна замінити відносно простим варіантом використання бонусів. Більше того, виважений підхід до розробки схем преміювання може забезпечити досягнення ними тих самих цілей, що й складними системами. У нинішніх економічних умовах цілком можливо обійтися простим варіантом, особливо для малих і середніх підприємств (МСП), які зосереджені на виробництві конкурентоспроможного на ринку продукту і продажу його в тій кількості та якості, в якій він вироблений. При розробці систем оплати праці важливо уникати спрощення та надмірної складності, а також пам'ятати, що жодна система не є досконалою. Ще однією перевагою простої системи є те, що керівництво контролює компонент винагороди. Тільки керівництво знає поточний фінансовий стан компанії, її поточні та потенційні прибутки [14]. Варто зазначити, що доцільніше обирати просту систему, але все залежить від специфічних особливостей компанії та галузі. Підприємства мають право самостійно встановлювати форми і системи оплати праці (ч. 2 ст. 97 КЗпП, ст. 15 Закону України № 108 від 24 березня 1995 року "Про оплату праці"). Все це закріплено в колективних договорах, 24 конвенціях і галузевих угодах, а також у правилах оплати праці. Окремі елементи також можуть бути передбачені в угодах з працівниками [3].

1.2 Аналіз наукових джерел та нормативно-правового регулювання обліку та аналізу праці, заробітної плати

Принцип суттєвої зацікавленості працівників у результатах своєї праці є одним з основних принципів оплати праці для суб'єктів господарювання. Стратегії формування систем оплати праці, їх розробки та впровадження включають чітке визначення цілей і завдань системи оплати праці, вибір системи, що найкраще відповідає умовам конкретного підприємства, впровадження такої системи оплати праці та регулярну оцінку її ефективності. Концепція заробітної плати розвивалася паралельно з розвитком економічної теорії, яка відображала соціально-економічну дійсність і суспільну практику. Зрілість теорії заробітної плати визначалася насамперед соціально-економічними умовами, що існували в суспільстві, та основними положеннями панівної економічної думки, які в узагальненому вигляді відображали тогочасне соціально-економічне життя та господарську діяльність. [7] На основі ретроспективного аналізу різних концепцій економічної науки можна класифікувати теорії заробітної плати та її сутність. Представники класичної британської політичної економії створили дві теорії заробітної плати: природну ціну праці та теорію про фонд зарплатні; У. Петті та А. Сміт визначали природну ціну послуг праці як необхідний для фізичного виживання рівень заробітної плати, тобто мінімум, яку повинен отримувати працівник, щоб забезпечити власне виживання та утримання своєї сім'ї. Багато класиків поділяли теорію Мальтуса, стверджуючи, що рівень заробітної плати та зростання населення суворо залежать від продовольчих ресурсів суспільства. [7]

Теорія фонду заробітної плати зустрічається в працях А. Сміта, але найбільш повний розвиток вона отримала у Джона Стюарта Мілля. Його теорія застосовувала закони попиту та пропозиції до ринку праці, а в роботі "Принципи політичної економії" Дж.С. Мілля запропонував розглядати економічні проблеми відповідно до стадій відтворення: виробництво - розподіл -

обмін - споживання. Згідно з цим підходом, не існує невіршених суперечностей між відповідними засобами виробництва та працівниками. Зокрема, він стверджував, що наймані працівники можуть бути певною мірою представлені як капіталісти, які надають свою працю капіталістам до отримання заробітної плати. Такий підхід певною мірою компенсує недоліки та суперечності капіталістичної системи. На основі свого аналізу Мілль дійшов висновку, що технічний прогрес призвів до збільшення основного капіталу (а отже, до зменшення заробітної плати) та збільшення кількості робітників, тому середня заробітна плата навряд чи зростатиме [7]. Класична політична економія стала одним із джерел марксизму, який спирався на теорію трудової вартості як на свій фундамент. Карл Маркс довів, що праця не може бути продана. Іншими словами, заробітна плата - це не вартість праці, а вартість робочої сили. Марксисти відкинули теорію Мальтуса і виступили проти ідеї, що робоча сила виробляється відповідно до обмеженого фонду життєвих благ. Маркс відкинув мальтузіанський механізм залежності заробітної плати від кількості населення і вважав, що динаміка заробітної плати регулюється виключно розширенням і скороченням промислового резерву робочої сили. Згідно з цією точкою зору, оскільки в розвинених економіках існує безробіття, заробітна плата не поглинає прибуток, тим самим підриваючи стимули до нагромадження капіталу [7]. Маржиналістські та неокласичні теорії протистояли теоріям Маркса про додаткову вартість та експлуатацію. У.С. Джевонс створив теорію права (праці) на залишковий продукт, згідно з якою частка вартості продукту праці може бути обчислена від його загальної вартості до іншої залишається після вирахування витрат, сплачених за всі фактори виробництва (рента, відсоток на капітал, прибуток, страхові внески, податки тощо) [7].

Теорія граничної продуктивності (теорія граничної вартості) Д. Кларка знайшла багато прихильників у західних країнах; Д. Кларк так обґрунтовує її широке поширення серед економістів: "Теорія граничної продуктивності,

фіксує вартість за витратами праці, а не за вартістю, підриває марксистське . підриває основи вчення про додаткову вартість і замінює марксистське вчення про експлуатацію та всі інші форми експлуатації теорією про те, що кожен фактор, задіяний у виробництві, є не тільки продуктивним, але й отримує винагороду відповідно до свого внеску в загальний продукт" [7]. Винагорода є важливою складовою ринкових відносин, стислим вираженням ефективності економічної та соціальної політики держави, суттєвим індикатором якості та результативності реформ. Як багатовимірна категорія, винагорода покликана відігравати важливу роль у суспільстві. З одного боку, оскільки заробітна плата є основним джерелом доходу для працівників, її величина значною мірою характеризує добробут усіх членів суспільства. З іншого боку, її правильна організація стимулює працівників до підвищення ефективності виробництва, що, в свою чергу, безпосередньо впливає на темпи та масштаби соціально-економічного розвитку країни [12].

В Україні існує декілька законів, що регулюють питання праці та її оплати. Зокрема, Кодекс законів про працю України, Інструкція зі статистики заробітної плати, Інструкція № 5 Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 року ("Інструкція № 5") та Закон України "Про оплату праці". Кодекс законів про працю в своїй Статті 2 «Основні трудові права працівників» надає наступне визначення поняття «праця»: «Право громадян України на працю, - тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, - включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою.»[30]

Стаття 1 Закону України "Про оплату праці" визначає термін "заробітна плата" як винагороду, обчислену, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати визначається з урахуванням таких факторів, як складність і умови виконуваної роботи,

професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та результатів господарської діяльності підприємства [30]. Основна заробітна плата - це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці. Вона розраховується виходячи з фактично відпрацьованого часу, виробленої продукції, наданих послуг і виконаних завдань. Ця основна заробітна плата встановлюється як тарифна ставка або як посадовий оклад плюс окладна складова (у випадку надбавки до окладу) [24]. На більшості підприємств це просто заробітна плата, що базується на середньому заробітку та витратах на відрядження. Додаткова заробітна плата - це винагорода за роботу понад встановлені норми, за результативність та оригінальність, а також за особливі умови праці. У більшості компаній це переважно різні щомісячні та щоквартальні премії, відпускні та додаткові виплати. Інші заохочувальні та компенсаційні витрати включають премії за підсумками роботи за рік, премії та винагороди за спеціальними системами, інші грошові та матеріальні виплати, які не передбачені законодавством або які здійснюються понад встановлені норми. [5] У статистичній звітності необхідно знати типову ситуацію щодо цих трьох складових заробітної плати, тобто при заповненні графі "Склад фонду оплати праці штатних працівників" у формі 1-ПВ (квартальна), яка також відома як Звіт з праці, у формах П-6 та П-7 Національного інституту статистики (Інструкція від 5. 12.2008), у графі "Заробітна плата" (Наказ від 5.12.2008), що означає внесення заробітної плати працівників у графу "Всього". 489 від 5.12.2008), єдиний соціальний внесок не нараховується на виплати, які не включаються до фонду оплати праці при визначенні бази нарахування єдиного соціального внеску. [Для цього можна звернутися до "Переліку видів виплат, на які не нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування", затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 22 грудня 2010 р. № 1170 (далі - "Перелік № 1170" [7]).

Заробітна плата складається з трьох компонентів: основна заробітна плата (тарифи, оклади, комісійні за реалізацію продукції, гонорари, авторські винагороди для постійних працівників, компенсація за час перебування в дорозі (не плутати з добовими або надбавками на проживання - вони не включаються до заробітної плати), компенсація за професійне навчання інших працівників, компенсація в натуральній формі для працівників (вартість продукції, інші види виплат за результатами роботи). додаткові виплати (премії, відсоткові або процентні виплати, за понаднормову роботу, роботу у вихідні дні, компенсація за вихідні дні, компенсація за святкові дні, відпускні, відпустки за поточний та наступні місяці, компенсація за попередні відпустки, додаткові відпустки, заміну тимчасово відсутніх працівників та інші види компенсацій). Інші виплати та надбавки: одноразові виплати та винагороди, такі як щорічні оклади та надбавки за виконання особливо важливої роботи; систематичні матеріальні допомоги, такі як матеріальна допомога на оздоровлення медичним, навчальним, науково-педагогічним працівникам та посадовим особам, які перебувають у відпустці; внески на добровільне страхування працівників (особисте та майнове страхування); соціальні виплати, такі як дотації на харчування в їдальні/буфеті. Інші доходи працівників слід відрізняти від заробітної плати. До інших виплат, що не включаються до заробітної плати, належать (Керівництво 5, п. 3): - допомога та інші виплати з фонду державного соціального страхування, такі як лікарняні, декретні, допомога на поховання, допомога по тимчасовій непрацездатності за перші п'ять днів, тобто лікарняні за рахунок підприємства - дивіденди, відсотки, виплати по акціях відшкодування витрат на відрядження (добові, проїзд, витрати на проживання в готелі тощо) та ін. тимчасова матеріальна допомога, що виплачується на прохання працівника (за заявою) у разі виникнення тимчасових фінансових труднощів, сімейних обставин, хвороби або інших потреб; - страхування на випадок хвороби та пенсійне страхування працівника, включаючи пенсійні внески по закінченню

трудового договору, єдині внески на соціальне страхування на користь підприємства; - інші види нарахованих зобов'язань [10].

1.3 Регулювання обліку заробітної плати в Україні

Забезпечення соціальних інтересів суспільства в контексті сталого розвитку в Україні вимагає нових форм економічних відносин. Бухгалтерський облік стає інструментом генерування такої (суспільно важливої) інформації, а його продукт - звітність - джерелом такої інформації для багатьох стейкхолдерів. По-перше, у звітності відображаються показники соціальної діяльності компанії. Одним з них є показник виплат працівникам [14]. Оскільки українська економіка останніми роками розвивається в напрямку глобалізації, існує очевидна потреба в гармонізації національних стандартів П(С)БО та МСФЗ, у тому числі й щодо виплат працівникам. Облік та звітність щодо виплат працівникам регулюється МСФЗ 19 "Виплати працівникам" [22], а виплати на основі акцій - окремим стандартом - МСФЗ 2 "Платіж на основі акцій" [27]. В українському законодавстві облік та звітність щодо виплат працівникам регулюється Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку № 26 "Виплати працівникам" [36]. Визначення виплат працівникам міститься лише в МСБО 19. Згідно з цим стандартом, виплати працівникам - це будь-яка форма винагороди, яку суб'єкт господарювання надає в обмін на послуги, надані працівниками. Українське законодавство (в тому числі й положення (стандарт) бухгалтерського обліку) не містить визначення терміну "виплати працівникам". С. Голов, провідний український дослідник, стверджує, що існує помірна неузгодженість між МСБО 19 "Виплати працівникам" та П(С)БО 26 "Виплати працівникам" [36]. І. Цольнер стверджує, що різниця між вищезазначеними стандартами є незначною. З іншого боку, Н. Овсюк та О. Радченко стверджують, що П(С)БО 26 "Виплати працівникам" надає інформацію в більш стислій формі, що скорочує час на ознайомлення зі стандартом, але всі питання, не висвітлені

цим стандартом, можна трактувати по-різному, що може призвести до облікової неоднозначності та помилок. Слід зазначити, що це не обов'язково полегшує роботу бухгалтера, оскільки може призвести до ще більшої неоднозначності та помилок [36]. Порівняємо положення П(С)БО 26 "Виплати працівникам" та МСФЗ 19 "Виплати працівникам" в табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Порівняльна характеристика П(С)БО 26 «Виплати працівникам» та МСФЗ 19 «Виплати працівникам»

Критерій	П(С)БО 26	МСФЗ 19
Мета	Формування виплат за виконану роботу та відображення в звітності	визнання зобов'язань у вигляді винагороди за роботу на балансі компанії.
Сфера застосування	Застосовується на підприємствах при формуванні звітності	Стандарт містить вимоги щодо визнання та вимірювання винагороди за користування послугами працівника, зокрема, пакетів акцій та інших засобів.
Кількість положень	34	161
Склад виплат	Поточні зобов'язання, при звільненні, закінченні трудової діяльності тощо	визначає, які елементи винагороди за роботу повинні бути враховані при розрахунку винагороди за користування послугами працівника при відпустці та в разі звільнення.

Таблиця 1.1 показує, що МСФЗ 19 «Виплати працівникам» та П(С)БО 26 «Виплати працівникам» дещо відрізняються, хоча й несуттєво. Це пов'язано з національними особливостями та неодноразовими спробами наблизити МСФЗ та П(С)БО до національного законодавства. Національні та міжнародні стандарти бухгалтерського обліку та фінансової звітності вимагають використання терміну «виплати працівникам». Так, згідно з МСФЗ 19, виплати працівникам - це всі форми винагороди, що надаються суб'єктом господарювання в обмін на послуги, надані працівником. Працівники можуть надавати послуги суб'єктові господарювання на умовах повної або неповної зайнятості, на постійній, періодичній або тимчасовій основі.

МСФЗ 19 враховує роботу, яку виконують працівники, і розглядає її як послугу, за яку вони отримують належну винагороду. Важливо зазначити, що директори та інший вищий управлінський персонал також класифікуються як працівники відповідно до цього Стандарту. Цей Стандарт застосовується до всіх типів виплат працівникам, у тому числі тих, що є результатом офіційних угод між компанією та окремими працівниками, групами працівників або їхніми представниками. Він також охоплює виплати, які вимагаються згідно із законодавством або галузевими угодами, коли компанія зобов'язана робити внески в національні, державні, галузеві чи інші програми за участю кількох роботодавців. Крім того, цей Стандарт охоплює неформальну практику, яка породжує конструктивні зобов'язання. Виплати працівникам охоплюють різні форми компенсації, які надаються працівникам або їхнім утриманцям. Ці виплати можуть бути у формі грошових виплат, товарів і послуг або прямих положень працівникам, їхнім подружжям, дітям, утриманцям або навіть третім особам, таким як страхові компанії [1]. МСФЗ 19 поділяє виплати працівникам на чотири окремі категорії: 1) короткострокові виплати, 2) виплати при звільненні, 3) інші довгострокові виплати працівникам і 4) виплати при звільненні [2]. Кожна категорія має свої унікальні характеристики, і МСФЗ 19 визначає особливі вимоги для кожної категорії. У цьому відношенні короткострокові виплати працівникам стосуються виплат, не пов'язаних з вихідними, які, як очікується, будуть повністю виплачені протягом 12 місяців після періоду, протягом якого працівник надав відповідні послуги. Приклади короткострокових виплат працівникам включають заробітну плату, внески на соціальне страхування та інші подібні виплати.. Оцінюючи короткострокові зобов'язання не використовуються жодні актуарні припущення чи дисконти. Тому недисконтовані суми, виплачені працівникам за послуги, надані суб'єкту господарювання, визнаються як зобов'язання за вирахуванням вже виплачених сум.

Згідно з МСФЗ 19, витрати на персонал включають, разом із заробітною платою, частку роботодавця у соціальному забезпеченні працівника (наприклад, соціальне страхування), яка включається як окремий вид виплат (як частина заробітку працівника).

Найцікавішою частиною стандартів є розділ про виплати по закінченні трудової діяльності (таблиця 1.2). Це виплати працівникам по закінченні трудової діяльності (за винятком вихідної допомоги та виплат у формі інструментів капіталу компанії).

Таблиця 1.2

Склад виплат, пов'язаних із закінченням трудової діяльності

П(С)БО 26	МСФЗ 19
Різновиди пенсійного забезпечення	Пенсійне забезпечення
Інші зобов'язання підприємства	Страхування життя та медсупроводження після закінчення трудової діяльності

Таким чином, відповідно до МСФЗ 19 та П(С)БО 26, програми пенсійного забезпечення по закінченні трудової діяльності можна поділити на два типи: пенсійні програми з визначеними внесками та пенсійні програми з визначеними виплатами. У більшості країн пенсійні виплати здійснюються з трьох джерел фінансування: державні пенсійні фонди, пенсійні програми компаній та індивідуальні заощадження громадян у пенсійних фондах, відмінних від державних пенсійних фондів, страхових компаніях та фінансових установах. Пенсійна система України перебуває на стадії реформування. В Україні також існують недержавні пенсійні фонди, але їхня частка дуже мала, мало хто робить внески на рахунки через знецінення грошей, а більшість з них є галузевими та ризикованими [27]. Щодо сутності статті "інші довгострокові виплати", слід зазначити, що вона включає всі виплати, які входять до поняття "заробітна плата", але тільки якщо компанія не має наміру здійснювати їх протягом наступних 12 місяців. Іншими словами, інші довгострокові виплати - це той самий вид виплат, що й поточні виплати, з єдиною різницею - у часі погашення

зобов'язання. Такі зобов'язання необхідно дисконтувати через їхній довгостроковий характер (таблиця 1.3).

Таблиця 1.3

Склад інших довгострокових виплат працівникам (за міжнародними та національними стандартами)

П(С)БО 26	МСФЗ 19
Інші довгострокові виплати	Оплачувана академічна відпустка
	Додаткова відпустка за вислугу
	Виплати пов'язані з тривалою непрацездатністю
	Виплати частки прибутку та премій

П(С)БО не дає більш точного визначення терміну "інші виплати", але зазначає, що "інші виплати - це виплати працівникам (крім виплат при звільненні, виплат по закінченні трудової діяльності та виплат у формі інструментів власного капіталу), які не виплачуються в повному обсязі протягом 12 місяців після закінчення місяця, в якому працівник виконував відповідну роботу". Це лише констатація факту. Таким чином, національний стандарт П(С)БО 26 "Виплати працівникам" певною мірою перетинається з МСБО 19. Однак українська версія стандарту є більш аналітичною та зрозумілою, що забезпечує ідентичність між аналітичним та синтетичним обліком. Недоліком П(С)БО 26 "Виплати працівникам" є те, що його положення не застосовуються на практиці, оскільки він лише тлумачить використовувані терміни, класифікує виплати працівникам та надає рекомендації щодо обліку та відображення у звітності цих розрахунків. П(С)БО 26 має багато недоліків і фактично не надає детальної інформації про те, як слід обліковувати виплати працівникам і як цю інформацію подавати у фінансовій звітності. Крім того, для того, щоб використовувати П(С)БО 26 для організації та методології самого обліку виплат працівникам, необхідно розробити детальні інструкції та рекомендації щодо його застосування. Загалом усі ці документи містять як суперечливі, так і схожі

положення. Більше того, при розробці національних стандартів бухгалтерського обліку слід враховувати лише позитивну міжнародну практику та застосовувати міжнародний досвід, адаптований до реалій та потреб сучасних стейкхолдерів [28].

1.4 Організація та методика обліку розрахунків з оплати праці

Облік заробітної плати - це комплекс рахунків, на яких відображається нарахування та розподіл заробітної плати, визначення сум, що підлягають виплаті працівникам, та перерахування заробітної плати. Облік заробітної плати на підприємствах ведеться з використанням первинних документів, реєстрів і відповідно до плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу і зобов'язань, який не суперечить законодавчим і нормативно-правовим актам, що регулюють фінансову діяльність в Україні [52]. Процедури нарахування заробітної плати 1) Нарахування заробітної плати - Нарахування заробітної плати: за штатним розкладом, трудовими договорами та погодинним обліком - Розрахунок місячного індексу заробітної плати - Премії, відпускні, надбавки, винагороди та пільги - Повна вихідна допомога та скорочення заробітної плати - Облік виплат з фондів соціального страхування (лікарняні, декретні тощо) - Інші виплати, передбачені законодавством - Медичне страхування - Інші витрати. Інші витрати, передбачені законодавством України - Розрахунок заробітної плати за цивільно-правовими договорами 2) Розрахунок податків і зборів, що утримуються із заробітної плати - Податок на доходи фізичних осіб відповідно до податкового законодавства України - Військовий збір 3) Обов'язкові резерви за П(С)БО - Резерв на оплату відпусток та відповідні ЄСВ, резерв на виплату щорічної винагороди (13-ї зарплати або річної премії) [53].

Облікова політика — це методи, процедури та принципи, які використовуються підприємством для підготовки та подання фінансової звітності. Кожне підприємство визначає свою облікову політику самостійно і

погоджується з власником або уповноваженим ним органом на підставі установчих документів. Відповідальність за організацію бухгалтерського обліку на підприємстві несе керівництво, яке зобов'язане створити необхідні умови для правильного ведення бухгалтерського обліку. Бухгалтерська робота на підприємствах здійснюється головним бухгалтером та бухгалтерами, які відповідають за облік усіх господарських операцій, підготовку первинних документів, роботу з комп'ютерною програмою 1С та складання фінансової звітності (рис. 3.1).

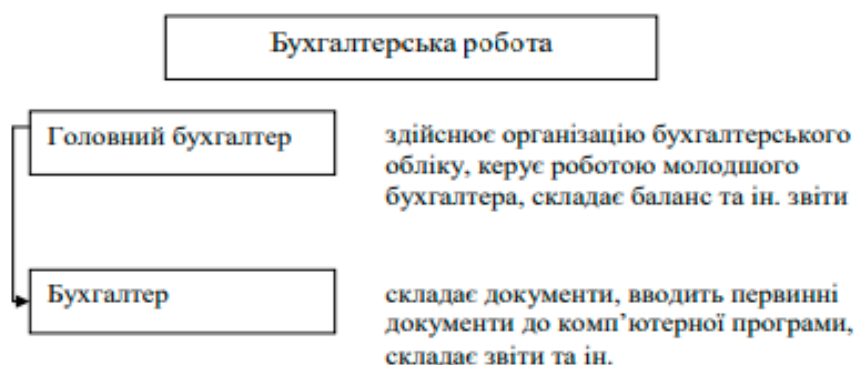


Рис.1.1 Здійснення бухгалтерської роботи на підприємстві

Облікова політика закріплюється в статуті підприємства, форма якого не визначена. Однак текст облікової політики може бути включений до самого наказу або бути додатком до нього. Основними елементами наказу мають бути: - назва підприємства; - назва документа; - дата документа; - місце видання; - номер документа; - текст заяви та наказу; - підпис відповідальної особи. До принципів бухгалтерського обліку слід включати лише ті облікові політики та методи, які допускають альтернативні варіанти обліку.

Основною метою облікової політики є вибір найбільш прийнятних методів обліку для підготовки достовірної фінансової звітності. При цьому необхідно враховувати організаційно-правові міркування, специфіку господарської діяльності, обсяги виробництва та інші специфічні для компанії аспекти [8]. Формати таких документів, як правило, не визначені. Зазвичай такими

документами є облікова політика (інструкція). При цьому може бути зазначений як текст самого положення (інструкції) про облікову політику, так і додатки до нього. Розрізняють три основні потоки документів: - документи, отримані від інших організацій (вхідні), - документи, надіслані іншим організаціям (вихідні), - документи, що створюються на підприємстві та використовуються його працівниками в адміністративних процесах (внутрішні). Загальна кількість документів, створених та отриманих організацією за певний період (місяць, квартал, рік), становить кількість документопотоків. Документообіг - це один із засобів управлінського контролю, який забезпечує обмін електронною інформацією всередині організації (між працівниками) та із зовнішніми діловими партнерами. У документообігу виділяють кілька основних етапів: 1. створення документів (процес оформлення операції) 2. передача в бухгалтерію 3. перевірка отриманих документів працівниками бухгалтерії 4. таксування та групування документів в обліку 5. зберігання документів на складі Документообіг включає: отримання документів, первинну перевірку, реєстрацію, передачу, виконання, контроль виконання, обробку документів та передачу [45].

Ефективна організація документообігу передбачає: - найкоротший шлях проходження документів по підприємству; - зменшення кількості інстанцій, до яких необхідно надсилати документи; - однократну обробку документів, усунення дублювання роботи з документами; - централізацію, виконання однотипних завдань, пов'язаних з документами, в одному місці; - об'єднання структурних підрозділів підприємства та раціональну організацію робочих місць. У досліджуваній компанії обмін документами здійснюється шляхом надсилання оригіналів поштою, кур'єрською службою або в електронному вигляді за допомогою програмного забезпечення Medoc [45].

Бухгалтерський облік керується принципами послідовності ведення бухгалтерського обліку та фінансової звітності, єдиними (постійними)

принципами і методами відображення поточних операцій у бухгалтерському обліку та фінансовій звітності відповідно до Закону України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні" № 996-XIV (16.07.99) та державних положень (стандартів) бухгалтерського обліку, які організовані [46]. Бухгалтерський облік на підприємстві ведеться за допомогою програми "1С Бухгалтерія".

Відповідальна особа підприємства несе відповідальність за те, щоб процедури і методи ведення бухгалтерського обліку, реєстрації та узагальнення даних, передбачені цим програмним забезпеченням, відповідали вимогам законодавства. Для забезпечення достовірності даних бухгалтерського обліку та звітності проводиться інвентаризація активів і зобов'язань відповідно до статті 10 Закону про бухгалтерський облік та інших нормативно-правових актів. Перед складанням річної фінансової звітності суб'єкта господарювання за період з 15 листопада по 30 грудня, що є обов'язковим, перевіряються і оцінюються наявність, документальне підтвердження і стан активів і зобов'язань, визначається обґрунтованість застосування окремих положень облікової політики, методів і процедур та готуються пропозиції щодо змін облікової політики і процедур на наступний звітний період (рік) [47]. Виходячи з нормативно-правових актів, що регулюють облік та управління витратами на оплату праці, можна розглянути наступну модель облікової політики для бізнес-єдиниць (табл. 3.1) [4].

Таблиця 1.4

Модель облікової політики щодо витрат на оплату праці

Зовнішні фактори впливу на облікову політику щодо затрат на оплату праці					
Розвиток економічного та політичного середовища	Законодавство	Інфляційні процеси	Професійна підготовка кадрів	Процес формування мін ЗП	Облікові категорії в системі оплати праці
Облікова політика підприємства щодо затрат на оплату праці					
Формування затрат на оплату		Система бухобліку затрат		Контроль затрат на	

праці	на оплату праці	оплату праці
Форми та системи оплати праці	Ведення бухгалтерського обліку затрат на оплату праці	Документальний та фактичний контроль
Нормування затрат праці	Відображення на рахунках затрат на оплату праці	
	База розподілу загальних виробничих затрат	
	Форми внутрішньої бухгалтерської звітності щодо затрат на оплату праці	
Внутрішні фактори впливу на облікову політику щодо затрат на оплату праці		
1. Організаційно-правова форма підприємства		
2. Галузь та вид діяльності		
3. Фінансовий стан підприємства		
4. Система оподаткування		
5. Договірне регулювання трудових відносин		

Для обліку заробітної плати використовується рахунок 661. На підприємстві прийнята погодинна форма оплати праці та проста погодинна система нарахування заробітної плати. Премії виплачуються відповідно до наказу директора компанії. Виплати працівникам здійснюються за безготівковим розрахунком (на картковий рахунок в рамках зарплатного проекту компанії). Дата виплати - аванс - до 22 числа поточного місяця, заробітна плата - до 7 числа місяця, наступного за поточним. Інтервал між виплатами не повинен перевищувати 16 календарних днів. З огляду на вищезазначене, раціональна організація заробітної плати базується на прийнятті трьох категорій рішень: організаційних, технічних та методологічних (табл. 3.2).

Таблиця 1.5

Організація фінансового обліку розрахунків з оплати праці

№з/п	Категорії прийняття рішень	Характерні риси
1	Організаційні	Тип організації обліку
		Форма ведення обліку
2	Технологічні	Вибір бухгалтерського обліку
		Первинна документація щодо відображення розрахунків з оплати праці, документообіг, обробка інформації

		Порядок проведення інвентаризації розрахунків
3	Методичні	Формування облікової політики в частині розрахунків з оплати праці

Важливою частиною обліку заробітної плати є організація обліку робочого часу та документальне оформлення операцій з нарахування заробітної плати. Для документування операцій з оплати праці використовується значна кількість первинних документів, які є ключовими елементами обґрунтованої та надійної системи нарахування та виплати заробітної плати працівникам [48].

Для систематизації та впорядкування потоку первинних документів на підприємствах розробляють графік документообігу, який визначає оптимальну кількість підрозділів та посадових осіб, через які проходить кожен первинний документ. Складання графіка документообігу сприяє вдосконаленню функцій бухгалтерського обліку, посиленню функцій управління бухгалтерським обліком, підвищенню рівня автоматизації та механізації. Графік документообігу оформляється у вигляді таблиці з чіткими термінами виконання цих операцій і конкретним переліком внутрішніх підрозділів, які повинні обробляти, перевіряти і передавати ці документи безпосередньо зацікавленим співробітникам. Співробітники заздалегідь отримують витяг з графіку, щоб чітко регламентувати виконання своїх обов'язків. У графіку чітко визначено перелік документів, безпосередньо пов'язаних з обов'язками працівника, графік їх опрацювання та підрозділи, до яких ці документи мають бути надіслані [49].

Для відображення операцій з нарахування заробітної плати використовується декілька бухгалтерських документів у різних форматах. На рис. 3.2 наведено типовий формат основних бухгалтерських документів, що використовуються для статистики праці.

Таблиця 1.6

Типові форми первинної облікової документації зі статистики праці

Номер типової форми	Назва
П-1	Розпорядження про прийняття на роботу

П-2	Особова картка
П-3	Наказ про надання відпустки
П-4	Наказ про припинення дії трудового договору
П-5	Табель обліку робочого часу
П-6	Розрахункова-платіжна відомість
П-7	Розрахункова-платіжна відомість (зведена)

Документи для нарахування заробітної плати залежать від форми оплати праці та системи, що використовується в компанії.

Одним з ключових елементів управління заробітною платою є забезпечення належної організації нарахування заробітної плати. Для цього необхідно визначити оптимальну кількість працівників у відділі розрахунку заробітної плати. Нормативна чисельність працівників відділу розрахунку заробітної плати використовується для розрахунку нормативної чисельності працівників для всієї компанії. Вона також використовується для розрахунку часової бази для кожної облікової роботи за об'єктами обліку, тобто нормативу часу, необхідного для обліку кожного об'єкта обліку [40] (основних засобів, нематеріальних активів, запасів, дебіторської заборгованості, розрахунків з оплати праці тощо) (нормативна трудомісткість облікових робіт) та нормативної чисельності працівників бухгалтерії.

Облік нарахування та виплати заробітної плати ведуть на рахунку бухгалтерського обліку 66 та відповідних субрахунків:

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

По кредиту субрахунку 661 ведеться облік нарахування робітникам підприємства:

- основної оплати праці;
- додаткової оплати праці;
- премії;
- інших виплат, які включаються до фонду заробітної плати.

По дебету субрахунка 661 відображають:

- виплату оплати праці, премії та інші виплати, які включаються в фонд заробітної плати;
- депоновані заробітної плати;
- утриманих ПДФО (18%) і ВЗ (1,5%);
- утримані платежі по виконавчих документах.

На субрахунку 662 ведеться облік депонованої заробітної плати.

Характеристика застосування рахунка № 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» наведено в таблиці 3.4.

Таблиця 1.7

Характеристика рахунку № 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»					
Назва та номер рахунка	Призначення рахунку	Відображення інформації щодо розрахунків за виплатами працівникам			
		На рахунку №66 «розрахунки за виплатами працівникам»		В обліковому реєстрі	У звітності
		Д-т	К-т		
№66 «розрахунки за виплатами працівникам»	Для узагальнення інформації про розрахунки за виплатами працівникам, за недержані в установленій строк з каси підприємства суми з виплат працівникам, за іншими поточними виплатами	Відображається виплати працівникам підприємства основної та додаткової заробітної плати, премій, допомоги з тимчасової непрацездатності, утримання ПДФО, відрахування на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, платежів за виконавчими документами та інші утримання з виплат працівників	Відображається нарахування працівникам підприємства основна та додаткова заробітня плата, премії, допомога з тимчасової непрацездатності, інші виплати, належні до нарахування працівникам	Журнал 5 (5А)	Ф. №1, Баланс, Пасив, Розділ 3 «Поточні зобов'язання та забезпечення», Рядок 1630

Виплати співробітникам здійснюються через платіжну відомість або розрахунково-платіжну відомість. Інформація про зарплату співробітника за поточний місяць містить розділи "Зарплата", "Відрахування, перекази, виплати та допомоги" і "Суми, належні до 1 числа". Інформація про заробітну плату виконує подвійну функцію. По-перше, вона використовується для розрахунків із працівниками, а по-друге, є формою аналітичного обліку за рахунком 66. Витрати на розрахунки з оплати праці є важливою складовою витрат з операційної діяльності досліджуваних компаній.

Особливості відображення інформації про заробітну плату на рахунках бухгалтерського обліку представлено в таблиці 3.5.

Таблиця 1.8

Кореспонденція рахунків обліку заробітної плати на рахунку 81 «Витрати на оплату праці»

№ п/п	Зміст господарських операцій	Кореспонденція рахунків, субрахунків		Сума, тис. грн.	Первинний документ
		Д-т	К-т		
1.	Нарахована заробітна плата працівникам підприємства	81	661	50 000	Розрахунковоплатіжна відомість, табель обліку роб. часу, наряд
2.	Сформовано резерв на оплату відпусток	81	47	3 000	Розрахунок бухгалтерії
3.	Включено витрати на оплату праці до складу:	231	81	6 000	Розрахунок бухгалтерії
	- витрати основного виробництва				
	- витрати допоміжного виробництва	232	81	3 000	Розрахунок бухгалтерії
	- загальновиробничі витрати	91	81	5 000	Розрахунок бухгалтерії
	- адміністративні витрати	92	81	1 050	Розрахунок бухгалтерії
	- збутові витрати	93	81	2 500	Розрахунок бухгалтерії
	- витрати на дослідження та розробку нематеріальних активів	941	81	2 000	Розрахунок бухгалтерії
	- інші витрати операційної діяльності	949	81	550	Розрахунок бухгалтерії

Аналітичний облік розрахунків з працівниками ведеться у відомості нарахування заробітної плати. Крім того, кредиторська заборгованість відображається на особових рахунках за встановленою формою. Змін в обліку операцій після переходу на нові стандарти обліку не відбулося.

У таблиці наведено особливості відображення операцій нарахування заробітної плати та виплати в обліку.

У таблиці наведено особливості відображення операцій нарахування заробітної плати та виплати в обліку.

Таблиця 1.9

Кореспонденція рахунків, субрахунків з обліку розрахунків за виплатами
працівникам

№ п/п	Зміст господарських операцій	Кореспонденція рахунків, субрахунків		Сума, тис. грн.	Первинний документ
		Д-т	К-т		
1.	Відображено нарахування заробітної плати, премій, доплат:				
	- працівникам, які здійснюють будівництво об'єктів основних засобів	151	661	9000	Розрахунковоплатіжна відомість, табель обліку роб. часу, наряд
	- робітникам, зайнятим придбанням (виготовленн ям) матеріальних необоротних активів	152,153 , 154,155	661	6 100	Розрахунково-платіжна відомість, табель обліку робочого часу, наряд
	- працівникам, які здійснюють придбання запасів	20, 21, 22, 28	661	6 300	Розрахунковоплатіжна відомість, табель обліку роб., наряд
	- працівникам, зайнятим в основному виробництві	231	661	6 500	Розрахунковоплатіжна відомість, табель обліку роб. часу, наряд
	- працівникам, зайнятим у допоміжному виробництві	232	661	3 600	Розрахунковоплатіжна відомість, табель обліку робочого часу, наряд
	- працівникам, які здійснюють виправлення забракованої продукції	24	661	3 000	Розрахунково-платіжна відомість, табель обліку робочого часу, наряд

	- працівникам, які здійснюють пробний запуск будівельних машин і механізмів та інші операції, що зумовлюють виникнення витрат майбутніх періодів	39	661	4 000	Розрахунково-платіжна відомість, табель обліку робочого часу, наряд
	- апарату управління цехами, дільницями тощо	91	661	8 000	Розрахунково - платіжна відомість, табель обліку робочого часу
	- адміністративно - управлінському персоналу	92	661	3 200	Розрахунково - платіжна відомість, табель обліку робочого часу
	- інженерно -технічному персоналу, зайнятому дослідженням та розробкою об'єктів нематеріальних активів	941	661	3 000	Розрахунково - платіжна відомість, табель обліку робочого часу
	- працівникам житлово - комунальної сфери	949	661	3 500	Розрахунково - платіжна відомість, табель обліку робочого часу
	- робітникам, зайнятим ліквідацією об'єктів необоротних активів	976	661	4 000	Розрахунково - платіжна відомість, табель обліку робочого часу, наряд
	- робітникам, зайнятим попередженням та ліквідацією наслідків надзвичайних подій	99	661	3 900	Розрахунково - платіжна відомість, табель обліку робочого часу, наряд
2.	Депоновано суму своєчасно не виплаченої заробітної плати	661	662	7 000	Розрахунок бухгалтерії
3.	Виплачено з каси заробітну плату, у тому числі депоновану	661,662	301	15 300	ВКО
4.	Перераховано заробітну плату на карткові рахунки працівників	661	311	16 050	Виписка банку

Крім виплати заробітної плати, компанія зобов'язана сплачувати єдиний внесок на соціальне страхування, виходячи з максимальної суми на одного працівника. Згідно з українським законодавством, компанії повинні надавати

працівникам інформацію про заробітну плату, інші доходи та суми податків і внесків, утриманих із заробітної плати. Така інформація надається працівникам у таких формах: - довідки про заробітну плату (видається щомісяця кожному працівнику); - довідки про заробітну плату, видані роботодавцем (для отримання кредитів, грантів, віз тощо) - надаються за запитом. При нарахуванні заробітної плати відповідна сума витрат відображається за кредитом субрахунку 661 (663) і дебетом рахунку витрат (наприклад, 92 для адміністративного персоналу). Єдиний соціальний внесок (22 % або 8,41 %, якщо працівник є непрацездатним), нарахований на заробітну плату працівника, також відображається як витрати. Операції з нарахування заробітної плати відображаються, зокрема, такими бухгалтерськими проведеннями Д-т 92(903) К-т 661 - нараховано заробітну плату адміністративному персоналу; Д-т 661 К-т 6411 - утримано податок на доходи фізичних осіб із заробітної плати; Д-т 661 К-т 6421 - утримано єдиний соціальний внесок із заробітної плати; Д-т 92(903) К-т 651 - утримано єдиний соціальний внесок із заробітної плати адміністративного персоналу Д-т 661 К-т 311 - виплачено заробітну плату на картки працівників; Д-т 6411 К-т 311 - сплачено податок на доходи фізичних осіб; Д-т 6426 К-т 311 - сплачено військовий збір. У наступній таблиці наведено рахунки (субрахунки), які використовує ПрАТ "Оболонь" для обліку заробітної плати та її оподаткування.

Таблиця 3.4

Рахунки (субрахунки) для оплати праці та ЄСВ

Дт	Субkonto Дт	Кт	Субkonto Кт	Сума, грн
93	Витрати на оплату праці	661	ПІБ 1	7590,00
93	Витрати на оплату праці	661	ПІБ 2	6900,00
661	ПІБ 1	642	Військовий збір	113,85
661	ПІБ 2	642	Військовий збір	103,50

Розраховуючи виплати заробітної плати, наприклад працівнику ПІБ 2, можна представити, що йому начислено оплату за денним тарифом 21 робочий день – 6900,00 грн. З них відраховуємо військовий збір 103,50, а також ПДФО 1242,00, отримаємо зобов’язання по виплаті заробітної плати працівнику в сумі 5 554, 50 грн. В балансі дані зобов’язання відображаються в Пасиві, в статті «Забезпечення витрат персоналу», а в Звіті про фінансові результати в статті «Адміністративні витрати»

Аналітичний облік ведеться за кожним працівником, видом виплат та утримань. При нарахуванні лікарняних вони відображаються на рахунку 663 Плану рахунків, а заробітна плата - на балансовому рахунку 661. Слід зазначити, що при нарахуванні заробітної плати обов'язковим є нарахування єдиного соціального внеску, а це означає, що фонд оплати праці за поточний місяць може бути нижчим за мінімальну заробітну плату через відсутність на роботі через хворобу.

Суми, що утримуються із заробітної плати співробітників, можна розділити на три групи 1) податки (ПДФО, військове забезпечення); 2) інші суми, що утримуються за обставин, визначених законом; 3) суми, що утримуються відповідно до умов, обумовлених у договорі між працівником і компанією.

У таблиці наведено методи обліку нарахування і утримання із заробітної плати по різних категоріям працівників.

Таблиця 1.10

Кореспонденція нарахування і утримання із фонду заробітної плати

№ п/п	Зміст господарських операцій	Кореспонденція рахунків, субрахунків		Сума, тис. грн.	Первинний документ
		Д-т	К-т		
1.	Утримання із заробітної плати працівника ПДФО, 18%	661	641/ПДФО	1 800	Розрахунково - платіжна відомість, таблиць обліку робочого часу,

					наряд
2.	Утримання із заробітньої плати працівника суми військового збору, 1,5%	661	642/B3	150	Розрахунково - платіжна відомість, таблиць обліку робочого часу, наряд
3.	Утримання із заробітньої плати працівника сума в погашення нестачі або відшкодування збитку від псування матеріальних цінностей	661	375	1 00	Довідка бухгалтерії
4.	Утримання із заробітньої плати працівника аліментів	661	377	900	Розрахунково - платіжна відомість, таблиць обліку робочого часу, наряд
5.	Нараховано ЄСВ на заробітню плату, 22%	В залежності від рахунку, на який була нарахована зарплатня (15, 20, 23, 24, 91, 92, 93 ...)	651	2 200	Розрахунково - платіжна відомість, таблиць обліку робочого часу, наряд

Відрахування зазвичай проводяться на прохання співробітника для погашення боргу перед компанією (наприклад, позики) або третьою стороною (наприклад, для погашення кредиту на розвиток бізнесу або для погашення боргу перед страховою компанією). У цьому випадку необхідною документацією є заява співробітника, яка може бути складена в довільній формі. Журнали 5 або 5А і Звіт про рух запасів 5.1 використовуються для розрахунку операційних витрат і відображення кредитових оборотів за рахунками запасів, заробітної плати та внесків на соціальне страхування. В обох журналах записи і процедури такі самі, як у розділі 1 (з кредиту рахунків 90, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98 і 99 у дебет рахунків). Розділ I. III В) у журналі 5 і журналі 5 А на основі даних з об'єднаних журналів 1, 2, 3, 4, 6 і 7 (з журналу 5 А). У цьому реєстрі

відображаються всі витрати по всьому підприємству (зібрані за відповідними рахунками). У цьому журнальному регістрі всі виробничі витрати підсумовуються за елементами і статтями витрат. Тому дані про витрати підприємства переносяться з журнальних записів 1, 2, 3, 4, 6 і 7 до журнального запису 5 у колонку "Разом" і відображаються у відповідних записах журналу відповідно до структури журналу. Нарахована заробітна плата, матеріальні витрати, внески на соціальне страхування та інші витрати розподіляються за статтями витрат (наприклад, за рахунками, субрахунками та статтями) і відображаються в журналі 5. Записи в журналі 5.1 здійснюються на підставі квитанцій і документів (звітів), що узагальнюють витрати.

Отже, правильна організація оплати праці передбачає вибір сучасних форм і систем оплати праці, аналіз факторів підвищення продуктивності праці та забезпечення оптимального використання робочого часу персоналу. Важливою частиною організації оплати праці є належне документальне оформлення операцій з оплати праці. Ця документація є основою для прийняття управлінських рішень щодо розробки заходів з підвищення мотивації персоналу та для оперативної організації роботи облікового персоналу, що оптимізує витрати часу на обробку облікових даних, безпосередньо впливаючи на якість, достовірність, справедливість, повноту та своєчасність обліку заробітної плати [51].

Висновки до розділу 1

Нарахування заробітної плати - одна з найскладніших частин економічного явища. Облік праці та заробітної плати повинен здійснюватися вчасно і точно в усіх компаніях. Тільки правильно структуровані системи та форми розрахунку заробітної плати можуть сприяти підвищенню продуктивності праці, поліпшенню виробничих результатів, підвищенню операційної ефективності та оптимальному врахуванню інтересів як

працівників, так і керівництва. Слід зазначити, що інспекція праці збирає, аналізує та оцінює інформацію про діяльність підприємства, включаючи організацію робочих процесів, нарахування та облік заробітної плати. Інспекції, як правило, охоплюють усіх працівників (як штатних, так і позаштатних), а також їхню діяльність та рахунки. Облік заробітної плати є важливою і складною ділянкою бухгалтерського обліку, оскільки вимагає точних і актуальних даних, що відображають зміни в кількості працівників, витратах на оплату праці, класифікації працівників, кодах виробничих витрат, а також в управлінні трудовими ресурсами і ресурсами. Облік заробітної плати повинен відповідати наступним нормативним актам: Кодексу законів про працю, Закону України "Про оплату праці", Положенню (стандарту) бухгалтерського обліку 16 "Витрати", Інструкції про порядок укладання трудових договорів з працівниками, Порядку обчислення середньої заробітної плати, Закону "Про відпустки", Закону "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування", а також Статуту підприємства та Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій організації.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ПрАТ «ОБОЛОНЬ» ТА ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА ПРОВЕДЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

2.1. Організаційно-економічна характеристика діяльності ПрАТ «Оболонь»

ПрАТ «Оболонь» - українська компанія, яка входить до числа 40 найбільших пивоварних компаній світу. ПрАТ «Оболонь» використовує змішану галузеву організаційну систему управління з акцентом як на регіони, так і на продукти. Крім того, галузева організаційна структура загалом відповідає умовам організації з динамічним середовищем і численними виробничими напрямками з відносно довгими життєвими циклами, а ПрАТ «Оболонь» є саме такою організацією. Компанія розробляє стратегію розвитку, враховуючи запити та очікування споживачів, задля збереження своїх позицій на ринку пива та безалкогольних напоїв під час економічної кризи в Україні, приділяючи постійну увагу якості продукції, захисту навколишнього середовища, забезпеченню належних та безпечних умов праці, а також розвитку та професійному навчанню персоналу.

Історія компанії почалася 1974 року зі створення Київського пивоварного заводу № 3. Місце для нового заводу було обрано в Оборонському районі Києва. Таке рішення було прийнято через велику кількість м'якої та чистої води. Причини цього були такі, що вода з юрського горизонту (висота 290 м над рівнем моря) є надзвичайно якісною основою для виробництва пива. 8 травня 1980 року було розлите перше пиво, а 12 листопада відбулося урочисте відкриття заводу.

Наразі «Оболонь» — єдина українська компанія серед 40 основних пивоварних союзів світу.

На даний момент ПАТ «Оболонь» посідає друге місце на ринку виробництва пива в Україні після SAN InBev Ukraine з часткою ринку 32,2%.

Основна мета компанії ПАТ «Оболонь» - розширення ринків збуту, збільшення доходів і максимальне задоволення потреб клієнтів.

Місія ПАТ «Оболонь» - стати найсильнішою та найконкурентоспроможнішою компанією, що представляє та виробляє пиво, безалкогольні напої та мінеральну воду, водночас збільшуючи фінансове зростання штату та виводячи уряд на міждержавний ринок.

Клас 11.05 Виробництво пива

Цей клас включає:

- виробництво солодових напоїв, таких як пиво, ель, портер і стаут

Цей клас також включає:

- виробництво слабоалкогольного та безалкогольного пива
 - Цей підклас не включає:
- виробництво екстракту солоду, див. 10.89
- виробництво солоду, див. 11.06

ПРАТ «КАРЛСБЕРГ УКРАЇНА»	1	ПРАТ «ОБОЛОНЬ»	2
Адреса Запорізька область, місто Запоріжжя		Адреса місто Київ	
Дохід 9 033 066 000 грн		Дохід 8 661 928 000 грн	

Рис. 2.1. Види економічної діяльності ПрАТ «Оболонь» за КВЕД

Джерело: КВЕД 11.05 Виробництво пива (opendatabot.ua)

Компанія займається виробництвом та дистрибуцією пива, алкогольних напоїв, мінеральної води та безалкогольних напоїв.

Наразі фірма виробляє дванадцять марок пива, серед яких «Оболонь», «Nike», «BeerMix», «Siebert», «Carling», «Zlata Praha». «Жигулівське», «Десант», «Гадрмікс» і «Півний кубек». Серед яких є «Ожанка» та «Охтирське». Серед безалкогольних напоїв це «Живчик», «Лимонад», «Сітро», «Тархун», «Байкал», «Оболонь зі смаком лайма», «Кола Нова», «Унік», «Квас Старокиївський». Також мінеральні води та питні "Оболонська". «Прозора», «Аквабаланс», «Охтирська», «Збручанська 77», «Кременка».

Також компанія виробляє «Сухарики «Оболонь» і снеки «Бульба Греньки» і промислову продукцію, а саме як солод, розливне пиво, бандажну стрічку, ПЕТ преформи, коробки.

Розташування взаємозалежних підприємств і близькість свердловин до виробничих об'єктів дозволили компанії мінімізувати транспортні витрати. Крім того, розташування виробничого майданчика в центрі Києва дає змогу швидко переміщатися містом. Це важливо для транспортування розливного пива, термін зберігання якого становить 3-4 дні, а також для комерційної продукції, що поставляється "Оболонню".

Найпопулярнішим алкогольним напоєм за оборотом є пиво, на частку якого припадає 35% ринку. В Україні налічується 241 пивоварний завод, 204 з яких - малі пивоварні з об'ємом виробництва менше 300 000 літрів.

Близько 90 % українського пива виробляється всередині країни, оскільки імпортне пиво дорожче і, отже, менш конкурентоспроможне. За якістю українське пиво не поступається світовому. Висока якість продукту, його дизайн, різноманітність видів і способів варіння сприяють зростанню світового попиту.

Ринок кардинально змінився після війни. Це пов'язано з масовим від'їздом з України, обмеженнями на діяльність підприємств громадського харчування та логістичними перебоями.

З кінця лютого до початку квітня було заборонено продаж алкоголю. Унаслідок військових дій багато галузей промисловості припинили роботу, а економічна поведінка українців змінилася. Ці зміни торкнулися всіх видів алкоголю. Найменше постраждало пиво.

Ця галузь почала відроджуватися влітку 2022 року, коли припинилися бойові дії і було знято заборону на продаж алкоголю. Майбутні продажі та виробництво пива залежатимуть від військових дій і стану економіки.

Як і багато українських компаній, "Оборона" зазнає фінансових труднощів через брак обігових коштів і ліквідності, а також зростання неоплачених рахунків від споживачів.

Відповідно до Господарського кодексу України, ПрАТ «Оболонь» - це юридична особа та за формуванням статутного капіталу приватне акціонерне товариство (рис.2.2). Організація використовує змішану департаментську систему управління з акцентом як на регіони, так і на продукти. Керівником ПрАТ «Оболонь» є Президент, якому підпорядковується центральна філія та представництва. Генеральний директор відповідає за: - планування діяльності компанії; - управління реалізацією поставлених цілей, завдань і функцій; - визначення стратегічного напрямку діяльності компанії. Генеральний директор відповідає за поточну діяльність ПрАТ «Оболонь» в межах повноважень та прав, згідно Статуту. Він має право призначати та звільняти Віце-президента, Комерційного директора, Управляючого директора та Фінансового директора, приймати на роботу та звільняти працівників Товариства, укладати контракти та визначати умови оплати праці працівників Товариства, його представництв та філій. Генеральний директор має право без довіреності діяти від імені Товариства [34].



Рис.2.2. Організаційна структура ПрАТ «Оболонь»

Джерело: <https://obolon.ua>

Основним законом, що регулює діяльність підприємств, є Господарський кодекс України від 16 січня 2003 року, який регулює правові основи діяльності підприємств, включаючи Цивільний кодекс України, Закони України "Про господарські товариства", "Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців", Статут підприємства, Генеральну митну угоду, Колективний договір, Укази Президента України та інших нормативно-правових актів Кабінету Міністрів, інших органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Діяльність також регулюється на підставі рішень Загальних зборів акціонерів, Наглядової ради, Правління та Ревізійної комісії [34].

2.2 Аналіз виробничо-господарської діяльності ПрАТ «ОБОЛОНЬ»

Для аналізу використання фонду заробітної плати розраховуються абсолютні та відносні відхилення фактичних значень від планових. Для визначення абсолютного відхилення необхідно порівняти плановий фонд заробітної плати з фактично витраченими коштами на оплату праці в цілому по підприємству, за категоріями працівників та за галузями. При розрахунку показника абсолютного відхилення обов'язково не враховується рівень виконання роботи, план роботи та навантаження. Водночас відносне відхилення розраховується як різниця між фактично понесеними витратами на оплату праці та запланованими коштами, яка коригується на відсоток виконання виробничого плану. Слід зазначити, що коригуванню підлягає лише змінна частина фонду заробітної плати, яка включає заробітну плату працівників, що працюють за відрядною формою оплати праці, винагороду за виробничі результати та відпускні за індивідуальними відрядними розцінками відповідно до змінності роботи. Тому при розрахунку відносного відхилення від фонду оплати праці використовується поправочний коефіцієнт на частку змінної оплати праці.

Фіксована частина фонду заробітної плати не змінюється зі збільшенням або зменшенням обсягу робіт [39].

Таблиця 2.1

Основні техніко-економічні показники виробничо-господарської діяльності

ПрАТ «Оболонь» за 2021-2022 рр.

Показник	Роки		Абсолютне відхилення, +/-	Темп приросту, %
	2021	2022	2022/ 2021	2022/ 2021
Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн	5 986 592	8 649 174	2 662 582	44,48
Фонд оплати праці працівників, тис. грн	728 365	853 060	124 695	17,12
Середньорічна вартість основних засобів, тис. грн	4 210 081	3 941 272	(268 810)	(6,38)
Фондовіддача, обороти	1,42	2,19	77,25	54,33
Середньорічні залишки обігових коштів, тис. грн	1 570 530	1 873 573,0	303 043	19,3
Коефіцієнт оборотності обігових коштів, оберти	3,81	4,62	0,80	21,11
Середньорічна вартість активів, тис. грн	5 841 251	5 924 319,5	83 069	1,42
Власний капітал, тис. грн	2 542 672	3 665 011	1 122 339	44,14
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	4 812 733	5 751 536	938 803	19,51
Витрати на 1 грн. реалізованої продукції, коп.	80,39	66,5	(13,89)	(17,28)
Матеріальні витрати, тис. грн.	3 389 517	3 617 382	227 865	6,72
Операційні витрати, грн.	1 232 352	1 208 245	(24 107)	(1,96)
Валовий прибуток (збиток), тис. грн.	1 173 859	2 897 638	3 601 385	33,35
Прибуток (збиток) операційної діяльності, тис. грн	5 007	1 708 860	1 703 853	3 4029,42
Чистий прибуток (збиток), тис. грн.	(130 821)	1 114 681	1 245 502	952,07
Рентабельність операційної діяльності,%	0,41	141,43	141,03	3 47,1
Рентабельність загальна (активів),%	-	18,82	18,82	-

Джерело: розраховано автором на основі фінансової звітності підприємства

Проаналізуємо результати, наведені в Табл. 2.1: чистий дохід від реалізації у 2021 році становив 5 986 592 тис. грн, а у 2022 році збільшився на 44,448% до

8 649 174 тис. грн, що є позитивною тенденцією, не дивлячись на військовий стан в Україні; собівартість реалізованої продукції у 2021 році становила 4 812 733 тис. грн, а у 2022 році її розмір збільшився на 19,51%, і став на 938 803 грн більше. Якщо порівнювати динаміку чистого прибутку та собівартості реалізованої продукції, то це призвело до аналогічної зміни валового прибутку, який за період 2021-2022 рр. збільшився з 1 173 859 грн до 2 897 638 грн, або на 33,35%. Як бачимо, прибутковість компанії покращується, але їй потрібно постійно шукати резерви для подальшого зростання. 2021 року чистий збиток становив 130 тис грн, в той час як в 2022 році спостерігається суттєве покращення і чистий прибуток становить 1 114 681 грн. Таким чином, спостерігається позитивна тенденція до зростання чистого прибутку, що свідчить про підвищення операційної ефективності компанії. Станом на кінець 2022 року в компанії працювало 2 251 працівників, тоді як у 2021 році кількість працівників становила 2 318. Така зміна чисельності працівників супроводжувалася значним зниженням продуктивності праці. Кадрова програма ПАТ "Оболонь" спрямована на забезпечення відповідності кваліфікаційного рівня працівників операційним потребам компанії.

Оцінку фінансового стану підприємства за 2021-2021 роки подано в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Порівняльна таблиця доходів та збитків за 2021-2022 роки ПрАТ «Оболонь»

Показники	Рік		Абсолютне відхилення, +,–	Темп приросту, %
	2021	2022		
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	5 986 592	8 649 174	2 662 582	44,48
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	4 812 733	5 751 536	938 803	19,51
Валовий прибуток (збиток)	1 173 859	2 897 638	1 723 779	146,85
Інші операційні доходи	63 500	19 467	(44 033)	(69,34)
Адміністративні витрати	423 695	470 629	46 934	11,08

Витрати на збут	790 218	684 010	(106 208)	(13,44)
Інші операційні витрати	18 439	53 606	35 167	190,72
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток (збиток)	5 007	1 708 860	1 703 853	34 029,42
Інші фінансові доходи	174	15 956	15 782	9 070,11
Інші доходи	32 680	-	(32 680)	(100)
Фінансові витрати	188 451	128 689	(59 762)	(31,71)
Втрати від участі в капіталі	-	10 819	10 819	-
Інші витрати	-	150 513	150 513	-
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток (збиток)	(130 821)	1 434 795	1 565 616	(1 196,76)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	-	320 114	320 114	-
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	-	-	-	-
Чистий фінансовий результат: прибуток (збиток)	(130 821)	1 114 681	1 245 502	(952,07)

Джерело: складено автором на основі звіту про фінансові результати

Проаналізувавши дані з таблиці 2.2, є можливість зробити висновок, що підприємство є прибутковим

Чистий дохід від реалізації продукції – це дохід від реалізації товарів (робіт, послуг), розрахований без урахування акцизного податку, мита, податку на додану вартість, інших непрямих податків та зборів [7]. Чистий дохід найбільшим був у 2022 році – 8 649 174 тис. грн., що на 2 662 582 тис. грн. (44,48%) більше ніж у 2021 році.

Собівартість реалізованої продукції – це грошовий вираз витрат підприємства на виробництво та реалізацію продукції. Найбільші витрати на виробництво також були найбільшими у 2022 році – 5 751 536 тис. грн., що на 938 803 тис. грн. (19,51%) більше ніж у 2021 році.

Валовий прибуток (збиток) – це різниця між чистим доходом від реалізації продукції і собівартістю реалізованої продукції [8]. Найбільший валовий прибуток був у 2022 році – 2 897 638 тис. грн.

До інших операційних доходів відносяться: доходи від реалізації іноземної валюти, доходи від реалізації інших оборотних активів, доходи від операційної оренди активів, доходи від операційної курсової різниці за операціями в іноземній валюті, суми штрафів, пені, неустойок. Найбільший операційний дохід найбільшим був у 2021 році – 63 500 тис. грн., що на 44 033 тис. грн. (69,34%) більше ніж у 2022 році.

Адміністративні витрати – це загальногосподарські витрати, які пов'язані з операційною діяльністю підприємства, спрямовані на обслуговування та управління підприємством [9]. У 2022 році сума витрат становила 470 629 тис. грн., що більше на 46 934 тис. грн. ніж у 2021 році.

Витрати на збут – це витрати, пов'язані з реалізацією (збутом) продукції. Найбільші витрати на збут були у 2021 році – 790 218 тис. грн., що на 106 208 тис. грн. (13,44%) більше ніж у 2022 році.

Фінансовий результат від операційної діяльності визначається як різниця між сумою «валового прибутку» та інших операційних доходів і витратами. Сума чистого доходу за три роки була більшою за собівартість реалізованих послуг, але за рахунок багатьох інших витрат фінансовий результат показує збитки. У 2021 році – 5 007 тис. грн., у 2022 році – 1 708 860 тис. грн.

Фінансові витрати – це витрати на проценти та інші витрати підприємства, пов'язані із запозиченнями. Фінансові витрати становили у 2021 році (188 451 тис. грн.) та 2022 році (128 689 тис. грн.).

Фінансовий результат до оподаткування включає фінансовий результат від операційної діяльності, інші доходи, фінансові витрати та інші витрати. У 2021 збитки склали суму 130 821 тис. грн., а в 2022 році прибутки склали 1 434 795 тис. грн. Ці збитки можна рахувати чистим фінансовим результатом тому, що на збитки податок на прибуток не нараховується.

Загалом, показники прибутковості демонструють позитивну тенденцію до зростання. Це означає, що господарська діяльність стає більш ефективною,

попит на продукцію компанії зростає і компанія є цікавою для існуючих та потенційних власників та акціонерів.

Таблиця 2.3

Аналіз ліквідності ПрАТ «Оболонь» за 2021-2022 рр.

Показник	Нормативне значення	2021	2022
Коефіцієнт швидкої ліквідності	0,6-0,8	1,97	1,92
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	Більше 0	0,006	0,006

Джерело: розраховано автором на основі фінансової звітності підприємства

Загальний коефіцієнт ліквідності (коефіцієнт покриття) перебуває в межах норми. Коефіцієнт поточної ліквідності значно вищий за норму, але значення цього показника з 2022 року знизилося порівняно з 2021 роком, що є позитивним фактором. Коефіцієнт абсолютної ліквідності, який показує, яка частина короткострокової заборгованості компанії може бути погашена негайно, є найбільш жорстким показником ліквідності, порогові значення якого коливаються від 0,2 до 0,35, що означає, що у компанії він досить низький.

Таблиця 2.4

Аналіз ділової активності ПрАТ «Оболонь» за 2020-2022 рр.

Показник	Нормативне значення	2021	2022
Коефіцієнт оборотності активів	збільшення	0,83	0,93
Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості	збільшення	3,58	3,92
Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості	збільшення	24,92	20,95

Джерело: розраховано автором на основі фінансової звітності підприємства

Аналіз ділової активності свідчить про те, що загальна тенденція є доброю. Коефіцієнт оборотності активів збільшився на 0,1. Коефіцієнт оборотності боргів також збільшився, що свідчить про те, що фірма швидше розраховується з боргами, а коефіцієнт оборотності торгової дебіторської заборгованості зменшився, що вказує на те, що у 2022 році в роздрібні продажі було інвестовано менше коштів, ніж у 2021 році. Коефіцієнт оборотності запасів

збільшується, що свідчить про зменшення запасів і незавершеного виробництва або про збільшення попиту на готову продукцію. Останній показник, коефіцієнт оборотності основних засобів, показує ефективність використання основних засобів компанії. Швидкість обороту власного капіталу зменшується, а це означає, що ефективність використання власного капіталу фірми знижується.

Станом на 31 грудня 2021 року на фірмі працював 2251 постійний працівник, з яких 268 (11,9%) - керівники, 673 (29,9%) - фахівці/професіонали, 43 (1,9%) - технічні службовці та 1267 (56,3%) - технічні службовці/інші у 2021 році. За статевою ознакою чоловіки (70,0%, 1576) переважають над жінками (30,0%, 675), але це пов'язано зі специфічними особливостями виробничої діяльності. Більшість працівників, 1328 (59,0%), належать до найбільш економічно та соціально активної вікової групи - 30-50 років; 212 (9,4%) - молодші 30 років, 576 (25,6%) - старші 50 років та 135 (6,0%) - пенсіонери за віком; рівень плинності кадрів у 2021 році становив 16% (за даними Огляду промисловості ЄК, середній рівень плинності кадрів в Україні становить 19%). Залучення, утримання та мотивація керівників, які володіють необхідними навичками, знаннями та здібностями для досягнення цілей, визначених корпоративною стратегією Групи, а також розробка єдиних принципів визначення винагороди керівників, політики визначення рівня базової заробітної плати та доступу до винагороди керівного персоналу. частина (преміювання за цільові та ключові показники ефективності).

Для керівників встановлюються цільові показники. Станом на 31 грудня 2022 року ключовий управлінський персонал складається з 14 осіб (2021: 16 осіб). Винагорода, виплачена ключовому управлінському персоналу, на загальну суму 48 113 тисяч гривень (2021: 40 891 тисяча гривень) включена до складу адміністративних витрат у консолідованому звіті про сукупні доходи за рік, що закінчився 31 грудня 2022 року (рис. 2.3).

	2022 ГРН'000	2021 ГРН'000
Короткострокові виплати	42 576	35 674
Пенсійні та довгострокові виплати	5 537	5 217
Сплачені дивіденди	-	-
	48 113	40 891

Рис.2.3. Виплати працівникам ПрАТ «Оболонь»

Джерело: <https://obolon.ua>

Незважаючи на те, що діяльність компанії здійснюється за межами зон, уражених війною, військові дії все ще створюють значну невизначеність щодо майбутнього компанії, включаючи ризик пошкодження майна внаслідок повітряних і ракетних атак, а також ризик пошкодження через війну. дефіцит клієнтів і персоналу. Іммігранти. Наразі неможливо розрахувати повний вплив подальших військових дій на компанію, але його масштаби, швидше за все, будуть серйозними.

2.2. Методика економічного аналізу оплати праці на ПрАТ «ОБОЛОНЬ»

Питання розрахунків з працівниками завжди посідало важливе місце в працях науковців та в повсякденній діяльності підприємств. Заробітна плата являється джерелом доходу та мотивуючою складовою для працівників і значною часткою виробничих витрат для роботодавців. [31]. Першим кроком у проведенні ефективного підходу до виплат працівникам є вибір суб'єкта дослідження. Ним може бути як працівник компанії, так і спеціаліст ззовні. Потім відбувається визначення об'єкту діагностики та сформулювати завдання аналізу відповідно до об'єкта. Об'єктами діагностики є персонал компанії та рівень його освіти, витрати компанії на покращення загального рівня підготовки персоналу, втрати робочого часу, кількість виробленої продукції (виконаних робіт, наданих послуг) [32]. Економічний аналіз виплат працівникам, що проводиться на підприємствах, потребує ґрунтовної інформаційної бази. Сюди входять нормативні документи щодо нарахування заробітної плати, трудові

договори та угоди, первинні документи, рахунки бухгалтерського обліку, фінансова та статистична звітність.

Аналіз має на меті визначити ключові сфери, в яких система оплати праці на "Оболоні" може бути вдосконалена, а також вирішити існуючі проблеми. Він розглядає такі питання, як: 1. автоматизація 2. пропозиції щодо полегшення аналізу заробітної плати Аналіз витрат на оплату праці 1. планування трудових ресурсів 2. непродуктивні витрати та шляхи усунення їх причин. Аналіз використання трудових ресурсів - Вивчення виконання плану по робочій силі - Динаміка ресурсів, виділених на наймання робочої сили - Темпи зростання продуктивності праці працівників та темпи зростання середньої заробітної плати [33]. Для того, щоб зробити якісну оцінку трудового резерву, необхідно систематично проводити моніторинг його використання та формування. Необхідно виявляти можливості економії витрат за рахунок зростання продуктивності праці. Ефективний аналіз безпосередньо залежить від врахування складових резерву заробітної плати. Належна мотивація працівників призводить до зростання продуктивності праці. Аналіз заробітної плати здійснюється за такими напрямками: 1) аналіз фонду заробітної плати у складі собівартості продукції на основі статистичних форм; 2) аналіз заробітної плати за окремими статтями витрат. З метою удосконалення аналізу формування та використання фонду оплати праці рекомендується використовувати методи конкурентного аналізу. В основі такого аналізу лежить принцип порівняння діяльності підприємства з діяльністю підприємств, що займаються аналогічною діяльністю, тобто конкурентів.

У таблиці 2.4 наведено показники аналізу фонду оплати праці на підприємстві "Оболонь".

Таблиця.2.4

Аналіз фонду праці ПрАТ «Оболонь»

Показники	2019	2020	Абсолютне	Темп росту,
-----------	------	------	-----------	-------------

			відхил.	%
Фонд оплати праці, тис грн	423	386	-37	0,91
Змінна частина	15	16	1	1
Постійна частина	408	370	-38	0,90
Обсяг наданих послуг	2356	2879	523	1,22

Джерело: <https://obolon.ua>

Необхідно розрахувати темп зростання або зниження обсягу наданих послуг за наступними показниками:

$$K_{2019} = 2356/1945 = 1,211 \text{ або } 121,10\% \quad (2.1)$$

$$K_{2020} = 2879/2356 = 1,22 \text{ або } 122\% \quad (2.2)$$

Розглядаємо абсолютне та відносне відхилення по фонду оплати праці:

$$\text{ФОП } 2019 = 423 - 150 = + 273 \text{ тис грн} \quad (2.3)$$

$$\text{ФОП } 2020 = 386 - 423 = - 37 \text{ тис грн} \quad (2.4)$$

$$\text{ФОП} = 423 - (20 \times 1,211 + 130) = + 268,78 \text{ тис грн} \quad (2.5)$$

$$\text{ФОП} = 386 - (15 \times 1,22 + 408) = - 40,3 \text{ тис грн} \quad (2.6)$$

Ми розраховували абсолютне та відносне відхилення для ПрАТ "Оболонь" за період 2018-2020 рр. Згідно з результатами, у 2019 році показник показав перевищення на 268 тис. грн. Результати за 2020 рік показали невикрадену заробітну плату в розмірі 40,3 тис. грн, що пов'язано з тримісячною неоплачуваною відпусткою на карантині [40]. Якщо проаналізувати статистику фонду оплати праці, то збільшення витрат на оплату праці відбулося наступним чином (Табл 2.5).

Таблиця 2.5

Розрахунок витрат на оплату праці на підприємствах по Україні у 2018-2020 роках

Роки	2018	2019	2020
------	------	------	------

Великі підприємства	млн.грн.	280461,4	360077,3	360077,3
	у % до загального показника	38,8	37,9	36,4
Середні підприємства	млн.грн.	322028562,4	411033,9	462796,8
	у % до загального показника	44,2	45,6	46,7
Малі підприємства	млн.грн.	124619712,7	148403,9	167715,1
	у % до загального показника	17,0	16,5	16,9
Мікропідприємства	млн.грн.	41721215,8	48323,3	55839,4
	у % до загального показника	5,7	5,4	5,6
Усього, млн. грн		727110,1	901245,3	990589,2

Джерело: <https://smartfin.ua>

Для коректного аналізу динаміки необхідно враховувати кількісну оцінку основних факторів, що впливають на зміну розміру фонду. Основними факторами є середньооблікова чисельність працівників та їхні доходи. Для того, щоб провести факторний аналіз фонду оплати праці ПрАТ "Оболонь", необхідно проаналізувати середньооблікову чисельність працівників та їх доходи. За відсутності повних публічних даних аналіз проводиться на основі гіпотетично розрахованих показників (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Дані для аналізу фонду оплати праці ПрАТ «Оболонь»

№з/п	Види оплат	Одиниця виміру	Оплата праці			
			2019	2020	Темп росту	
					+/-	%
1	Змінна частина заробітної плати робітників без оплати відпусток:	тис. грн	6	5	-1	-16,66
1.1	відрядні розцінки	тис. грн	0	0	0	0
1.2	премія за виконану	тис. грн	4	3	-1	-25,00

	роботу					
2	Постійна частина оплати праці	тис. грн	361	324	-37	-10,25
2.1	Оплата праці за тарифними ставками	тис. грн	361	324	-37	-10,25
2.2	Всі види доплат, в тому числі доплати за надурочний час	тис. грн	2	2	0	0
2.3	Інші види оплат, в тому числі оплата простоїв	тис. грн	0	0	0	0
3	Заробітна плата робітників без відпускних	тис. грн	367	329	-38	-10,35
4	Питома вага змінної частини	%	1,57	1,48	-0,09	0,94
5	Розподіл відпускних:					
5.1	що відносяться до змінної частини	тис. грн	3	2	-1	-33,33
5.2	що відносяться до постійної частини	тис. грн	7	7	0	0
5.3	Всього оплата відпусток	тис. грн	10	9	-1	10,00
6	Всього заробітна плата з відпускними	тис. грн	377	338	-39	-5,45
6.1	змінна частина	тис. грн	21	14	-7	-33,33
6.2	Постійна частина	тис. грн	361	324	-37	-10,25
7	В тому числі оплата праці робітників неосновної діяльності	тис. грн	0	0	0	0
8	Всього витрат на заробітну плату по підприємству	тис. грн	382	338	-44	-11,52
9	Чисельність працівників	Чол.	8	8	0	0

На основі отриманих показників, можна зробити висновок, що відбулося зменшення фонду оплати праці на 44 тис.грн., а на 7 тис.грн. зменшилася змінна частина, постійна частина становить 37 тис.грн. За рахунок зміни обсягу наданих послуг проаналізуємо змінну частину фонду за формулою:

$$\Delta \text{ФОП зм} = \text{ФОП зм}_{2019} \times (\text{Онп}_{2020} : \text{Онп}_{2019}) - \text{ФОП зм}_{2019}, \quad (2.7)$$

де ФОП зм – змінна частина фонду заробітної плати;

Онп – обсяг надання послуг.

$$\Delta \text{ФОП зм} = 21 \times 2993 / 2473 - 21 = 21 \times 1,21 - 21 = +4,41 \text{ тис. грн}$$

Зміни прямої оплати праці за одиницю наданої послуги:

$$\Delta \text{ФОП} = \text{ФОП зм}_{2020} - \text{ФОП зм}_{2019} \times (\text{ОВ } 2016 : \text{ОВ } 5) \quad (2.8)$$

$$14 - 21 \times (2473 / 2993) = -3,43 \text{ тис. грн}$$

$$\Delta \text{ФОП} = -3,43 - 4,41 = -7,84 \text{ тис. грн}$$

На основі проведених розрахунків можна зробити висновок, що зміна заробітної плати у 2020 році порівняно з 2019 роком зменшилася на 7 000 грн. Необхідно проаналізувати взаємозв'язок між зростанням середньої заробітної плати та продуктивністю праці. Як зазначалося раніше, для отримання необхідного прибутку та підвищення рентабельності темпи зростання продуктивності праці повинні перевищувати темпи зростання витрат на оплату праці [41]. Для визначення коефіцієнта необхідно розрахувати відношення темпів зростання продуктивності праці до темпів зростання середньої заробітної плати, тобто зростання середньої заробітної плати на 1 % зростання продуктивності праці або зростання продуктивності праці на 1 % зростання середньої заробітної плати.

При аналізі ефективності використання трудових ресурсів оцінюється ефективність використання фонду оплати праці. Розраховується обсяг наданих послуг, чистий прибуток і співвідношення чистого прибутку до заробітної плати, вивчається динаміка цих показників і проводиться їх порівняння з іншими бізнес-одиницями, що займаються аналогічною діяльністю. За результатами аналітичних досліджень приймаються відповідні управлінські рішення щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів [43].

На цій основі можна розробити правильну стратегію, враховуючи як внутрішні фактори, що впливають на компанію, так і зовнішні показники її конкурентів. Для комплексного аналізу функціонування системи підприємства

необхідно залучити всі ресурси: організаційні, науково-методичні, технічні, матеріальні та людські [34]. Необхідно враховувати розподіл обов'язків між підрозділами (управління, планування, економіка, бухгалтерський облік і маркетинг). Взаємозв'язки між цими сферами забезпечують керівництво компанії інформацією про її економічну діяльність. Правильно побудовані аналітичні дані можуть бути використані для вдосконалення методів аналізу формування та використання фонду оплати праці. Цей процес має бути доповнений аналізом мотиваційних механізмів та залежності розміру єдиного соціального внеску від зростання заробітної плати. Методи аналізу та управління фондом оплати праці потребують удосконалення з метою оптимізації потоків даних для задоволення управлінських потреб, використання сучасних аналітичних методів для розробки ефективних систем управління та моделювання облікових і податкових практик [34]. Також рекомендується впровадити методику аналізу формування та використання фонду оплати праці шляхом удосконалення модуля аналізу програмного продукту "1С: Підприємство". Дослідження може здійснюватися як власними працівниками підприємства, так і зовнішніми аналітиками. Крім того, об'єкт дослідження повинен визначатися об'єктом, що підлягає аналізу в завданнях діагностичного та проектного аналізу: - об'єктами аналізу є: персонал підприємства та рівень його підготовки; - витрати підприємства на збільшення вартості людського капіталу; - віддача від людського капіталу; - втрати робочого часу; - обсяг виробленої продукції (виконаних робіт, наданих послуг). Основними завданнями аналізу трудових ресурсів є: - вивчення відповідності рівня підготовки працівників, робочих місць і підрозділів підприємства - визначення ефективності витрат підприємства на збільшення вартості людського капіталу - вивчення показників мобільності трудових ресурсів - оцінка використання трудових ресурсів (робочого часу) протягом діяльності - оцінка ефективності використання ресурсів - виявлення резервів поліпшення використання трудових

ресурсів. Економічний аналіз оплати праці працівників потребує надійної та обґрунтованої інформаційної бази. Аналіз повинен враховувати специфічні особливості діяльності компанії, сукупність внутрішніх регламентів і стандартів, які гарантують ефективний операційний процес [36]. Аналіз трудових можливостей ґрунтується на нормативних документах, які юридично регулюють процеси взаємовідносин між роботодавцем і працівником. Вони визначають відповідні вимоги до умов та оплати праці [36]. Основним джерелом інформації для аналізу виплат працівникам є дані бухгалтерського обліку. Облікові дані складаються з первинних документів, виписок з рахунків, бухгалтерських записів, фінансової звітності, статистичних звітів та соціальної звітності. Звіти по заробітній платі надають детальну та вичерпну інформацію та дані, необхідні для аналізу. Економічний аналіз виплат працівникам здійснюється за допомогою таких методів [36]: 1. Розрахунки та аналіз: - Порівняльні методи. Порівняння проводяться між явищами, які можуть бути об'єктивно схожими. Такі порівняння здійснюються з використанням абсолютних, відносних та середніх величин, які є найбільш важливими та релевантними характеристиками. Економічні явища мають кількісну визначеність, виражену в абсолютних і відносних величинах. При аналізі виплат працівникам аналітики використовують натуральні та вартісні вимірники (грн., осіб) - Часові ряди використовуються лише для довгострокового, ретроспективного аналізу виплат працівникам. Динамічні ряди будуються для аналізу змін ефективності використання складових людського капіталу протягом року, що дозволяє проаналізувати їх динаміку - Індикаторні методи використовуються для вивчення динаміки показників та вимірювання впливу окремих факторів на формування людського капіталу - Групування узагальнює інформацію, тобто групує всі витрати, понесені фірмою на збільшення людського капіталу - Балансові узагальнення використовуються для визначення забезпеченості фірми з точки зору рівня підготовки та кваліфікації її персоналу.

Для узагальнення балансів використовуються наступні методи. Евристичні: - Анкетування та інтерв'ю використовуються для визначення рівня мотивації працівників. Аналітики розробляють відповідні анкети, які заповнюються працівниками для визначення рівня віддачі від людського капіталу - Інші евристичні методи використовуються для прогнозування найкращого способу підвищення ефективності використання людського капіталу на підприємстві 3. Економіко-математичні методи. Перевагами цих методів є прискорене проведення економічного аналізу та повне дослідження впливу факторів на результати. Більшість з цих методів вимагають використання програмних продуктів з відповідними аналітичними характеристиками.

Економічний аналіз людського капіталу ґрунтується на таких причинах: - людський капітал вимагає реальних витрат на його створення та розвиток; - продукти людської праці збільшують національне багатство на макrorівні та прибутки фірм на мікрорівні; - людський капітал є ресурсом, що збільшує вартість фірм [32].

Українське законодавство поки що не передбачає вибору методу аналізу, який буде використовуватися підприємствами. Тому вони діють на власний розсуд. Людський капітал все частіше використовується в теорії та практиці, і виникає необхідність діагностики стану людського капіталу. Діагностувати людський капітал доцільно за допомогою показників, що відображають оптимальний, стабільний, нестабільний та незадовільний (кризовий) стан. - Коефіцієнт старіння ($K1$) = K_{cp}/NPV ; - Коефіцієнт стабільності ($K2$) = $(NPV - K_{sr})/NPV$; - Коефіцієнт здоров'я ($K3$) = $(FRC - KN)/FRC$; - Коефіцієнт професійного зростання ($K4$) = K_{cp}/NPV ; - Коефіцієнт освіти ($K5$) = K_p / NPV ; - Коефіцієнт людського капіталу ($K5$) = K_p / NPV : K_{cp} - кількість працівників зі стажем роботи не менше 3 років; $ЧСР$ - середньооблікова чисельність працівників; K_p - кількість пенсіонерів; $ФРЧ$ - фонд робочого часу; $КЛ$ - кількість лікарняних листів; K_p - кількість працівників, які підвищили

кваліфікацію; Кп - кількість працівників, які пройшли навчання відповідно до вимог роботи. При аналізі людського капіталу варто звернути увагу на неформальні методи опитування. Спілкування та взаємодія з працівниками може допомогти у спостереженні за поведінкою працівників та проведенні опитувань з використанням методів психометричного аналізу. Система оплати праці в компанії повинна базуватися на чіткій тарифній сітці, з чітко визначеними взаємозв'язками між тарифними розрядами та взаємозалежностями між тарифними розрядами і формальною оплатою праці, виходячи з основоположних принципів фінансової стабільності компанії та мотивації працівників.

Висновки до розділу 2

Організація нарахування заробітної плати впливає на якість, справедливість, достовірність, повноту та своєчасність виплат працівникам, і з економічного аналізу фонду оплати праці ПрАТ "Оболонь" можна зробити наступні висновки:

Заробітна плата повинна виплачуватися вчасно, без затримок та заборгованості.

Оновлення програмного забезпечення є важливим для скорочення часу нарахування заробітної плати та підвищення точності.

Підвищення кваліфікації персоналу (видання бухгалтерських журналів, участь у вебінарах, відвідування курсів).

Забезпечити належну організацію робочих місць - запровадити систему мотивації, що базується на результатах роботи. Проаналізуйте фонд оплати праці для оптимізації заробітної плати. Такий аналіз допоможе збалансувати витрати на робочу силу таким чином, щоб заробітна плата була достатньою, а її частка в доходах компанії приносила більше прибутку на одиницю наданої послуги. Ефективність використання трудових ресурсів виражається як

співвідношення між обсягом роботи, виконаної працівниками в обмін на заробітну плату, і часткою доходу, отриманого підприємством від результатів цієї роботи.

РОЗДІЛ 3. ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА ВЕДЕННЯ ОБЛІКУ ТА АУДИТУ ПРАЦІ, ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПрАТ «ОБОЛОНЬ»

3.1. Організація аудиту праці, заробітної плати на ПрАТ «Оболонь»

Ефективна організація аудиту в компанії забезпечує ухвалення співробітниками правильних рішень, вдосконалення облікових процесів, а також запобігання, виявлення та усунення помилок під час нарахування заробітної плати.

Основна мета аудиту заробітної плати - оцінити стан обліку заробітної плати, виявити та усунути помилки, що впливають на фінансове становище компанії.

Під час перевірки розрахунку відпускних аудиторам важливо переконатися в дотриманні чинного трудового законодавства та відсутності порушень під час нарахування заробітної плати, а з іншого боку, перевірити правильність відрахувань податків і витрат. Важливо перевіряти правильність бухгалтерських операцій і фінансової звітності компанії.

Цілі аудиту заробітної плати полягають у такому: переконатися, що компанія дотримується чинного законодавства в галузі оплати праці також перевірити правильність відображення господарських операцій у бухгалтерському обліку і визначити достовірність відображеної у фінансовій звітності та основних документах інформації про дотримання законодавства та порядку оплати праці та у всебічній оцінці наявної інформації про порядок нарахування та виплати заробітної плати співробітникам, а також відповідності стратегії компанії, що перевіряється.

На початку аудиту заробітної плати аудиторам необхідно знати, які форми і системи оплати праці використовуються в компанії, внутрішні положення про оплату праці та колективні договори, штатний розпис і середньооблікову чисельність персоналу, організацію обліку відпусток (утримань і виплат), бухгалтерів і нормативні документи.

Це все треба для того, щоб аудитори були здатними для визначення аудиторських ризиків.

№ п/п	Етапи перевірки	Процедури контролю	Період проведення	Відповідальний
1	Підготовчий	Складання плану, визначення обсягу робіт та часу, необхідного на перевірку		
2	Фактичний	– Перевірка наявності і трудових договорів (контрактів). – Перевірка наявності ЦПД		
3	Основної	– Перевірка правильності оформлення первинних документів. – Перевірка правильності нарахування заробітної плати за вимогами бухгалтерського обліку. – Перевірка правильності оподаткування заробітної плати. – Перевірка правильності нарахування ЄСВ. – Перевірка правильності відображення у бухгалтерському обліку на рахунках синтетичного та аналітичного обліку. – Відображення у фінансовій звітності		
4	Заключний	Обробка результатів, складання звіту, аналіз виявлених порушень, складання звіту		

Рис.3.4. План перевірки нарахування заробітної плати

Методологія аудиту заробітної плати включає в себе такі перевірки:

1. відповідність чинному законодавству;
2. точність і достовірність основної документації з нарахування заробітної плати;
3. точність і правильність нарахування заробітної плати, інших виплат співробітникам, відрахувань і нарахувань на заробітну плату;
4. відображення фонду оплати праці у фінансовій звітності та відображення нарахування заробітної плати у фінансовій звітності.

Для оцінки системи внутрішнього контролю над нарахуванням заробітної плати в організації зазвичай проводяться такі тести (рис 3.5)

№ з/п	Зміст питання	Варіант відповіді			Примітки
		Так	Ні	Інф. відсутня	
1	2	3	4	5	6
1	Чи класифіковані виплати працівникам за видами згідно довідника доходів?				
2	Доступ до записів про облік мають лише відповідальні особи?				
3	Чи ведуться реєстри аналітичного обліку для окремих працівників: – картки; – відомості?				
4	Чи затверджений штатний розклад?				
5	Чи затверджений графік відпусток?				
6	Чи є резерв відпусток?				
7	Графік роботи: - п'ятиденний; - шестиденний; - позмінний				
8	Ким ведуться кадрові накази: - кадровою службою; - директором; - секретарем				
9	Як виплачується заробітна плата: - на картку працівника; - готівково				
10	Чи працюють на підприємстві особи з інвалідністю?				
11	Чи виплачується матеріальна допомога?				
12	Чи своєчасно відбувається утримання із заробітної плати?				
13	Чи є резерв лікарняних?				
14	Як працюють працівники: - на робочу місці; - віддалено				
15	Чи працюють на підприємстві особи пенсійного віку?				

Рис.3.5. Тест контролю нарахування заробітної плати

Аудитор повинен визначити правильність відображення на рахунках бухгалтерського обліку інформації про заробітну плату, її нарахування та утримання за звітний період. Аудитор повинен перевірити кореспонденцію між рахунком 66 "Розрахунки з оплати праці". Аудитори також повинні вивчити записи в журналах 5 і 5А. Аудитор також повинен перевірити інформацію, відображену в журналах 5 і 5А, що стосується оплати праці. Під час перевірки

компаній аудитори також повинні дотримуватися програми аудиту заробітної плати (рис.3.6).

№	Мета перевірки	Зміст процедури контролю	Методи контролю	Джерела інформації	Код робочого документа
1	Впевнитись у наявності трудових договорів або ЦПД	Перевірка наявності договорів	Суцільна перевірка		
2	Впевнитись у правильності оформлення первинних документів з обліку заробітної плати	Перевірка правильності оформлення первинних документів	Дослідження документів	Накази про прийом на роботу, про відпустку, про вираження, про звільнення, про іпотний розклад, лікарняні листки, таблиць обліку робочого часу, особова справа працівника	
3	Впевнитись у правильності нарахування лікарняних	Перевірка правильності нарахування лікарняних	Формальна перевірка, дослідження документів	Лікарняні листки, розрахункова відомість	
4	Впевнитись у правильності нарахування заробітної плати за вимогами бухгалтерського обліку	Перевірка правильності нарахування заробітної плати за вимогами бухгалтерського обліку	Дослідження документів, арифметична перевірка	Розрахункові відомості	
5	Впевнитись у правильності нарахування медичного страхування	Перевірка правильності нарахування медичного страхування	Арифметична перевірка	Розрахункові відомості	
6	Впевнитись у правильності утримання медичного страхування	Перевірка правильності утримання медичного страхування	Арифметична перевірка	Розрахункові відомості	
7	Впевнитись у правильності визначення податкового зобов'язання з ПДФО	Перевірка правильності розрахунку податкового зобов'язання з ПДФО	Дослідження документів, арифметична перевірка	Розрахункові відомості	
8	Впевнитись у правильності нарахування ЄСВ	Перевірка правильності нарахування ЄСВ	Дослідження документів, арифметична перевірка	Розрахункові відомості	
9	Впевнитись у правильності нарахування воєнного збору	Перевірка правильності нарахування воєнного збору	Дослідження документів, арифметична перевірка	Розрахункові відомості	
10	Впевнитись у правильності нарахування резерву лікарняних	Перевірка правильності нарахування резерву лікарняних	Дослідження документів, арифметична перевірка	Баланс	

Рис. 3.6. Програма аудиту нарахування заробітної плати

Під час проведення аудиту заробітної плати рекомендується використовувати вказані нижче робочі документи: - перевірка дотримання трудового законодавства та нормативних актів; - перевірка правильності визначення розміру утримань із заробітної плати відповідно до чинного законодавства; - перевірка бухгалтерських процедур на предмет точності розрахунків із заробітної плати; - перевірка відображення в бухгалтерському обліку положень про лікарняні листи; - перевірка дотримання синтетичного та аналітичного обліку залишків коштів на рахунках з обліку заробітної плати.

Схему аудиту заробітної плати наведено на рисунку 3.1.

Схема проведення аудиту розрахунків з оплати праці наведена на рисунку.

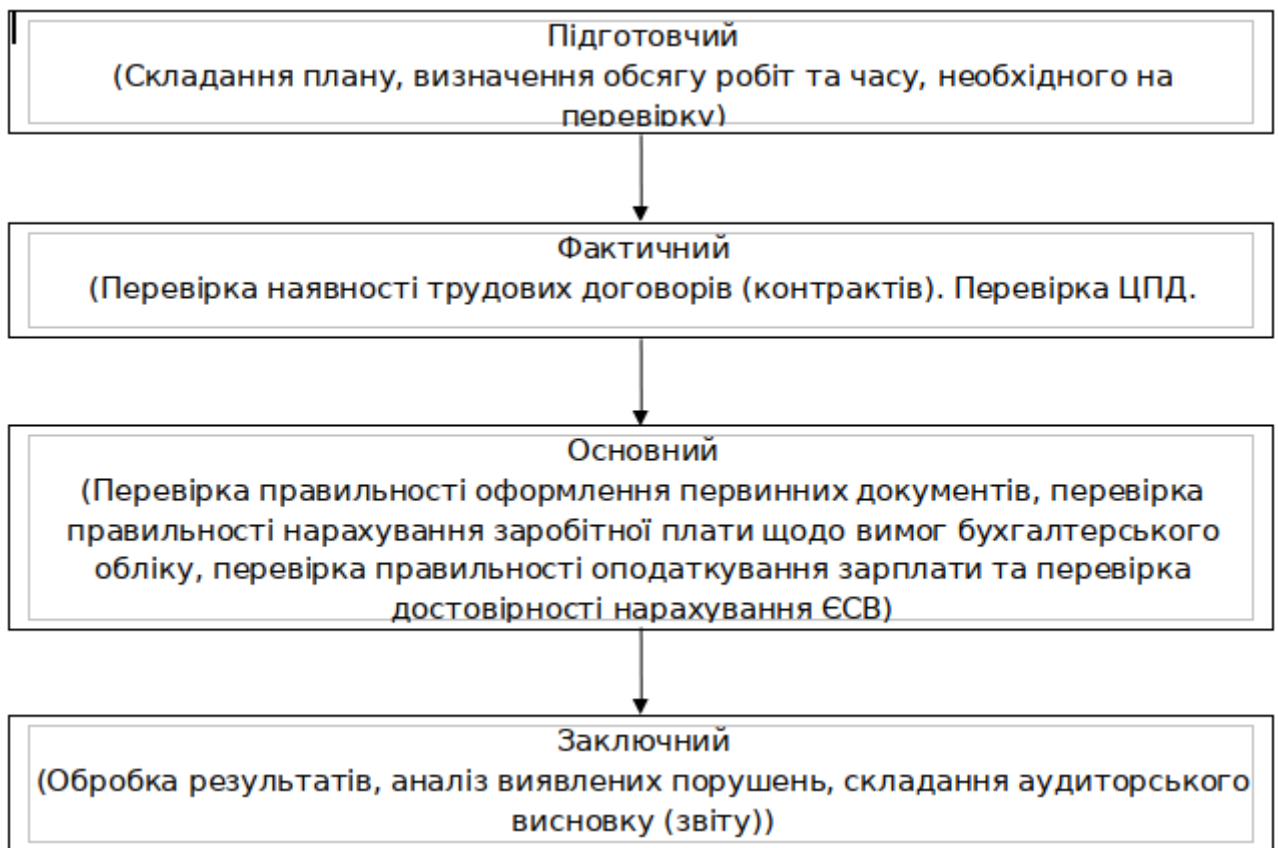


Рис. 3.7. Схема проведення аудиту розрахунків з оплати праці

Проведення аудиту в компанії може допомогти виявити та усунути помилки в нарахуванні заробітної плати, а також визначити шляхи вдосконалення процесу нарахування заробітної плати.

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

Аудит заробітної плати включає в себе:

- аудит усіх кадрових документів (накази про звільнення, прийняття на роботу, зміну премій, окладів, табелів чисельності, табелів обліку робочого часу). (накази про звільнення співробітників, прийом на роботу, зміна премій, оклади, табелі чисельності та табелі обліку робочого часу);
- перевірки нарахування заробітної плати за першу і другу половину місяця; контроль цілісності платежів за податками, внесками та зборами;
- перевірки обліку відпусток співробітників.

- перевірка рахунків відпусток і лікарняних листів; перевірка документації на правильність оформлення (наприклад, бланків заяв, лікарняних листів, інструкцій з процедур);

- контроль розрахунків податків із сум доходів, випланих або понесених від імені платників податків, і перевірка суми утриманих податків відповідно до щоквартального зведеного звіту;

- перевірка звітів про суму невикпаченої заробітної плати вже застрахованих осіб та суму неспланих єдиних соціальних внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування до Пенсійного фонду України (звіт про єдині соціальні внески).

Аудиторський висновок - це документ, підготовлений відповідно до стандартів аудиту, який надає користувачам упевненість у тому, що фінансова звітність відповідає концептуальним засадам, використаним при її підготовці.

Концептуальна основа включає законодавство України та інші нормативні акти, міжнародні стандарти аудиту, правила (стандарти) бухгалтерського обліку, внутрішні вимоги і положення суб'єкта господарювання та інші джерела інформації.

Порядок підготовки звітів та висловлення висновку аудитора щодо фінансового стану ПрАТ «Оболонь».

АУДИТОРСЬКИЙ ВИСНОВОК

незалежної Аудиторської фірми «РСМ УКРАЇНА»

щодо результатів перевірки

ПрАТ «Львівський жировий комбінат»

м. Львів

16 травня 2021 року

Адресат: Керівництву ПрАТ «Оболонь»

Аудитором Яна Сахно (номер реєстрації аудиторів та суб'єктів аудиторської діяльності 100030) проведено перевірку фінансової звітності ПрАТ «Оболонь», що складається зі звіту про фінансовий стан на 31 грудня 2022 року, звіту про прибутки і збитки та інший сукупний дохід, звіту про зміни у власному капіталі, звіту про рух грошових коштів за рік, що закінчився на назначену дату та приміток до фінансової звітності, включаючи стислий виклад суттєвих облікових політик. Основою проведення аудиторської перевірки є договір на проведення аудиту №1 від 21 грудня 2022 року до договору №22-12/2021 С 700 від 22 грудня 2021 року та відбувся з 21 грудня 2022 року по 27 грудня 2023 року включно.

Керівництво ПрАТ «Оболонь» несе відповідальність за підготовку фінансової звітності, яка достовірно відображає фінансовий стан підприємства станом на 31 грудня 2022 року, а також результати її діяльності, рух грошових коштів та зміни у власному капіталі за рік, що закінчився зазначеною датою, відповідно до МСФЗ. Обов'язки керівництва включають: розробку, впровадження та здійснення внутрішнього контролю за підготовкою та достовірним представленням фінансової звітності без суттєвих викривлень внаслідок шахрайства чи помилки; вибір та застосування відповідної облікової політики та відповідних облікових оцінок.

Ми несемо відповідальність за висловлення думки щодо цієї фінансової звітності на основі результатів нашого аудиту.

Ми провели аудит відповідно до міжнародних стандартів аудиту (МСА). Ці стандарти вимагають, щоб ми дотримувались етичних вимог і планували та проводили аудит, щоб отримати розумну впевненість у тому, що фінансова звітність не містить суттєвих викривлень. Перевірено фінансову звітність станом на 31 грудня 2022 року: баланс (звіт про фінансовий стан), звіт про фінансові результати (звіт про сукупний дохід), звіт про рух грошових коштів, звіт про власний капітал, приміток до річної фінансової звітності. Аудит

проведено відповідно до Закону України «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність» та Міжнародних стандартів аудиту (МСА), які затверджено як національні стандарти аудиту. Фінансова звітність підприємства (баланс (звіт про фінансовий стан), звіт про фінансові результати (звіт про сукупний дохід), звіт про рух грошових коштів, звіт про власний капітал) не містить викривлень в обліку основних засобів, відповідає вимогам чинного законодавства, повністю та достовірно відображає дані фінансової звітності.

Ключовий партнер з аудиту

Яна Сахно

Аудиторської фірми «РСМ УКРАЇНА»

Дата видачі аудиторського висновку: 27 березня 2023 року

3.3. Напрямки удосконалення обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві

У сучасному бізнес-середовищі особливо важливо ефективно використовувати бухгалтерську інформацію та робити правильні і своєчасні висновки. Це дозволяє швидко вживати ефективних заходів для забезпечення конкурентоспроможності всього бізнесу та окремих продуктів. Внутрішній бухгалтерський звіт - це звіт, який готується бухгалтером-аналітиком і подається як керівництву компанії, так і відповідним виконавцям. Основна мета звіту - надати інформацію відповідно до вимог керівництва [20]. Закон "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні" передбачає, що підприємства можуть розробляти власні системи та формати внутрішнього обліку та звітності [46].

Одним із шляхів підвищення конкурентоспроможності підприємства є формування основи внутрішньої звітності для безперервного потоку узагальнених показників на всіх рівнях компанії. Внутрішня звітність систематично представляє результати за напрямками діяльності, за видами

ресурсів, за витратами та доходами за певний період (щоденно, щотижнево, щомісячно або щоквартально).

Запровадження системи внутрішньої звітності, яка надає своєчасну, актуальну та проактивну інформацію про витрати, доходи та результати, дозволить робити своєчасні, збалансовані та обґрунтовані висновки, уникати значних відхилень та перевитрат і забезпечити плановий розвиток НПСВ компанії.

Основні визначення виплат працівникам, викладені в П(С)БО 26 "Виплати працівникам" [36], формують загальну структуру, що складається з таких категорій - поточні виплати, які включають заробітну плату та інші нараховані виплати; - виплати за невідпрацьований час (обов'язкова щорічна відпустка та інший оплачуваний невідпрацьований час); - виплати премій та інших заохочень, які виплачуються протягом 12 місяців після закінчення періоду, в якому працівник виконав поставлені перед ним завдання; - внутрішній облік необхідний для моніторингу процесів на підприємстві та надання відповідної інформації різним рівням управління (вищому, середньому та нижчому). Керівники вищого рівня потребують найбільш загальних показників діяльності компанії, тоді як керівники нижчого рівня потребують більш детальних показників. Тому першим кроком є визначення обсягу, змісту та термінів надання інформації користувачам на кожному рівні. Необхідно розробити систему показників, яка залежить від безпосереднього виконавця [36].

Внутрішня звітність використовується для моніторингу результатів діяльності компанії, виявлення тенденцій та коригування планів. Тому внутрішня звітність повинна включати фактичні результати, планові дані, відхилення від плану, їх причини та визначення можливих причинно-наслідкових зв'язків. Прогнозовані дані також можуть бути включені, враховуючи проактивний характер загального управлінського обліку. Це дозволяє приймати як стратегічні, так і поточні рішення. Терміни подання

внутрішньої звітності повинні відповідати нагальній потребі в інформації, але бути регулярними. Це узгоджується з принципом регулярності в бухгалтерському обліку та якісним характером даних, тобто порівнянності. Це означає, що є можливість порівняти результат звітного періоду з результатом попереднього періоду. Це надає керівництву та директорам повну інформацію про стан суб'єкта господарювання та його перспективи на майбутнє [5]. Також може бути включена безпосередньо заробітна плата.

Для моніторингу продуктивності праці слід відстежувати такі показники: 1) виробіток; 2) трудомісткість. З цією метою слід складати такі звіти: 1) звіти про виробництво одного виду продукції (товарів, робіт або послуг); 2) звіти про рух основного персоналу. Бухгалтерський облік є інструментом отримання інформації, а його продукт - звітність - джерелом інформації. Це має пряме відношення до відображення показників соціальної діяльності у звітах компаній. Одним з таких показників є дані про виплати персоналу. Звітність із заробітної плати, яка вимагається в Україні, включає, зокрема: - Звітність із заробітної плати, яка вимагається в Україні, включає: - Розрахунок сум доходу, виплаченого фізичним особам - платникам податку, сум утриманого з них податку та сум нарахованого єдиного внеску (1. (квартальна) - Звіт про нарахування заробітної плати (квартальна) - Звіт про виплати працівникам (квартальна) - Звіт про виплати працівникам (квартальна); -Звіт про нараховані внески, перерахування та витрати за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності (квартальна, за наявності залишку); - Звіт до Фонду соціального захисту інвалідів (річна). Додаток 4ДФ - Відомості про суми невикладених доходів, утриманого та сплаченого податку на доходи фізичних осіб та військового збору. Частковий ЄСВ Роботодавці надають у додатку 1 до податкового розрахунку інформацію про суми заробітної плати/доходу/грошового забезпечення та ЄСВ, нарахованого застрахованою особою протягом звітного періоду, а також про

суми нарахованого ЄСВ. Міністерство фінансів затвердило форму Д1 та порядок її заповнення наказом № 773. Звітність до Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю Наказ вимагає від підприємств, установ та організацій (у тому числі підприємств, організацій громадських організацій осіб з інвалідністю та агентств тимчасової зайнятості), які використовують працю восьми і більше осіб за основним місцем роботи, заповнювати форму № 10-ПОІ (річна) державною мовою. Інформація, наведена у фінансовій звітності, потребує додаткового вивчення на предмет відповідності фінансової звітності вимогам законодавства щодо включення до неї соціальної складової, тобто виплат працівникам.

Звіт містить інформацію про продуктивність праці та показує обсяги виробництва за звітний та попередні періоди, середньооблікову чисельність працівників підприємства, показник продуктивності праці та відхилення, тобто відсоткову або кратну зміну цього показника у звітному періоді порівняно з попереднім періодом. Звіт з продуктивності праці містить повну інформацію про показники продуктивності праці на підприємстві. Ці показники представлені як за звітний період, так і за попередні періоди. Це допомагає керівництву компанії та контролюючим органам порівнювати показники і приймати правильні та обґрунтовані рішення. У звіті також відображається дисперсія показників, тобто скільки разів і на скільки відсотків змінилися показники у звітному періоді порівняно з попереднім. Якщо продуктивність праці зростає, керівництво може винагородити персонал преміями. Продуктивність праці може бути відображена в управлінському балансі. Метою цього балансу є надання інформації лише про найважливіші та найдинамічніші статті фінансового балансу. Інформація, що міститься у фінансовій звітності, не задовольняє інформаційні потреби користувачів щодо продуктивності праці. Для того, щоб підприємства ефективно функціонували, розвивалися та підвищували свою конкурентоспроможність, необхідно розраховувати

продуктивність праці та враховувати її у внутрішній звітності. Для вирішення цієї проблеми автором запропоновано форму внутрішньої звітності [11].

Висновки до розділу 3

Облік праці та нарахування заробітної плати є ключовими елементами системи бухгалтерського обліку. Облік заробітної плати є трудомістким процесом, який вимагає певних навичок, досвіду, а іноді й галузевих знань. Основними завданнями обліку заробітної плати є своєчасна оплата праці персоналу (нарахування заробітної плати та інших виплат, утримання та сплата податків) та своєчасне включення нарахованої заробітної плати та податків до собівартості продукції (робіт, послуг). Удосконалюючи організацію нарахування заробітної плати, керівники підприємства повинні приділяти першочергову увагу виплаті заробітної плати та не допускати несвоєчасних виплат і заборгованості. Також важливим є своєчасна підготовка та подання звітності до контролюючих органів. Оскільки законодавство часто призводить до змін і доповнень у формах, методах обліку та звітності, необхідно регулярно відстежувати зміни для своєчасного коректного нарахування податкових зобов'язань.

ВИСНОВКИ

Принцип суттєвої зацікавленості працівників у результатах своєї праці є одним з основних принципів оплати праці для суб'єктів господарювання. Стратегії формування систем оплати праці, їх розробки та впровадження включають чітке визначення цілей і завдань системи оплати праці, вибір системи, що найкраще відповідає умовам конкретного підприємства, впровадження такої системи оплати праці та регулярну оцінку її ефективності. Концепція заробітної плати розвивалася паралельно з розвитком економічної теорії, яка відображала соціально-економічну дійсність і суспільну практику. Нарахування заробітної плати - одна з найскладніших частин економічного явища. Облік праці та заробітної плати повинен здійснюватися вчасно і точно в усіх компаніях. Тільки правильно структуровані системи та форми розрахунку заробітної плати можуть сприяти підвищенню продуктивності праці, поліпшенню виробничих результатів, підвищенню операційної ефективності та оптимальному врахуванню інтересів як працівників, так і керівництва. Слід зазначити, що інспекція праці збирає, аналізує та оцінює інформацію про діяльність підприємства, включаючи організацію робочих процесів, нарахування та облік заробітної плати. Інспекції, як правило, охоплюють усіх працівників (як штатних, так і позаштатних), а також їхню діяльність та рахунки. Облік заробітної плати є важливою і складною ділянкою бухгалтерського обліку, оскільки вимагає точних і актуальних даних, що відображають зміни в кількості працівників, витратах на оплату праці, класифікації працівників, кодах виробничих витрат, а також в управлінні трудовими ресурсами і ресурсами. Облік заробітної плати повинен відповідати наступним нормативним актам: Кодексу законів про працю, Закону України "Про оплату праці", Положенню (стандарту) бухгалтерського обліку 16 "Витрати", Інструкції про порядок укладання трудових договорів з працівниками, Порядку обчислення середньої

заробітної плати, Закону "Про відпустки", Закону "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування", а також Статуту підприємства та Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій організації.

У роботі наведено теоретичні узагальнення та запропоновано нові підходи до вирішення проблеми удосконалення обліку та оподаткування заробітної плати в ПрАТ "Оболонь" відповідно до вимог П(С)БО та національного законодавства. Проведене дослідження дозволило зробити висновки, які відображають досягнення визначеної мети та вирішення поставлених завдань.

1. Винагорода за працю - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу або надані послуги. Заробітна плата завжди змінюється залежно від впливу суб'єктивних та об'єктивних факторів. Заробітна плата базується на таких принципах (соціальна справедливість, мотивація, гнучкість, зрозумілість, логічність, простота, раціональна організація та соціальний захист працівників) 1. системи заробітної плати пов'язані з тим, що власники гарантують створення та виплату винагороди працівникам, які використовують їх робочу силу, і виплачують її їм

2. В даній роботі проаналізовано організацію оплати праці на ПрАТ "Оболонь". Розглянуто основні документи, пов'язані з організаційною структурою підприємства та обліком заробітної плати;

3. Щодо методів обліку та оподаткування витрат на оплату праці в ПрАТ "Оболонь" зазначено, що аналітичний облік ведеться за кожним працівником, видом виплат та утримань. При нарахуванні лікарняних вони відображаються на рахунку 663 Плану рахунків, а заробітна плата - на балансовому рахунку 661;

4. Враховано податкові особливості звітності ПрАТ "Оболонь", а саме: комбінована звітність (форми 1мс та 2мс), податок на доходи фізичних осіб, податок на заробітну плату та єдиний соціальний внесок.

5. Організація, ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності за виплатами працівникам в Україні здійснюється відповідно до П(С)БО 102 "Виплати працівникам" 26 "Виплати працівникам", складеного із застосуванням Міжнародного стандарту бухгалтерського обліку 19 "Виплати працівникам".

6. Створення системи управлінського обліку на підприємстві є об'єктивно необхідним, оскільки додаткова інформація, яка може бути зрозумілою для всіх, необхідна для більш ефективного прийняття рішень.

7. Рекомендації щодо вдосконалення обліку розрахунків з персоналом з оплати праці можна сформулювати наступним чином:

- - автоматизація документообігу для зниження часу на виконання рутинних процедур;
- оптимізація виробничих процесів для підвищення ефективності використання ресурсів підприємства;
- поступове застосування матеріального стимулювання;
- збільшення плинності кадрів при меншій кількості працівників;
- створення сприятливих умов праці для підвищення ефективності та продуктивності праці і поліпшення дисципліни працівників;
- посилення залежності продуктивності та якості праці від показників оплати праці та преміювання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Honcharuk S. M., Pryymak S. V. Impact of the Internal Audit Organization on Efficiency and Full Payment of Taxes in Ukraine. *Business Inform.* 2019. Vol. 6, no. 497. P. 188–193. URL: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2019-6-188-193>.
2. Levchenko Z., Tiutiunnyk S., Dugar T. ORGANIZATION OF CONTROL, ACCOUNTING AND ANALYSIS OF LABOR SYSTEM AND ITS PAYMENT. *Market Infrastructure.* 2021. No. 51. URL: <https://doi.org/10.32843/infrastruct51-51>
3. Mashevskа A. THEORETICAL BASIS OF ACCOUNTING OF PAYMENTS AND THEIR ACCOUNTING. *Eastern Europe: economy, business and management.* 2019. No. 6(23). URL: <https://doi.org/10.32782/easterneurope.23-100>
4. Бакуменко В. О. Організація і методика обліку та аналізу розрахунків з оплати праці : master's thesis. 2018. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/71262>
5. Батищева Н. Облік оплати праці за національними стандартами.// Все про бухгалтерський облік. -2000. -№71. -С. 4.
6. Бершадська І. І. Управління формуванням прибутковості ПрАТ «Оболонь» з метою підвищення стабільності його діяльності : master's thesis. 2018. 100 с. URL: <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/27506>
7. Болдовська К. П., Ковальова Т. В., Пеняк Ю. С. Особливості обліку, оподаткування і подання звітності з операцій зовнішньоекономічної діяльності у контексті новацій податкового законодавства. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління.* 2023. № 7. URL: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-7-09-02>
8. Большедвірська А. І. Організація обліку розрахунків з оплати праці : thesis. 2018. URL: <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/10922>
9. Божок Н. О. Дослідження питання форм та систем оплати праці / Н. О. Божок, Н. В. Баланович // *Збірник наукових праць Дніпропетровського*

національного університету залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна. Проблеми економіки транспорту. - 2015. - Вип. 9. - С. 65-70. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpdnuzt_pet_2015_9_13.

10. Бондаренко М. А. Внутрішньогосподарського контролю розрахунків з оплати праці / М. А. Бондаренко, О. В. Семенова / Вісник ОНУ І. І. Мечникова. – 2017. – Вип. 4(57). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://visnykonu.od.ua/journal/2017_22_4/27.pdf

11. Бурак В. Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. К., 1999. 18 с.

12. Власюк Г. В. Організація обліку та вдосконалення звітності з оплати праці в бюджетних установах. Держава та регіони. Економіка та підприємництво. 2010. № 6. С. 203–206.

13. Времєва Т. О. Організація заробітної плати на промислових підприємствах. Київ, 1961. 44 с.

14. Гожа І. В. Удосконалення логістичних процесів на підприємстві за матеріалами ПрАТ «ОБОЛОНЬ» Солодовий завод смт. Чемерівці : магістерська робота. 2021. URL: <http://elar.khnu.km.ua/jspui/handle/123456789/11518>

15. Господарський кодекс України. Господарський процесуальний кодекс України : Офіц. тексти. Київ : Юрінком Інтер, 2003. 304 с.

16. Гуцаленко Л.В., Каправа О.С. Облік оплати праці: проблеми та напрями вдосконалення. Економіка і суспільство. 2018. Вип. 18. С. 894–899.

17. Демченко М. М. Облік та оподаткування виплат працівникам підприємства у контексті законодавчих змін / М. М. Демченко // Молодий вчений. - 2016. - № 2. - С. 31-37. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2016_2_11.

18. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

19. Диха В. В. Стратегічне управління діяльністю ДП ПрАТ «Оболонь» «Красилівське» (Хмельницька обл., м. Красилів) : магістерська робота. 2021. URL: <http://elar.khnu.km.ua/jspui/handle/123456789/11275>
20. Домбровський В. А. Організація і методика обліку та аналізу праці та її оплати на базі сучасних інформаційних технологій : автореф. дис. ... канд. екон. наук. Київ, 2007. 20 с.
21. Дятленко С. В. Організація обліку та контролю розрахунків з оплати праці в державних установах : master's thesis. 2021. URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/86840>
22. Жигалкевич Ж. М., Єфімова Є. Є. ОРГАНІЗАЦІЯ РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТУ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЄКТІВ НА ПРАТ «МХП». Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». 2022. № 20. URL: <https://doi.org/10.20535/2307-5651.20.2021.252849>
23. Задорожна Н. М. Організація обліку і аудиту розрахунків з оплати праці : master's thesis. 2010. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/49673>
24. Закон України про оплату праці (за станом на 28 березня, 2000 р.) : Офіц. вид. Київ : Парлам. вид-во, 2000. 16 с.
25. Зінченко О. В., Медеян А. О. Актуальні питання обліку заробітної плати на підприємствах : thesis. 2017. URL: <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/7094>
26. Іванова М.І. Порівняння та використання сучасних методів оплати праці /М. І. Іванова, О. В. Варяниченко // Ефективна економіка. -2017 - №5. - С.117- 121.
27. Карєєва Г. Д. Організація і методика обліку та аудиту розрахунків з оплати праці : master's thesis. 2019. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/76231>

28. Кміть В. М. Оподаткування доходів фізичних осіб: проблеми та перспективи розвитку в Україні / В. М. Кміть, Б. Б. Грабельський // Східна Європа: економіка, бізнес та управління. – 2018. – № 17. – С. 542-547.

29. Кобзиста І. Л. Особливості застосування грейдингової системи оплати праці на підприємствах / І. Л. Кобзиста // Агросвіт. - 2018. - № 1. - С. 42-46. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/agrosvit_2018_1_8.

30. Кодекс законів про працю України : закон України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> 21.

31. Козлова Ю. Ю., Александрова В. О. Використання сучасних інформаційних технологій в організації обліку розрахунків з оплати праці : thesis. 2019. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/40499>

32. Конституція України [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1996. – № 30. – с. 141. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

33. Кузуб М. В., Ляшенко І. А. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці : thesis. 2021. URL: <https://er.nau.edu.ua/handle/NAU/53916> (дата звернення: 19.12.2023).

34. Легка А. С. Організація обліку та оподаткування операцій з реалізації продукції : автореф. Autoreferat. 2021. URL: <http://ir.stu.cn.ua/123456789/25150>

35. Левченко О. П. Особливості обліку розрахунків по оплаті праці з персоналом підприємства [Електронний ресурс] : зб. наук. пр. Таврійського державного агротехнічного університету (економічні науки). – 2018. – № 3 (32). – Режим доступу: <http://elar.tsatu.edu.ua/bitstream/123456789/4095/1/1..pdf>. (дата звернення: 16.02.2018).

36. Логвин Н. Удосконалення організації праці та мотивації персоналу підприємства, на прикладі солодового заводу ПрАТ «Оболонь» : master's thesis. 2018. URL: <http://elartu.tntu.edu.ua/handle/lib/26577>

37. Мазур Н. О. Підвищення продуктивності праці робітників на основі диверсифікації систем заробітної плати. Інноваційна економіка. 2014. № 6 (55). С. 193–198.

38. Макаренко А. П., Нестеренко А. І. УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ, ОПОДАТКУВАННЯ ТА АУДИТУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ ДЛЯ ПОЛІПШЕННЯ ПОДАТКОВОГО ПЛАНУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ. Agrosvit. 2023. № 1. С. 44–50. URL: <https://doi.org/10.32702/2306-6792.2023.1.44>.

39. Мардус Н. Ю., Кригіна В. В. Особливості обліку, аудиту і аналізу оплати праці на підприємстві : thesis. 2016. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/25920>

Матвеев І. А. Питання обліку розрахунків з робітниками з оплати праці : thesis. 2013. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/25884>.

40. Мигаль Д., Уманська В. ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ. Актуальні питання у сучасній науці. 2022. № 2(2). URL: [https://doi.org/10.52058/2786-6300-2022-2\(2\)-228-234](https://doi.org/10.52058/2786-6300-2022-2(2)-228-234)

41. Миронова Ю. Ю. Проблеми організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. Економіка і регіон. 2016. № 1 (56). С. 121–126.

42. Новик І. В. Організація системи внутрішнього контролю на підприємстві. Наукові записки Української академії друкарства. 2017. Вип. 2 (55). С. 188–196.

43. Носачова Н. М. Організація обліку і контролю розрахунків з оплати праці в бюджетних установах : master's thesis. 2019. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/76552>.

44. Окончук А. Р. Вплив оцінки системи внутрішнього контролю на організацію аудиту грошових коштів підприємства : thesis. 2021. URL: <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/18962>.

45. Офіційний сайт ПрАТ «Оболонь»/ Електронний ресурс:
<https://obolon.ua/ua>

46. Петухова Т. О. Теоретичні основи обліку праці та зарплати в сучасних умовах / Т. О. Петухова, О. Л. Богданович, І. В. Галенко // Вісник економіки транспорту і промисловості. - 2018. - № 64. - С. 61-68. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vetp_2018_64_10.

47. Плахотнюк М. С. Напрями вдосконалення обліку розрахунків з оплати праці : thesis. 2018. URL: <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/10920>

48. Побережна Н. М., Смоліна В. В. Питання щодо обліку та аналізу розрахунків з оплати праці в Україні : thesis. 2013. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/25893>

Рета М. В., Горб А. Р. Проблемні питання обліку та аналізу розрахунків з оплати праці на підприємствах : thesis. 2017. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/35195>

Рогунова С. М. Організаційні засади створення системи внутрішнього фінансового контролю і аудиту в бюджетній сфері на регіональному рівні. Академічний огляд. Економіка та підприємництво. 2008. № 1. С. 77–81.

49. Податковий кодекс України: Закон України №2755-VI від 02.12.2010 р. [Електронний ресурс] // ВВР. – 2011. – №№13-17. – ст.112 – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2755-17>

50. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України № 776-IX від 14.07.2020, ВВР, 2020, № 49, ст.442 35. Про Державний бюджет України на 2020 рік: Закон України № 591-IX від 13.05.2020, ВВР, 2020, № 39, ст.294

51. Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: наказ Міністерства фінансів України від 28.10.2003 № 601. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>

52. Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку: наказ Міністерства фінансів України від 31.12.1999 №318. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00> 107

53. Про проект Закону України про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Постанова Верхов. Ради України від 01.06.1999 р. № 701-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/701-14#Text>

54. Синельник К. Д. Організація обліку, аналіз та оподаткування розрахунків з оплати праці : автореф. Autoreferat. 2021. URL: <http://ir.stu.cn.ua/123456789/25161>

Ситченко А. В. Організація обліку і аудиту розрахунків з оплати праці : master's thesis. 2018. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/68856>.

55. Склярук І., Поліщук М. ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ. Економіка та суспільство. 2023. № 47. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-50>

56. Скорнякова Ю., Лапшункова О. ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ ЩОДО ОПЛАТИ ПРАЦІ. Економіка та суспільство. 2023. № 56. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-56-25>

57. Скорнякова Ю., Лапшункова О. ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ ЩОДО ОПЛАТИ ПРАЦІ. Економіка та суспільство. 2023. № 56. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-56-25>

58. Сльозко В.В. Генезис звітності за податком на доходи фізичних осіб// Збірник статей студентів КНТЕУ: К.: КНТЕУ, 2020 р.

59. Фальченко О. О., Мірошніченко О. В., Авраменко Н. Г. Організація аудиту оплати праці на підприємствах : thesis. 2018. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/39278>

60. Федченко Б. О. Інвестиції в персонал як основа розвитку людського капіталу організації (на матеріалах ПрАТ «Оболонь») : thesis. 2020. URL: <http://ir.stu.cn.ua/123456789/19995>.

61. Шевців Л. Ю., Курій І. Я. ДОСЛІДЖЕННЯ СУЧАСНИХ АСПЕКТІВ ОБЛІКУ І АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Економіка». 2018. № 1(51). С. 281–287. URL: [https://doi.org/10.24144/2409-6857.2018.1\(51\).281-287](https://doi.org/10.24144/2409-6857.2018.1(51).281-287).

62. Шевчук О. А. Вплив міжнародних інтеграційних процесів на розвиток системи державного фінансового контролю в Україні. Вісник Університету банківської справи Національного банку України. 2014. № 2 (20). С. 204–207.

63. Щодо перевірок своєчасності виплати заробітної плати на підприємствах всіх форм власності та відрахувань до державних соціальних фондів : Лист Нац. банку України від 14.09.1999 р. № 11-111/1335-7534. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v7534500-99#Text>

ДОДАТКИ

Додаток А

Консолідований баланс за 2021 рік

Консолідований баланс (Звіт про фінансовий стан) на 31 грудня 2021 р.

Підприємство	ПрАТ "Оболонь"	Дата (рік, місяць, число)	КОДИ
Територія	Київська	за ЄДРПОУ	2022 04 20
Організаційно-правова форма господарювання	Акціонерне товариство	за КОАТУУ	05391067
Вид економічної діяльності		за КОПФГ	8038000000
Середня кількість працівників ¹		за КВЕД	11.05; 11.01; 11.06

Адреса, телефон м. Київ, вул. Богатирська, 3
 Одиниця виміру: тис. грн. без десятичного знаку (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)
 Складено (зробити позначку «х» у відповідній клітинці):
 за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку
 за міжнародними стандартами фінансової звітності

Форма № 1 Код за ДКУД

1801001

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	4 686	4 245
первісна вартість	1001	43 969	44 059
накоплена амортизація	1002	(39 283)	(39 814)
Незакінчені капітальні інвестиції	1005	11 272	63 759
Основи засоби	1010	4 352 291	4 067 871
первісна вартість	1011	12 080 275	12 043 686
знос	1012	(7 727 984)	(7 975 795)
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	18 542	18 747
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Інші необоротні активи	1090	14	14
Усього за розділом I	1095	4 366 805	4 154 636
II. Оборотні активи			
Залишки	1100	1 015 849	1 040 911
Поточні біопотенціали	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	272 112	417 089
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	101 840	52 838
з бюджетом	1135	69 326	72 919
у тому числі з податку на прибуток	1136	4 233	3 350
інша поточна дебіторська заборгованість	1155	20 095	13 978
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	17 048	29 122
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Інші оборотні активи	1190	5 983	11 950
Усього за розділом II	1195	1 502 253	1 638 807
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	5 869 058	5 793 443

Капітал та зобов'язання	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований капітал	1400	73 144	73 144
Капітал у дооцінках	1405	2 445 387	2 293 846
Додатковий капітал	1410	1 198	695
Емісійний дохід	1411	8 353	8 353
Накопичені курсові різниці	1412	(7 155)	(7 658)
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	167 847	188 568
Вилучений капітал	1430	(13 580)	(13 580)
Усього за розділом I	1495	2 673 996	2 542 672
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	410 551	388 485
Довгострокові кредити банків	1510	609 731	677 835
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Усього за розділом II	1595	1 020 282	1 066 323
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	394 848	856 793
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	661 136	116 751
товари, роботи, послуги	1615	709 906	794 275
розрахунками з бюджетом	1620	102 148	131 216
у тому числі з податку на прибуток	1621	414	258
розрахунками зі страхування	1625	4 980	5 316
розрахунками з оплати праці	1630	80 087	22 719
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	163 041	175 676
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	1 876	1 876
Поточні забезпечення	1660	33 497	36 950
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	23 252	30 876
Усього за розділом III	1695	2 194 780	2 184 448
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття			
Баланс	1700	-	-
Усього за розділом IV	1795	5 889 058	5 793 443

Керівник

Головний бухгалтер



Вулах І.
Баков І.

Консолідований баланс за 2022 рік

Консолідований баланс (Звіт про фінансовий стан) на 31 грудня 2022 р.

Підприємство	ПрАТ "Оболонь"	Дата (рік, місяць, число)	2023	04	05
Територія	Київська	за ЄДРПОУ	05391057		
Організаційно-правова форма господарювання	Акціонерне товариство	за КОПФГ	8038000000		
Вид економічної діяльності		за КВЕД	11.05; 11.01; 11.06		
Середня кількість працівників ¹					
Адреса, телефон	м. Київ, вул. Богатирська, 3				
Одиниця виміру: тис. грн. без десятичного знаку (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)					
Складено (зробити позначку «х» у відповідній клітинці):					
за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку					
за міжнародними стандартами фінансової звітності					

Форма № 1 Код за ДКУД

1601001

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	4 245	3 523
первісна вартість	1001	44 059	44 066
накопичена амортизація	1002	(39 814)	(40 543)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	83 759	109 875
Основні засоби	1010	4 067 871	3 814 672
первісна вартість	1011	12 043 666	12 120 790
знос	1012	(7 975 795)	(8 306 118)
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	18 747	18 773
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Інші необоротні активи	1090	14	14
Усього за розділом I	1095	4 154 636	3 946 857
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	1 040 911	1 134 000
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	417 089	580 183
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	52 838	157 790
з бюджетом	1135	72 919	64 943
у тому числі з податку на прибуток	1136	3 350	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	13 978	9 311
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	29 122	152 794
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Інші оборотні активи	1190	11 950	9 308
Усього за розділом II	1195	1 638 807	2 108 339
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	5 793 443	6 055 196

Капітал та зобов'язання	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований капітал	1400	73 144	73 144
Капітал у дооцінках	1405	2 293 845	2 150 884
Додатковий капітал	1410	695	8 353
Емісійний дохід	1411	8 353	8 353
Накопичені курсові різниці	1412	(7 658)	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	188 568	1 446 230
Вилучений капітал	1430	(13 580)	(13 580)
Усього за розділом I	1495	2 542 672	3 665 011
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	388 485	423 886
Довгострокові кредити банків	1510	677 838	562 519
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Усього за розділом II	1595	1 066 323	986 405
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	868 793	228 627
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	116 751	92 696
товари, роботи, послуги	1615	794 275	475 713
розрахунками з бюджетом	1620	131 216	189 871
у тому числі з податку на прибуток	1621	268	84 378
розрахунками зі страхування	1625	5 316	5 020
розрахунками з оплати праці	1630	22 719	140 898
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	175 676	154 925
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	1 878	-
Поточні забезпечення	1680	36 950	85 257
Доходи майбутніх періодів	1685	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	30 876	30 773
Усього за розділом III	1695	2 184 448	1 403 789
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
Баланс	1900	5 793 443	6 055 196

Керівник

Головний бухгалтер



Булах І.

Бахов І.

Консолідований звіт про фінансові результати за 2021 рік

Консолідований звіт про фінансові результати
(Звіт про сукупний дохід) за 2021 рік

Підприємство	ПРАТ "Оболонь" (найменування)	Дата (рік, місяць, число) за ЄДРПОУ	КОДИ		
			2022	04	20
		Форма № 2	Код за ДКУД	1801003	

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	5 986 592	5 549 706
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(4 877 463)	(4 070 109)
Валовий:			
прибуток	2090	1 109 129	1 479 597
збиток	2095		
Інші операційні доходи	2120	128 230	72 812
Адміністративні витрати	2130	(423 695)	(361 150)
Витрати на збут	2150	(790 218)	(728 729)
Інші операційні витрати	2180	(18 439)	(5 311)
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
Прибуток	2190	5 007	457 219
збиток	2195		
Дохід від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	174	338 280
Інші доходи	2240	32 680	(238 394)
Фінансові витрати	2250	(188 451)	(246 351)
Втрати (доходи) від участі в капіталі	2255	-	(1 618)
Інші витрати	2270	-	15 776
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290		324 912
збиток	2295	(150 590)	
Дохід (Витрати) з податку на прибуток	2300	19 769	13 702
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350		338 614
збиток	2355	(130 821)	

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	(503)	(718)
Частина іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	(503)	(718)
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	(503)	(718)
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	(131 324)	337 896

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	3 389 517	2 993 302
Витрати на оплату праці	2506	728 365	705 526
Відрахування на соціальні заходи	2510	154 432	149 141
Амортизація	2515	402 242	399 564
Інші операційні витрати	2520	1 381 481	1 204 645
Разом	2550	6 956 037	5 452 180

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	325 127	325 127
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	325 127	325 127
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	(0,4024)	1,0415
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	(0,4024)	1,0415
Дивіденди на одну просту акцію, грн.	2650	-	-

Булах I.

Баков И.



Консолідований звіт про фінансові результати за 2022 рік

Консолідований звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) за 2022 рік

Підприємство	ПРАТ "Оболонь" (найменування)	Дата (рік, місяць, число) за ЄДРПОУ	КОДИ		
			2023	04	05
			05391057		

Форма № 2

Код за ДКУД

1801003

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	8 649 174	5 986 592
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(5 751 536)	(4 812 733)
Валовий:			
прибуток	2090	2 897 638	1 173 859
збиток	2095		
Інші операційні доходи	2120	19 467	63 500
Адміністративні витрати	2130	(470 629)	(423 695)
Витрати на збут	2150	(684 010)	(790 218)
Інші операційні витрати	2180	(53 606)	(18 439)
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
Прибуток	2190	1 708 860	5 007
збиток	2195		
Дохід від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	15 956	174
Інші доходи	2240	-	32 680
Фінансові витрати	2250	(128 689)	(188 451)
Втрати (доходи) від участі в капіталі	2255	(10 819)	-
Інші витрати	2270	(150 513)	-
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	1 434 795	
збиток	2295		(150 580)
Дохід (Витрати) з податку на прибуток	2300	(320 114)	19 769
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	1 114 681	
збиток	2355		(130 821)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	4 436	(503)
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	3 222	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	7 658	(503)
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	7 658	(503)
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	1 122 339	(131 324)

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	3 617 382	3 388 517
Витрати на оплату праці	2505	853 060	728 365
Відрахування на соціальні заходи	2510	182 848	154 432
Амортизація	2515	383 029	402 242
Інші операційні витрати	2520	1 482 506	1 382 934
Разом	2550	6 518 826	6 057 490

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	325 127	325 127
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	325 127	325 127
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	3,4284	(0,4024)
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	3,4284	(0,4024)
Дивіденди на одну просту акцію, грн.	2650	-	-

Керівник

Головний бухгалтер



Булах І.

Бажов І.