

Карпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

для здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

**на тему: “ОБЛІК І АУДИТ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА
АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ”**

Виконала: студентка групи ОО-42

спеціальності 071 “Облік і оподаткування”

Данилів Анна Михайлівна

Керівник: д.е.н. проф. Лещук Г.В.

Рецензент: д.е.н. проф. Дмитришин Л.І.

Івано-Франківськ – 2026 р.

Карпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет
Кафедра обліку і оподаткування
Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти
Спеціальність 071 "Облік і оподаткування"

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

(підпис)

Баланюк І.Ф.

"20" лютого 2025 р.

**ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТА
Данилів Анни Михайлівни**

1. Тема роботи "Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання фонду оплати праці "

керівник роботи Лещук Галина Василівна, доктор економічних наук, професор кафедри обліку і оподаткування

2. Перелік питань, які потрібно розробити:

- дослідити поняття та сутність розрахунків із оплати праці;
- виокремити нормативно-правове забезпечення обліку і аудиту розрахунків із оплати праці;
- визначити роль і місце обліку та аудиту оплати праці в системі управління підприємством;
- розкрити організаційні аспекти обліку розрахунків з оплати праці;
- визначити методику обліку розрахунків з оплати праці підприємства;
- дослідити особливості проведення аудиту розрахунків із оплати праці;
- виокремити організаційні основи аналізу трудових ресурсів підприємства;
- проаналізувати структуру, наявність та рух трудових ресурсів і фонду оплати праці;
- розробити шляхи удосконалення обліку, аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці.

3. Дата видачі завдання 04 лютого 2025р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ І АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА	10.06.2025 р.	вищокако
2	РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ І АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ	10.12.2025 р.	вищокако
3	РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА НАПРЯМКИ ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ	01.04.2026 р.	вищокако

Студент

Керівник роботи


(підпис)Данилів А.М.Лещук Г.В.

Міністерство освіти і науки України
Карпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

ВІДГУК

на кваліфікаційну роботу
студентки 4 курсу групи *ОО-42*

Данилів Анни Михайлівни

на тему:

“ОБЛІК І АУДИТ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ”

Актуальність теми. У сучасних умовах господарювання оплата праці є одним із найважливіших елементів соціально-трудових відносин та вагомою складовою витрат підприємства. Від ефективності організації обліку розрахунків з оплати праці, достовірності їх відображення у бухгалтерському обліку та фінансовій звітності, а також належного контролю за використанням фонду оплати праці залежить не лише фінансовий стан підприємства, а й рівень мотивації працівників, продуктивність праці та конкурентоспроможність суб'єкта господарювання. Актуальність теми обумовлена необхідністю забезпечення своєчасного та правильного нарахування заробітної плати, дотримання вимог трудового та податкового законодавства, а також підвищення ефективності використання трудових ресурсів в умовах економічної нестабільності та постійних змін нормативно-правового регулювання.

Кваліфікаційна робота виконана відповідно до мети та завдань на основі використання матеріалів діяльності ТОВ “Груп-Консалтинг”. Метою роботи є дослідження, узагальнення та висвітлення теоретичних, методичних і практичних засад обліку і аудиту розрахунків з оплати праці та аналізу ефективності використання фонду оплати праці.

У першому розділі кваліфікаційної роботи досліджено теоретичні засади обліку і аудиту розрахунків з оплати праці підприємства, розкрито поняття та економічну сутність розрахунків із оплати праці, проаналізовано нормативно-правове забезпечення обліку і аудиту розрахунків із оплати праці, а також визначено роль і місце обліку та аудиту оплати праці в системі управління підприємством.

У другому розділі кваліфікаційної роботи висвітлено організаційно-методичні особливості обліку і аудиту розрахунків з оплати праці, охарактеризовано організаційні аспекти обліку розрахунків з оплати праці,

досліджено методику їх бухгалтерського обліку та розглянуто особливості проведення аудиту розрахунків із оплати праці на підприємстві.

У третьому розділі кваліфікаційної роботи розкрито організаційні основи аналізу трудових ресурсів підприємства, здійснено аналіз структури, наявності та руху трудових ресурсів і фонду оплати праці, а також обґрунтовано шляхи удосконалення обліку, аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці з метою підвищення ефективності використання фонду оплати праці та вдосконалення управління трудовими ресурсами підприємства.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що основні положення роботи доведені до прикладних рекомендацій і можуть бути впроваджені в діяльність ТОВ "Груп-Консалтинг".

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

Науковий керівник:

Доктор економічних наук,
професор кафедри обліку та оподаткування
Карпатського національного
університету імені Василя Стефаника



Галина ЛЕЩУК

"08" червня 2026 р.

Міністерство освіти і науки України
Карпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

РЕЦЕНЗІЯ

на кваліфікаційну роботу
студентки 4 курсу групи *ОО-42*

Данилів Анни Михайлівни

на тему:

“ОБЛІК І АУДИТ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ”

Актуальність теми. У сучасних умовах розвитку економіки України ефективне управління трудовими ресурсами є одним із ключових чинників забезпечення стабільного функціонування та конкурентоспроможності підприємств. Важливе місце в системі управління персоналом займають розрахунки з оплати праці, оскільки заробітна плата виступає основним джерелом доходів працівників і водночас є суттєвою складовою витрат підприємства. Від правильності організації обліку, аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці залежить достовірність фінансової звітності, своєчасність виконання зобов'язань перед працівниками та державою, а також ефективність управлінських рішень.

Якість проведеного аналізу проблеми полягає у обґрунтуванні теоретичних та організаційно-методичних аспектів обліку і аудиту розрахунків з оплати праці та аналізу ефективності використання фонду оплати праці.

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

Практична цінність висновків і рекомендацій полягає в тому, що отримані результати можуть бути використані у господарській діяльності ТОВ "Груп-Консалтинг", а отже є реальними.

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

Рецензент:

Доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри економічної кібернетики
Карпатського національного
університету імені Василя Стефаника



Леся ДМИТРИШИН

"08" червня 2026 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ І АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА	6
1.1 Поняття та сутність розрахунків із оплати праці.....	6
1.2 Нормативно-правове забезпечення обліку і аудиту розрахунків із оплати праці.....	13
1.3 Роль і місце обліку та аудиту оплати праці в системі управління підприємством	18
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ І АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	25
2.1 Організаційні аспекти обліку розрахунків з оплати праці.....	25
2.2 Методика обліку розрахунків з оплати праці підприємства	31
2.3 Особливості проведення аудиту розрахунків із оплати праці.....	38
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА НАПРЯМКИ ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ	44
3.1 Організаційні основи аналізу трудових ресурсів підприємства	44
3.2 Аналіз структури, наявності та руху трудових ресурсів і фонду оплати праці.....	49
3.3 Шляхи удосконалення обліку, аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці.....	56
ВИСНОВОК.....	62
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	66
ДОДАТКИ.....	70

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання фонду оплати праці є надзвичайно актуальними в сучасних умовах функціонування підприємств і установ, оскільки заробітна плата становить одну з найбільших статей витрат і безпосередньо впливає на фінансові результати та стабільність діяльності організації. Раціональна організація обліку розрахунків з персоналом забезпечує своєчасність нарахування та виплати заробітної плати, точність податкового і бухгалтерського обліку, а також дотримання трудового законодавства, що є важливим фактором фінансової дисципліни та правової захищеності працівників.

Водночас аудит розрахунків з оплати праці та аналітична оцінка ефективності використання фонду оплати праці дозволяють виявляти резерви оптимізації витрат, оцінювати продуктивність праці та співвідношення витрат на персонал із результатами діяльності підприємства. Своєчасне виявлення недоліків у використанні фонду оплати праці сприяє підвищенню економічної ефективності, обґрунтованому прийняттю управлінських рішень та формуванню стратегії стимулювання персоналу, що робить дослідження даної теми важливим як для теоретичного обґрунтування, так і для практичного управління фінансовими ресурсами організації.

Об'єкт і предмет дослідження. Об'єктом дослідження є фінансово-господарська діяльність ТОВ "Груп-Консалтинг", зокрема процеси обліку та аудиту розрахунків з оплати праці і формування фонду заробітної плати.

Предметом дослідження є організаційно-економічні та методичні аспекти обліку, аудиту та аналізу ефективності використання фонду оплати праці, зокрема оцінка точності нарахувань, відповідності законодавчим вимогам та впливу витрат на персонал на фінансові результати підприємства.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є комплексне вивчення організації обліку та аудиту розрахунків з оплати праці та аналізу

ефективності використання фонду оплати праці на підприємстві з метою підвищення точності нарахувань, оптимізації витрат на персонал і забезпечення раціонального використання трудових ресурсів. Для реалізації поставленої мети передбачено вирішення наступних завдань:

- дослідити поняття та сутність розрахунків із оплати праці;
- виокремити нормативно-правове забезпечення обліку і аудиту розрахунків із оплати праці;
- визначити роль і місце обліку та аудиту оплати праці в системі управління підприємством;
- розкрити організаційні аспекти обліку розрахунків з оплати праці;
- визначити методику обліку розрахунків з оплати праці підприємства;
- дослідити особливості проведення аудиту розрахунків із оплати праці;
- виокремити організаційні основи аналізу трудових ресурсів підприємства;
- проаналізувати структуру, наявність та рух трудових ресурсів і фонду оплати праці;
- розробити шляхи удосконалення обліку, аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці.

Методи дослідження. У процесі виконання дослідження застосовувалася комплексна методологія, що дозволила всебічно вивчити облік і аудит розрахунків з оплати праці та ефективність використання фонду оплати праці. Зокрема, застосовувався аналіз наукової та нормативної літератури, що забезпечив виявлення сучасних підходів до організації обліку заробітної плати та аудиту розрахунків, а також методичних основ аналізу використання фонду оплати праці. Для збору фактичної інформації використовувався емпіричний метод, що передбачав опрацювання бухгалтерських документів, реєстрів обліку та звітності підприємства.

Для обробки та систематизації отриманих даних застосовувався аналітичний метод, який включав розрахунок показників ефективності використання фонду оплати праці та виявлення резервів його оптимізації.

Використовувався також метод порівняння та узагальнення, що дозволяв визначати тенденції змін витрат на оплату праці та співвідношення фактичних показників із плановими і нормативними. Крім того, застосовувався економіко-статистичний метод, який забезпечував наочне представлення результатів у вигляді таблиць, графіків і коефіцієнтів ефективності. Для формування висновків та практичних рекомендацій використовувався синтетичний метод, що дозволив інтегрувати результати дослідження та запропонувати шляхи підвищення ефективності використання фонду оплати праці.

Практичне значення одержаних результатів. Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості їх безпосереднього використання для підвищення ефективності управління фондом оплати праці на досліджуваному підприємстві. Запропоновані напрямки удосконалення обліку та аудиту розрахунків із заробітної плати, а також інструменти аналізу використання фонду оплати праці дозволяють своєчасно виявляти недоліки в нарахуванні та витратах, оптимізувати витрати на персонал і підвищувати продуктивність праці.

Апробація результатів. За результатами дослідження було підготовлено та опубліковано матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції «Сталий розвиток аграрної сфери: інженерно-економічне забезпечення», під назвою «Інновації в обліку, аналізі, контролі та оподаткуванні Digital-I».

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи становить 68 сторінок, у яких наведено 11 таблиць, 6 рисунків та 1 додаток. Список використаних джерел налічує 40 найменувань.

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

1.1 Поняття та сутність розрахунків із оплати праці

Оплата праці є ключовим елементом економічних відносин між роботодавцем і працівником та виконує як мотиваційну, так і соціально-економічну функцію. Розрахунки з оплати праці становлять систему взаєморозрахунків підприємства зі своїм персоналом, яка включає нарахування заробітної плати, утримання податків та обов'язкових внесків, а також своєчасну виплату працівникам. Правильна організація обліку та контролю за розрахунками з оплати праці є необхідною умовою забезпечення трудової дисципліни, ефективного управління кадровими ресурсами та дотримання вимог чинного законодавства.

В умовах економічної динаміки та посилення конкуренції розрахунки з оплати праці набувають стратегічного значення, оскільки вони безпосередньо впливають на ефективність управління та зростання бізнесу. Прозорість та справедливість у визначенні заробітної плати сприяють формуванню позитивного корпоративного клімату, підвищенню лояльності працівників і зменшенню рівня конфліктності в колективі. Тому дослідження сутності та ролі розрахунків з оплати праці є важливим для глибшого розуміння принципів формування винагороди та її впливу на успішний розвиток сучасних підприємств.

Для забезпечення високої продуктивності працівників компанії повинні створювати умови, що стимулюють співробітників до досягнення високих результатів, виконання поставлених завдань та покращення командної взаємодії [1, с. 123]. Одним з найважливіших факторів є оплата праці, що є винагородою за вклад кожного працівника. У сучасному бізнес-середовищі керівництво на всіх рівнях підприємства, від лінійних менеджерів до генерального директора, прагне не лише винагороджувати працівників, а й удосконалювати та

оновлювати підходи до системи оплати праці з метою підвищення мотивації та досягнення високих результатів.

Для створення сучасної структури заробітної плати або її оновлення необхідно здійснити ґрунтовний аналіз поняття заробітної плати, яке стало об'єктом досліджень численних вчених. Огляд наукових поглядів щодо заробітної плати демонструє її багатогранність та різноманітні аспекти, що вимагають врахування при розробці ефективної системи оплати праці.

Так, О.А. Грішнова наголошує, що заробітна плата не тільки є складовою частиною собівартості продукції, але й відіграє ключову роль як основний фактор, який забезпечує реальний прибуток працівників, сприяючи досягненню оптимальних результатів у діяльності підприємства [2, с. 205].

Ф.Ф. Бутинець визначає заробітну плату як винагороду, яку працівники отримують у вигляді матеріалізованої форми вартості та ціни їх праці. Вона є основним стимулом для ефективної трудової діяльності та має безпосередній вплив на мотивацію працівників до досягнення високих результатів у роботі [3, с. 443].

А.В. Калина визначає заробітну плату як частину доданої вартості, що виплачується працівникам у грошовій формі, в залежності від кількості та якості праці, яку вони вклали у виробничий процес [4, с. 82].

А.М. Колот визначає заробітну плату як економічну категорію, що відображає взаємовідносини між власником підприємства та найманим працівником, які виникають у процесі розподілу новоствореної вартості. Окрім того, заробітна плата є складовою ринку праці, виступаючи як ціна, за яку найманий працівник пропонує свої трудові послуги [5, с. 97].

Згідно з поглядами М.І. Тимош, заробітну плату необхідно трактувати як економічну категорію, що відображає взаємовідносини між роботодавцем і працівником у контексті розподілу новоствореної вартості [6, с. 101].

Г. Швиданенко визначає термін «оплата праці» як будь-який заробіток, зазвичай у грошовій формі, який власник підприємства або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги відповідно

до умов трудового договору [7, с. 226]. Оплата праці складається з основної та додаткової частин. Розмір оплати праці найманого працівника залежить від результатів його праці та фінансових результатів діяльності підприємства. Основна заробітна плата формується на основі тарифних ставок, відрядних оцінок, посадових окладів, а також надбавок і доплат, що не перевищують межі, визначені законодавством. Рівень додаткової оплати праці, у свою чергу, залежить від кінцевих результатів діяльності підприємства і включає премії, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, а також надбавки та доплати, які не передбачені законодавством або встановлені у розмірах, більших за дозволені.

За визначенням Л.М. Яременко, заробітна плата є грошовим доходом найманих працівників, який залежить від обсягу праці, витраченої на створення матеріального чи конкретного продукту, або від кількості робочого часу, необхідного для надання послуги [8, с. 188].

Відповідно до Закону України “Про оплату праці”, заробітна плата визначається як винагорода, яку роботодавець надає працівникові за виконану ним роботу в межах трудового договору, здебільшого у грошовій формі [9].

Ми погоджуємося з думкою, що заробітна плата є компенсацією, яку підприємство виплачує працівникові за витрачений час та зусилля при виконанні конкретної праці, орієнтованої на досягнення матеріальних вигод та надання послуг. Вона є важливою складовою економічної мотивації працівника, яка безпосередньо залежить від його кваліфікації, а також від кількісних та якісних характеристик виконаної роботи, що, в свою чергу, відображає взаємовідносини між роботодавцем і працівником. Узагальнені та систематизовані підходи до трактування заробітної плати представлено в табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Трактування сутності заробітної плати підприємства

№	Автор	Визначення
1	2	3
1	Грішнова О. А.	Заробітна плата – це елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.
2	Бутинець Ф. Ф.	Заробітна плата – це оплата праці найманих працівників, яка виражає перетворену форму вартості і ціни робочої сили.
3	Калина А.В.	Заробітна плата – це частина доданої вартості, що виплачується працівникам у грошовій формі, в залежності від кількості та якості праці, яку вони вклали у виробничий процес.
4	Колот А.М.	Заробітна плата – економічна категорія, що відображає взаємовідносини між власником підприємства та найманим працівником, які виникають у процесі розподілу новоствореної вартості. Окрім того, заробітна плата є складовою ринку праці, виступаючи як ціна, за яку найманий працівник пропонує свої трудові послуги.
5	Тимош М. І.	Заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості.
6	Швиданенко Г.	Оплата праці як будь-який заробіток, зазвичай у грошовій формі, який власник підприємства або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги відповідно до умов трудового договору.
7	Яременко Л. М.	Заробітна плата – це грошовий дохід працівників, що залежить від кількості витраченої праці під час створення матеріального блага або конкретного товару, або витрат робочого часу при наданні послуг.
8	Закон України “Про оплату праці”	Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу

Джерело: сформовано автором на основі [1-8].

Згідно з чинним законодавством, система заробітної плати на підприємстві включає три основні складові: основну заробітну плату, яка визначається на основі тарифних ставок, посадових окладів та інших базових показників; додаткову заробітну плату, яка надається залежно від результатів праці, включаючи премії, надбавки та доплати; а також інші виплати, що виникають в результаті роботи працівника, такі як компенсації за невикористану відпустку або за понаднормову роботу (рис. 1.1). Ці складові взаємодіють між собою, формуючи загальний рівень оплати праці працівника на підприємстві.

Основна	Додаткова	Інші компенсаційні та заохочувальні виплати
• винагорода, обчислена за виконану трудову діяльність	• надбавки • доплати • гарантії та компенсації	• винагороди за підсумками річної роботи • матеріальна допомога

Рис. 1.1 Основні види заробітної плати на підприємстві

Джерело: сформовано автором.

Основна заробітна плата в компанії визначається залежно від продуктивності працівника, з урахуванням таких факторів, як час, ефективність, характер виконуваної роботи, стаж та інші аспекти. Вона включає як погодинну, так і одиничну оплату праці. Погодинна оплата обчислюється на основі встановленого окладу, тарифікаційної системи та обліку робочого часу за певний період. Для коректного розрахунку нормативної заробітної плати необхідно мати дані, що містять інформацію про виробничі процеси та цінові параметри, зокрема щодо вартості праці.

Більшість складових заробітної плати враховує об'єктивні умови праці, зокрема різницю в кваліфікації працівників, складність та відповідальність

роботи, а також робоче навантаження, яке формується під впливом умов праці та їх інтенсивності [10, с. 86].

Додаткова оплата є формою компенсації для працівників за виконану роботу понад стандартний робочий час та сприяє підвищенню прибутковості компанії. Вона включає премії, надбавки, гарантії та пенсійні виплати, передбачені законодавством. Розмір додаткових виплат визначається на основі середнього рівня заробітної плати, табелів обліку робочого часу та відповідних документів, що підтверджують факти додаткової праці.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати – це значні грошові компенсації, які виплачуються працівникам поза межами чинного законодавства. Ці виплати можуть включати різноманітні форми фінансової допомоги, що залежать від результатів діяльності працівників протягом року.

Рівень заробітної плати підприємства визначається низкою факторів, серед яких особливо важливими є:

1. Продуктивність підприємства, яка характеризує ефективність та результативність його виробничих процесів.
2. Зміни в попиті на кваліфікованих кадрів, що вимагають адаптації до коливань ринкової вартості та нових вимог до фахівців.
3. Динаміка безробіття, що впливає на конкурентність на ринку праці.
4. Різноманітність компенсаційних пакетів, які пропонуються працівникам, з урахуванням різних видів виплат.
5. Вплив профспілок, який проявляється через їх роль у формуванні умов праці та визначенні рівня заробітної плати.
6. Взаємозв'язок між ринками праці та ринками товарів і послуг, що визначає загальну ринкову ситуацію і відповідно рівень оплати праці.
7. Вплив державних органів, включаючи регулювання трудового законодавства та податкової політики, що безпосередньо позначається на розмірі заробітної плати та витратах підприємства.

Результати діяльності підприємства є одним з основних факторів, що визначають рівень заробітної плати. Коливання в цих результатах можуть мати

вплив на ухвалення рішень щодо збереження або зменшення заробітної плати працівників. У разі погіршення фінансових показників компанії, може виникнути необхідність скорочення витрат, включаючи витрати на оплату праці. Натомість, позитивні результати діяльності можуть створити передумови для підвищення заробітної плати працівників [11, с. 122].

Розвиток технологій сприяє автоматизації численних робочих процесів, що, в свою чергу, може викликати зміни в структурі зайнятості та характері виконуваних робіт. Багато робочих місць, які раніше обіймали люди, можуть бути замінені автоматизованими системами та обладнанням. Це, ймовірно, призведе до потреби у перекваліфікації працівників, а також змінить структуру заробітної плати, що відповідатиме новим вимогам та умовам ринку праці.

Вплив безробіття на формування заробітної плати може мати прямий зв'язок, де підвищення рівня безробіття спричиняє зниження заробітних пропозицій з боку роботодавців. Це обумовлено тим, що в умовах високого безробіття пропозиція робочої сили перевищує попит, що призводить до збільшення конкуренції серед працівників і, відповідно, до зниження вартості праці. Крім того, зміни у вартості споживчого кошика мають безпосередній вплив на рівень заробітної плати, і розширення цього кошика може стати підставою для підвищення мінімального рівня оплати праці.

Одним з основних механізмів впливу профспілок на визначення рівня заробітної плати є укладання колективних договорів, що укріплюють взаємозв'язок між роботодавцем та працівниками на певний період, зазвичай від одного до трьох років. В цих договорах встановлюється номінальний рівень заробітної плати, що індексується з урахуванням інфляційних змін або інших економічних факторів, забезпечуючи захист вартості праці протягом строку дії угоди.

В умовах перенасиченості ринку товарів і послуг підприємства змушені адаптуватися, зокрема, шляхом скорочення обсягів виробництва, що безпосередньо впливає на рівень заробітної плати. Це часто призводить до зменшення чисельності персоналу. В таких умовах державне регулювання

набуває важливого значення. Встановлення мінімальної заробітної плати та контроль за її дотриманням стає інструментом підтримки законного рівня оплати праці, зокрема за нескладну та рутинну працю, що не може бути нижчим від визначеного рівня для місячної чи погодинної роботи. Таке регулювання сприяє вирішенню трудових конфліктів та забезпеченню стабільності в трудових відносинах.

Ключовим елементом системи оплати праці є також конструкція системи преміювання, яка виступає важливим механізмом для досягнення необхідних якісних результатів діяльності організації. Ця система є важливим інструментом мотивації, що дозволяє коригувати рівень премій відповідно до кількісних, якісних та ефективних показників роботи працівників і організації загалом.

Таким чином, оплата праці є важливою складовою економічних відносин, що визначає не лише винагороду за виконану роботу, а й забезпечує мотивацію працівників до досягнення високих результатів. Вона має стратегічне значення для розвитку підприємства, оскільки безпосередньо впливає на ефективність управління, стабільність трудових відносин та корпоративний клімат.

1.2 Нормативно-правове забезпечення обліку і аудиту розрахунків із оплати праці

У сучасних умовах функціонування бізнесу нормативно-правове забезпечення розрахунків з оплати праці набуває вирішального значення в управлінні людськими ресурсами підприємства. Це комплекс нормативних актів, методик і стандартів, які регламентують порядок обчислення та виплати заробітної плати, встановлюють критерії її розміру та визначають принципи взаємодії між роботодавцем і працівниками. Нормативно-методичне забезпечення є інструментом, що сприяє забезпеченню справедливості, прозорості та конкурентоспроможності в системі оплати праці.

В Україні регулювання оплати праці здійснюється на трьох рівнях: державному (макрорівень), галузевому (мезорівень) та підприємницькому (мікрорівень). Кожен із цих рівнів має відповідні нормативно-правові акти, які визначають механізм, умови та розмір заробітної плати (рис. 1.2). Ця багаторівнева система забезпечує формування і розподіл оплати праці відповідно до встановлених нормативних вимог та принципів.

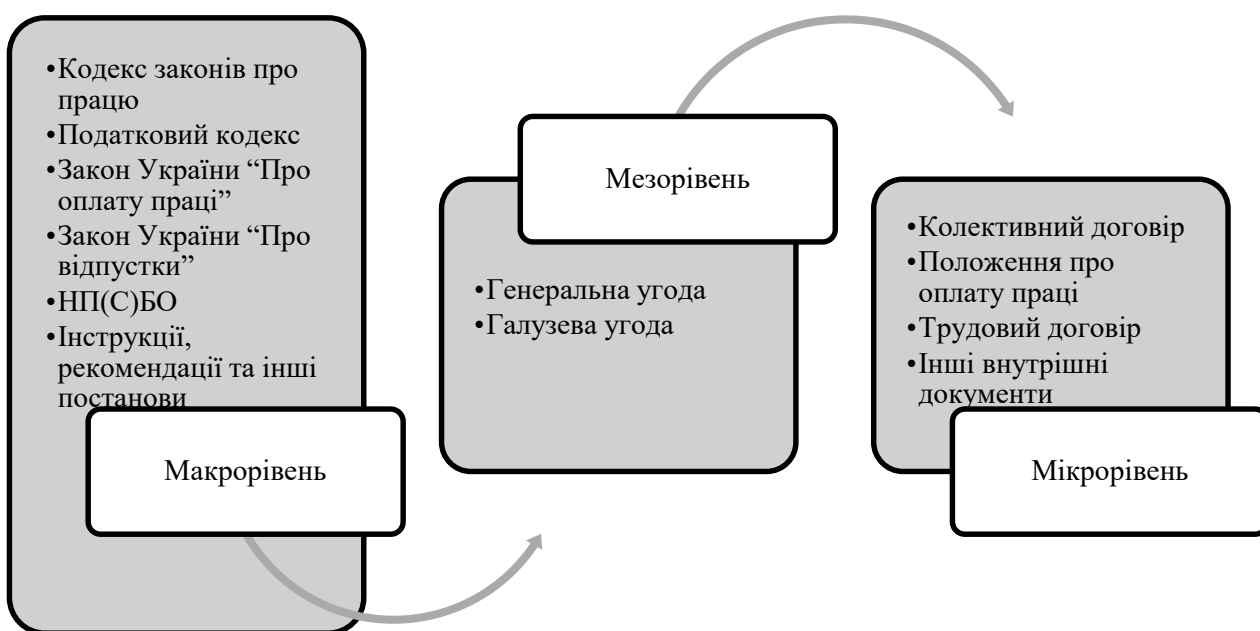


Рис. 1.2 Основні рівні нормативно-правового регулювання розрахунків із заробітної плати підприємства

Джерело: сформовано автором.

Законодавчі акти та методичні рекомендації не лише визначають загальні підходи до розрахунку заробітної плати, але й враховують специфіку окремих галузей та видів діяльності. У зв'язку з великою кількістю можливих варіантів і підходів підприємства повинні здійснювати детальний аналіз і вірно

застосовувати відповідні нормативно-методичні інструменти. Важливим аспектом є також постійний моніторинг змін у законодавстві та коригування внутрішніх процедур у відповідь на нові вимоги, що дозволяє підприємствам ефективно управляти витратами на працю та підтримувати конструктивні взаємовідносини з персоналом.

На макрорівні формуються та впроваджуються загальнодержавні нормативно-правові акти, які є обов'язковими до виконання всіма суб'єктами господарювання незалежно від форми власності чи виду діяльності. Такі акти встановлюють базові принципи організації оплати праці, регламентують мінімальні державні гарантії, а також окреслюють основні права та обов'язки сторін трудових відносин.

На мезорівні регуляторні документи розробляються з урахуванням специфіки окремих галузей економіки. Вони спрямовані на деталізацію загальних норм, що стосуються умов оплати праці в межах певної сфери, забезпечуючи адаптацію державної політики до галузевих особливостей та вимог.

На мікрорівні регулювання оплати праці здійснюється безпосередньо на рівні підприємств шляхом ухвалення внутрішніх локальних нормативних актів, положень про оплату праці, колективних договорів тощо. Ці документи формуються на основі чинного законодавства та галузевих нормативів, але враховують організаційні, економічні та кадрові особливості конкретної компанії, забезпечуючи гнучке й ефективне управління трудовими ресурсами.

Так, Кодекс законів про працю України виступає основоположним нормативно-правовим документом, який регламентує трудові відносини, у тому числі питання, пов'язані з оплатою праці. У межах цього кодексу встановлено основні права та обов'язки працівників і роботодавців щодо організації та здійснення оплати праці. Відповідно до положень кодексу, трудова оплата має ґрунтуватися на принципах справедливості, конфіденційності та своєчасності. Окрім того, передбачається, що розмір заробітної плати повинен відповідати

кількісним і якісним характеристикам виконаної праці, а також враховувати складність, умови та специфіку трудового процесу [12].

Також Кодекс законів про працю врегульовує питання щодо режиму робочого часу, часу відпочинку та оплати періодів відпустки. Ці норми передбачають правові гарантії щодо збереження заробітку під час законного відпочинку працівника та визначають обов'язки роботодавця з належного ведення розрахунків. Сукупність вищезазначених положень формує нормативну базу, яка забезпечує правове підґрунтя для реалізації політики справедливої, обґрунтованої та своєчасної оплати праці на рівні підприємств.

Податковий кодекс України відіграє важливу роль у регулюванні розрахунків з оплати праці, оскільки визначає заробітну плату як об'єкт оподаткування. Відповідно до його норм, з доходів працівників утримується податок на доходи фізичних осіб, а також здійснюються обов'язкові внески на соціальне страхування. Кодекс встановлює порядок нарахування податкових зобов'язань, ставки зборів і правила сплати, що охоплюють пенсійне, медичне та інші види державного соціального страхування. Таким чином, Податковий кодекс забезпечує фінансову участь підприємств у системі соціального захисту через механізми оплати праці [13].

Закон України «Про оплату праці» встановлює базові правові засади регулювання трудових відносин у частині нарахування та виплати заробітної плати. Він закріплює основні права та обов'язки як працівників, так і роботодавців у сфері оплати праці, а також визначає механізми формування її розміру відповідно до складності, умов та значущості виконуваної роботи [9].

У межах цього нормативного акта регламентуються основні форми оплати праці – тарифна, посадова (окладна), відрядна, погодинна тощо – та встановлюються правила їх застосування. Окрему увагу приділено визначенню умов нарахування премій, надбавок та інших заохочувальних і компенсаційних виплат. Закон також містить положення щодо укладання колективних договорів та трудових угод, що регулюють оплату праці, забезпечуючи участь працівників у цих процесах через представницькі органи. Таким чином,

зазначений закон є ключовим елементом нормативної бази, який забезпечує дотримання мінімальних стандартів оплати праці на всіх рівнях господарювання.

Закон України «Про відпустки» регламентує основні засади надання працівникам відпусток, визначаючи при цьому права та обов'язки сторін трудових відносин у цій сфері. У документі класифіковано різні види відпусток, зокрема щорічні, соціальні, відпустки у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю тощо [14].

Окрему увагу закон приділяє порядку оплати праці під час перебування працівника у відпустці. Згідно з його положеннями, розрахунок відпускних здійснюється на підставі середньої заробітної плати працівника, а оплата відпустки гарантується на рівні, не нижчому за звичайну оплату праці у період виконання трудових обов'язків. Таким чином, закон забезпечує правові гарантії працівникам щодо своєчасного та повного фінансового забезпечення в період відпочинку.

Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» є основоположним нормативним актом, що регулює організацію бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності на підприємствах. У сфері розрахунків з оплати праці цей закон встановлює загальні принципи ведення обліку операцій, пов'язаних із нарахуванням і виплатою заробітної плати працівникам [15].

Відповідно до положень закону, облік витрат на оплату праці має охоплювати усі складові: нараховану заробітну плату, утримання податків і внесків на соціальне страхування, а також інші зобов'язання роботодавця перед працівниками. Документ також визначає порядок відображення цих операцій у фінансовій звітності, що сприяє забезпеченню прозорості, достовірності та повноти фінансової інформації підприємства.

Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» відіграє ключову роль у регулюванні розрахунків з оплати праці, забезпечуючи фінансування системи соціального

захисту населення [16]. Документ визначає механізм нарахування, сплати та обліку єдиного соціального внеску (ЄСВ), що охоплює страхові відрахування на пенсійне забезпечення, тимчасову непрацездатність, безробіття, вагітність і пологи, а також на випадок нещасного випадку на виробництві та професійних захворювань. Таким чином, єдиний внесок є обов'язковим платежем, який роботодавці мають враховувати під час розрахунків із працівниками, забезпечуючи реалізацію соціальних гарантій, передбачених законодавством.

Узагальнюючи, нормативно-правове забезпечення розрахунків з оплати праці формує основні принципи та правила, які регулюють взаємодію між роботодавцями та працівниками у сфері визначення заробітної плати. Це комплексний підхід, що охоплює різні аспекти встановлення розміру та умов оплати праці, а також механізми контролю і звітності.

Згідно з чинним законодавством та відповідними нормативно-правовими актами, таке забезпечення встановлює стандарти для справедливої, прозорої та конкурентоспроможної оплати праці. Це дає змогу підприємствам створювати справедливі умови праці та системи оплати, які враховують специфіку виробничої діяльності та кваліфікацію працівників. Крім того, нормативи забезпечують відповідність підприємств вимогам законодавства, сприяють сталому розвитку бізнесу та забезпечують соціальну справедливість через механізми соціального захисту.

1.3 Роль і місце обліку та аудиту оплати праці в системі управління підприємством

Облік та аудит оплати праці займають важливе місце в системі управління підприємством, оскільки від правильності їх ведення залежить не лише фінансова стабільність організації, а й ефективність її функціонування в цілому. Система обліку оплати праці дозволяє забезпечити точність нарахувань, своєчасність виплат та відповідність законодавчим вимогам, що важливо для підтримання здорових трудових відносин та запобігання

фінансовим та правовим ризикам. Аудит, у свою чергу, виступає як важливий інструмент контролю, що дозволяє виявити можливі недоліки в процесах нарахування та виплати заробітної плати, оптимізувати витрати підприємства та забезпечити ефективне використання ресурсів. Звідси, облік і аудит оплати праці є не лише елементами бухгалтерського процесу, а й важливими складовими стратегічного управління, що сприяють досягненню бізнес-цілей і підтримці фінансової дисципліни на підприємстві.

На перший погляд, процес обліку заробітної плати може здаватися стандартною і не надто складною процедурою для підприємства. Однак для його належного виконання необхідна розвинена система обліку та аналізу, яка гарантуватиме справедливість, прозорість та ефективність у менеджменті людських ресурсів [17, с. 62]. Аналіз і вивчення основних функцій обліку заробітної плати є важливим кроком для організацій, що намагаються вдосконалити роботу з персоналом і забезпечити баланс між оплатою праці та досягненням стратегічних цілей підприємства.

Роль і значення обліку розрахунків із заробітної плати проявляються через виконувані ним функції, зокрема, відтворювальну, мотивуючу, регулюючу, соціальну та оптимізаційну (рис. 1.3). Дані функції забезпечують ефективне управління трудовими ресурсами, сприяючи справедливому розподілу заробітної плати відповідно до вкладеного праці та виконаних обов'язків [18, с. 133]. Окрім того, облік заробітної плати виконує важливу роль у забезпеченні дотримання вимог законодавства та сприяє формуванню довіри між роботодавцями та працівниками.

Перша і найважливіша функція обліку заробітної плати – це функція відтворення, в рамках якої заробітна плата виступає як основне джерело відтворення робочої сили. Цей аспект є основою для оцінки вартості товарів, праці та послуг. Реалізація цієї функції полягає в забезпеченні належного рівня життя працівників, що здійснюється через їхнє залучення до трудової діяльності.

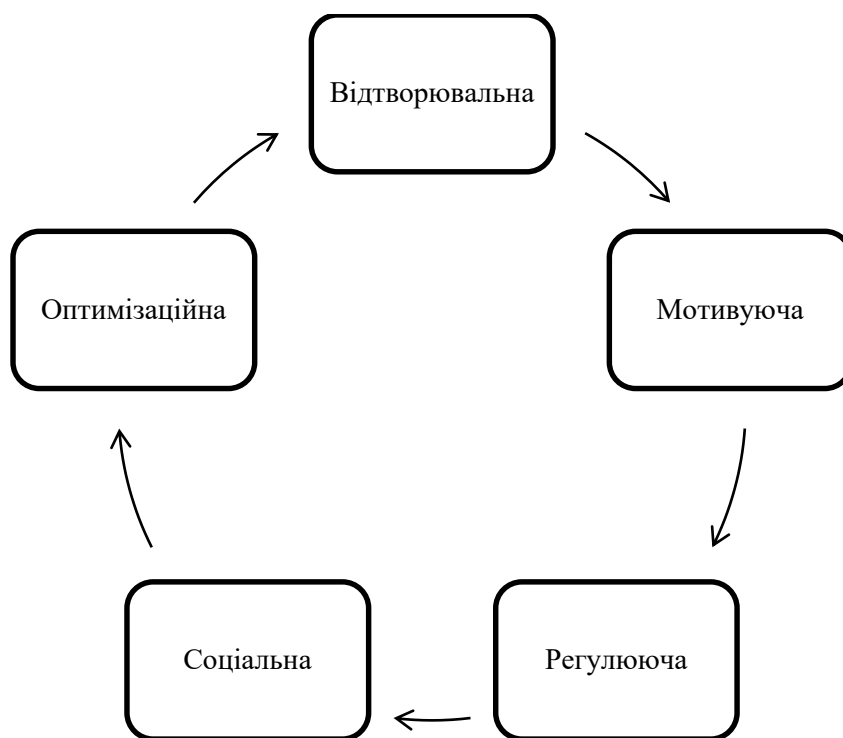


Рис. 1.3 Основні функції заробітної плати на підприємстві

Джерело: сформовано автором.

Функція відтворення заробітної плати є ключовим елементом економічної системи, оскільки вона визначає значення заробітної плати для забезпечення життєдіяльності та ефективного функціонування робочої сили. Згідно з цією функцією, заробітна плата є основним джерелом доходу для працівників, що дозволяє їм задовольняти базові потреби та підтримувати свій рівень життя. До основних аспектів функції відтворення заробітної плати належать:

- забезпечення життєдіяльності. Заробітна плата забезпечує працівникам необхідні фінансові ресурси для покупки основних товарів та послуг, таких як харчування, житло, медичне обслуговування, освіта та інші життєво важливі потреби.

- соціальне відтворення. Частина заробітної плати спрямовується на фінансування соціальних потреб, таких як освіта, охорона здоров'я, культура та інші аспекти, що підтримують розвиток суспільства та людського капіталу.

– стимулювання праці. Заробітна плата виступає як фактор мотивації працівників, оскільки її розмір безпосередньо впливає на продуктивність праці, підвищення кваліфікації та інноваційну діяльність [19, с. 110].

Мотивуюча функція заробітної плати має суттєве значення у стимулюванні працівників до підвищення їх ефективності та продуктивності в організації. Ця функція є невід'ємною частиною системи мотивації і може значно впливати на досягнення результативності компанії. Важливими аспектами мотивуючої функції заробітної плати є:

– матеріальна винагорода. Заробітна плата виступає як основна форма матеріальної винагороди за виконану працю, що дозволяє працівникам задовольняти свої потреби та бажання;

– стимулювання досягнення цілей. Високий рівень заробітної плати може мотивувати працівників до досягнення поставлених цілей та виконання завдань, оскільки чим більше зусиль вони вкладають у роботу, тим більшу винагороду отримують;

– конкурентоспроможність на ринку праці. Рівень заробітної плати впливає на здатність компанії залучати та утримувати кваліфікованих працівників, що підвищує її конкурентоспроможність на ринку праці.

Регулююча функція заробітної плати визначає її значення в економічній системі та організації, спрямоване на забезпечення рівноваги та врівноваження різних аспектів ринку праці. Вона охоплює кілька важливих аспектів:

– соціальна рівність. Заробітна плата служить інструментом забезпечення соціальної рівності серед працівників. Це досягається через встановлення мінімальних рівнів оплати праці, що гарантують достойний рівень життя та запобігають соціальним нерівностям.

– коригування економічних нерівностей. Заробітна плата є засобом для коригування економічних нерівностей між різними сегментами ринку праці та галузями економіки. Регулювання рівня зарплати в окремих сферах дозволяє впливати на їхній розвиток і підвищувати конкурентоспроможність;

– адаптація до змін у соціально-економічних умовах. Заробітна плата є засобом адаптації до змін у соціально-економічних умовах. Зміни в рівнях зарплат можуть відбуватися відповідно до коливань попиту та пропозиції на ринку праці, технологічних інновацій або змін соціальних стандартів [20, с. 130].

Соціальна функція заробітної плати визначає її роль у системі соціальних відносин та сприяє вирішенню соціальних завдань. Вона включає кілька важливих аспектів:

– забезпечення матеріального благополуччя. Однією з основних соціальних функцій заробітної плати є забезпечення працівників необхідними матеріальними умовами для нормального існування. Висока заробітна плата дозволяє задовольняти базові потреби працівників та їхніх родин, включаючи доступ до якісних товарів і послуг, освіти та медичного обслуговування.

– соціальне забезпечення та страхування. Заробітна плата служить основою для соціального забезпечення та страхування працівників. Частина заробітної плати спрямовується на систему пенсійного, медичного та соціального страхування, забезпечуючи фінансовий захист працівникам у разі хвороби, інвалідності чи інших непередбачених обставин.

– мінімізація соціальних нерівностей. Заробітна плата може бути важливим інструментом зменшення соціальних нерівностей у суспільстві. Завдяки встановленню мінімальних рівнів оплати праці та регулюванню соціальних виплат, система заробітної плати сприяє більш справедливому розподілу доходів серед різних соціальних груп.

Оптимізаційна функція заробітної плати відіграє важливу роль у стимулюванні працівників до досягнення високих результатів і підвищення ефективності діяльності в організації. Метою оптимізації є забезпечення раціонального використання робочого потенціалу та максимізація результативності, що включає кілька основних аспектів:

- стимулювання досягнень. Створення системи заохочень, таких як премії та бонуси, мотивує працівників до досягнення високих результатів і перевищення цілей.

- сприяння інноваціям. Заохочення нових ідей та підходів стимулює інноваційний розвиток в організації, що покращує продуктивність і якість.

- ефективне використання ресурсів. Оптимізація витрат на заробітну плату дозволяє досягати високих результатів із мінімальними витратами, підвищуючи економічну ефективність [21, с. 252].

Облік та аналіз розрахунків з оплати праці включають низку важливих завдань, які сприяють ефективній роботі підприємства та забезпечують дотримання законодавчих вимог. Першим основним завданням обліку і аудиту заробітної плати у системі управління підприємства є точний та своєчасний розрахунок заробітної плати. Це завдання полягає в забезпеченні коректності розрахунків для кожного працівника на основі їх трудового договору, погоджених тарифів, фактично відпрацьованих годин і інших умов, що визначають рівень компенсації. Окрім того, важливо враховувати змінювані обставини, як-от надбавки, бонуси, премії чи інші доплати, щоб уникнути помилок і забезпечити точність кожного розрахунку.

Другим важливим завданням є контроль за дотриманням законодавчих норм та вимог щодо оплати праці. Це завдання включає в себе забезпечення виконання всіх державних стандартів, таких як мінімальна заробітна плата, своєчасність сплати податків і внесків на соціальне страхування, а також контроль за нарахуванням пенсійних і медичних внесків. Підприємства повинні постійно слідкувати за змінами у трудовому та податковому законодавстві для уникнення порушень і штрафних санкцій.

Третім завданням є забезпечення прозорості та об'єктивності трудових відносин. Для цього необхідно вести чіткий облік трудових угод, змін у їх умовах, а також інших важливих документів, пов'язаних з трудовим процесом. Це дає можливість не тільки зберігати історію трудових відносин працівників, а

й забезпечувати повну відповідність умовам контракту, що сприяє підвищенню довіри між підприємством та його працівниками.

Четвертим завданням є аналіз витрат на працю. Це завдання охоплює вивчення витрат на оплату праці і їх взаємозв'язок з іншими фінансовими показниками підприємства, такими як прибуток, ефективність виробничих процесів і загальна фінансова стійкість. Завдяки цьому аналізу компанія може оптимізувати витрати, забезпечити економічну ефективність витрачання ресурсів і визначити можливості для покращення своєї фінансової ситуації.

П'ятим завданням є підготовка звітності та документації для внутрішнього та зовнішнього використання. Це включає формування регулярних звітів щодо нарахованої заробітної плати, податків, соціальних внесків, а також інших фінансових операцій, пов'язаних з персоналом. Важливість цього завдання полягає в тому, що коректно підготовлена звітність є основою для прийняття управлінських рішень, ефективного планування фінансових витрат та контролю за витратами підприємства.

Отже, облік та аудит оплати праці є важливими складовими управлінської системи підприємства, що забезпечують фінансову стабільність, дотримання законодавчих вимог та ефективне використання ресурсів для досягнення стратегічних цілей. Ці процеси сприяють не лише точному та своєчасному нарахуванню заробітної плати, але й покращенню трудових відносин через забезпечення прозорості та відповідності умовам трудових договорів. В результаті цього досягається підвищення мотивації працівників, оптимізація витрат та зміцнення фінансової дисципліни на підприємстві.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ І АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

2.1 Організаційні аспекти обліку розрахунків з оплати праці

Організаційні аспекти обліку розрахунків з оплати праці охоплюють систему документування та контролю трудових операцій. Підприємство повинне забезпечити правильне оформлення трудових договорів, табелів обліку робочого часу, наказів про прийняття, переведення чи звільнення працівників. Важливо також визначити відповідальних осіб за ведення первинної документації, формування розрахунково-платіжних відомостей і дотримання вимог трудового законодавства. Раціональна організація документообігу сприяє точності нарахувань і своєчасності виплат.

Другим важливим аспектом є організація аналітичного та синтетичного обліку розрахунків з оплати праці. Підприємство має встановити порядок нарахування зарплати, премій, доплат, утримань та податків, а також використання відповідних бухгалтерських рахунків [22, с. 178]. Чіткий розподіл обов'язків між бухгалтерією та кадровою службою, застосування сучасних програм обліку і своєчасне оновлення нормативної бази забезпечують прозорість розрахунків із працівниками та мінімізують ризики помилок.

Система організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці включає три основні складові:

1. Методична складова – це сукупність прийомів, методів і правил, за допомогою яких підприємство формує та відображає інформацію щодо нарахування заробітної плати, утримань та інших виплат працівникам.

2. Організаційна складова – це система внутрішніх положень, процедур та відповідальних осіб, які забезпечують чітке та своєчасне ведення обліку праці та заробітної плати, а також контроль за правильністю розрахунків.

3. Технічна складова – це визначення інструментів, способів і форм ведення обліку, зокрема вибір програмного забезпечення, носіїв інформації та способів документування операцій з оплати праці [23].

Вивчення організаційних і методичних особливостей обліку розрахунків з оплати праці здійснено на матеріалах діяльності ТОВ “Груп-Консалтинг”. Дане підприємство спеціалізується на наданні послуг з бухгалтерського обліку, проведенні аудиторських перевірок та консультуванні з питань оподаткування.

Ключовими елементами ефективної організації обліку у ТОВ “Груп-Консалтинг” оплати праці є чітке визначення завдань, формування системи необхідних показників, упорядкування документації та встановлення відповідних рахунків обліку.

До основних завдань ТОВ “Груп-Консалтинг” у сфері організації обліку розрахунків із заробітної плати належать:

- ведення обліку чисельності персоналу;
- забезпечення раціонального використання робочого часу працівників;
- контроль за дотриманням трудової дисципліни;
- фіксація відпрацьованого часу та обсягів виконаних робіт чи виробленої продукції;
- установлення норм виробітку;
- контроль правильності фінансових розрахунків з бюджетом та виконання інших супутніх функцій.

Система обліку заробітної плати у ТОВ “Груп-Консалтинг” функціонує відповідно до вимог чинного законодавства та спирається на комплекс нормативно-правових документів. До її основи входять загальнодержавні та галузеві угоди, колективні й індивідуальні трудові договори, а також внутрішні регламенти підприємства (рис. 2.1).

У ТОВ “Груп-Консалтинг” об’єкти обліку праці та її оплати загалом відповідають стандартним для підприємств, однак специфіка надання бухгалтерських, аудиторських та консалтингових послуг зумовлює певні особливості в організації облікових процесів. Технологія ведення обліку та

робота бухгалтерської служби підприємства формуються з урахуванням характеру наданих послуг, структури персоналу та внутрішньої організації діяльності, що безпосередньо впливає на побудову системи обліку.



Рис.2.1 Узагальнена побудова системи обліку та здійснення розрахунків із заробітної плати у ТОВ “Груп-Консалтинг”

Джерело: сформовано автором.

Загальна структура системи обліку та розрахунків з оплати праці передбачає сукупність взаємопов'язаних елементів, які забезпечують повне, своєчасне та достовірне відображення інформації щодо нарахувань, утримань і виплат заробітної плати. До неї належать порядок документування трудових показників, методи обробки даних, система рахунків та реєстрів, механізми контролю, а також нормативно-правова база, що регулює процеси оплати праці [24, с. 781].

На досліджуваному підприємстві узагальнення даних щодо розрахунків із заробітної плати здійснюється на рахунку 66 “Розрахунки за виплатами працівникам”. За кредитом цього рахунку відображаються всі види нарахувань працівникам – як основна й додаткова заробітна плата, так і премії та інші виплати компенсаційного чи заохочувального характеру. За дебетом фіксуються суми фактично здійснених виплат, а також вартість матеріалів та товарів, виданих у рахунок зарплати, і всі види утримань із заробітної плати, зокрема ПДФО, ЄСВ, військовий збір тощо [25, с. 802].

У ТОВ “Груп-Консалтинг” ключове значення в організації розрахунків із заробітної плати має коректне та своєчасне оформлення первинних документів. Саме на їх основі здійснюються нарахування заробітної плати, ведення обліку робочого часу, проведення утримань податків і обов’язкових внесків, а також формування бухгалтерської та податкової звітності. Підприємство застосовує як уніфіковані державні форми, так і внутрішні документи, розроблені відповідно до вимог внутрішнього документообігу. До таких документів належать таблиці обліку робочого часу, розрахунково-платіжні відомості, накази щодо прийняття чи звільнення працівників, документи про преміювання, листки непрацездатності тощо. Усі первинні документи оформлюються у відповідності до чинних нормативно-правових актів, що забезпечує їх юридичну силу та достовірність. Основні форми первинної документації, що використовуються на підприємстві для відображення операцій з оплати праці, представлено у табл. 2.1.

Наказ про прийняття на роботу працівника (форма № П-1) – це офіційний розпорядчий документ, який підтверджує факт оформлення особи на посаду в підприємстві відповідно до умов, узгоджених під час працевлаштування. Його оформлюють на основі заяви працівника та супровідних документів (паспорт, ідентифікаційний код, диплом тощо) і підписує керівник організації. Цей наказ слугує підставою для внесення інформації до кадрових та облікових документів, початку нарахування заробітної плати та ведення обліку робочого часу в таблиці.

Таблиця 2.1

**Основні первинні документи з обліку оплати праці ТОВ “Груп-
Консалтинг”**

№	Назва документа	Форма	Призначення
1	Наказ про прийняття на роботу працівника	№ П-1	Офіційне оформлення працівника на посаду, визначення умов праці та дати початку роботи
2	Особова картка працівника	№ П-2	Ведення персональних даних працівника, облік стажу, посади, кваліфікації та інших характеристик
3	Наказ про надання відпустки	№ П-3	Офіційне оформлення права працівника на відпустку та фіксація її тривалості
4	Наказ про припинення трудового договору (контракту)	№ П-4	Документальне оформлення звільнення працівника та підстав припинення трудових відносин
5	Табель обліку використання робочого часу	№ П-5	Облік фактично відпрацьованого часу працівників для правильного нарахування заробітної плати
6	Розрахунково-платіжна відомість працівника	№ П-6	Узагальнення нарахувань та утримань із заробітної плати, підстава для виплати працівникам

Джерело: сформовано автором.

Особова картка працівника (форма № П-2) – це індивідуальний документ обліку, який містить ключову інформацію про працівника, зокрема дані про освіту, професійні навички, трудовий стаж, переміщення всередині підприємства, а також відомості про заохочення чи дисциплінарні заходи. Вона забезпечує впорядковане зберігання кадрової інформації та використовується для ведення кадрового, аналітичного та статистичного обліку. Заповнення картки здійснюється працівником відділу кадрів після підписання наказу про прийняття на роботу.

Наказ про надання відпустки (форма № П-3) – це розпорядчий документ, який фіксує рішення керівництва про надання працівнику відпустки (щорічної основної, додаткової чи іншого типу) відповідно до норм трудового законодавства. Наказ складається на основі затвердженого графіка відпусток або заяви працівника і містить інформацію про період відпочинку, його тривалість та вид відпустки (оплачувана або без збереження заробітної плати).

Документ є підставою для нарахування відпускних і внесення даних до табеля обліку робочого часу.

Наказ про припинення трудового договору (контракту) (форма № П-4) – це обов’язковий документ, який оформлюється у випадках звільнення працівника за власним бажанням, за ініціативою роботодавця або за іншими підставами, передбаченими законодавством. У ньому зазначаються дата звільнення, причина завершення трудових відносин із посиланням на відповідну статтю Кодексу законів про працю України, а також особи, відповідальні за проведення остаточного розрахунку та видачу трудової книжки. Цей наказ слугує підставою для припинення нарахування заробітної плати та внесення відповідних змін до кадрових документів.

Табель обліку використання робочого часу (форма № П-5) – первинний документ, призначений для обліку фактично відпрацьованого часу працівниками підприємства. У таблиці відображаються всі види присутності та відсутності працівників (відпрацьовані дні, години, лікарняні, відпустки, відрядження, прогули тощо). Документ ведеться щомісяця кадровою службою або уповноваженим підрозділом і є основою для нарахування заробітної плати, надбавок, премій та утримань. Точне та своєчасне заповнення табеля є важливим для коректного фінансового обліку.

Розрахунково-платіжна відомість працівника (форма № П-6) – це зведений документ, який застосовується для нарахування та виплати заробітної плати за певний розрахунковий період. У відомості зазначаються суми нарахованої заробітної плати, податків та обов’язкових платежів (ЄСВ, ПДФО, військовий збір), а також фактична сума до виплати. Відомість складається бухгалтерією і є підставою для здійснення виплат працівникам готівкою або через банківські установи. Крім того, документ використовується як доказ у разі перевірок контролюючих органів [26, с. 239].

Вивчення організаційних аспектів обліку розрахунків з оплати праці на прикладі ТОВ «Груп-Консалтинг» показало, що ефективне функціонування системи заробітної плати значною мірою залежить від правильного оформлення

та своєчасного ведення первинної документації. Чітке регламентування трудових договорів, наказів про прийняття, переведення чи звільнення працівників, а також ведення табелів обліку робочого часу і розрахунково-платіжних відомостей забезпечує точність нарахувань, дотримання трудового законодавства та своєчасність виплат. Визначення відповідальних осіб за документообіг і контроль за його виконанням дозволяє мінімізувати ризики помилок і забезпечує прозорість кадрових та фінансових процесів підприємства.

Другим важливим аспектом є організація аналітичного та синтетичного обліку розрахунків із заробітної плати. У ТОВ “Груп-Консалтинг” встановлено порядок нарахування основної заробітної плати, премій, доплат, утримань та податків із використанням відповідних бухгалтерських рахунків. Раціональний розподіл обов’язків між бухгалтерією та кадровою службою, застосування сучасних програм обліку та актуальна нормативна база забезпечують достовірність і повноту облікових даних. Така організація обліку сприяє ефективному управлінню персоналом, своєчасному фінансуванню виплат та підвищенню загальної прозорості діяльності підприємства.

2.2 Методика обліку розрахунків з оплати праці підприємства

Облік розрахунків з оплати праці є однією з ключових складових бухгалтерського обліку на підприємстві, оскільки безпосередньо впливає на ефективність управління персоналом та фінансовий стан організації. Методика обліку заробітної плати передбачає систематизацію всіх операцій, пов’язаних із нарахуванням, виплатою та утриманнями із заробітної плати працівників, а також правильне оформлення первинних документів, ведення аналітичного та синтетичного обліку та дотримання вимог чинного законодавства. Ефективна організація цього процесу забезпечує своєчасну виплату заробітної плати, контроль за трудовою дисципліною та раціональне використання робочого часу.

Методика обліку розрахунків із заробітної плати включає визначення системи показників, розробку та застосування форм первинної документації, порядок обліку робочого часу, премій та надбавок, а також утримань податків і внесків. Особливу увагу приділяють взаємодії бухгалтерії та кадрової служби, правильному вибору рахунків обліку та застосуванню сучасних програмних засобів, що забезпечує точність нарахувань і мінімізує ризики помилок [27, с. 203]. Дослідження даної методики дозволяє не лише підвищити ефективність внутрішніх процесів підприємства, а й забезпечити відповідність обліку вимогам законодавства та внутрішніх регламентів організації.

Для відображення узагальненої інформації щодо розрахунків із виплати заробітної плати в бухгалтерському обліку ТОВ “Груп-Консалтинг” застосовується пасивний рахунок 66 “Розрахунки за виплатами працівникам”. Він використовується для обліку всіх видів заборгованостей підприємства перед персоналом. Для забезпечення більш детального обліку до рахунку відкриваються відповідні субрахунки, що дає змогу розмежовувати поточні розрахунки із заробітної плати та суми, віднесені до депонованих.

На субрахунку 661 “Розрахунки за заробітною платою” у ТОВ “Груп-Консалтинг” відображаються всі нарахування працівникам: заробітна плата, оплата листків непрацездатності, премії, доплати та інші види винагород. Такі операції проводяться по кредиту рахунку, оскільки вони збільшують заборгованість підприємства перед персоналом. У дебетовій частині субрахунку фіксуються вже здійснені виплати працівникам, а також утримання – податки, збори та інші обов’язкові відрахування.

Облік депонованих сум заробітної плати ведеться на субрахунку 662 “Розрахунки з депонентами”. За кредитом показують кошти, які не були виплачені у визначені строки, а за дебетом – їхню подальшу видачу. Така організація роботи з рахунком 66 та його субрахунками забезпечує повне, системне та достовірне відображення розрахунків з персоналом у частині оплати праці.

У системі бухгалтерського обліку ТОВ “Груп-Консалтинг” забезпечується чітке дотримання принципу узгодженості між аналітичним та синтетичним обліком розрахунків із заробітної плати. Такий підхід дає змогу не лише контролювати точність нарахувань, а й забезпечувати прозорість усіх операцій, пов’язаних з оплатою праці.

Загальна сума нарахувань заробітної плати, яка фіксується на всіх аналітичних рахунках (у розрізі працівників, підрозділів, видів виплат), повинна повністю відповідати кредитовому обороту синтетичного рахунку 66 “Розрахунки за виплатами працівникам” за відповідний звітний період. Узгодженість цих даних свідчить про коректність проведених бухгалтерських операцій і дозволяє уникнути помилок при формуванні фінансової та податкової звітності [28, с. 5].

Фактично це означає, що суми нарахувань, здійснених по кожному структурному підрозділу ТОВ “Груп-Консалтинг” – незалежно від того, чи це адміністративні відділи, виробничі підрозділи (якщо вони наявні), служби підтримки або інші організаційні одиниці, – у підсумку формують загальну суму зобов’язань підприємства перед усім персоналом. Такий підхід дозволяє керівництву отримувати деталізовану інформацію про витрати на оплату праці за напрямками діяльності та забезпечує можливість оперативного аналізу й контролю трудових ресурсів.

Дотримання принципу співставності аналітичних і синтетичних даних також мінімізує ризики виникнення розбіжностей під час внутрішнього аудиту, перевірок контролюючих органів чи підготовки управлінської звітності. Крім того, це забезпечує коректність формування резервів на оплату праці, лікарняні, відпустки та інші виплати.

Таблиця 2.1 відображає ключові елементи організації системи обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві, включаючи структуру застосовуваних рахунків, порядок документального оформлення, методику нарахувань і механізм контролю їх відповідності синтетичним даним.

Таблиця 2.1

Кореспонденції рахунків обліку оплати праці ТОВ “Груп-Консалтинг”

№ п/п	Господарська операція	Проведення	
		Дт	Кт
1	Нараховано заробітну плату персоналу підприємства:		
	- які зайняті у загальновиробничій сфері	91	661
	- які зайняті у адміністративно-управлінській сфері	92	
2	Нараховано ЄСВ:		
	- які зайняті у загальновиробничій сфері	91	651
	- які зайняті у адміністративно-управлінській сфері	92	
3	Утримано ПДФО (18%)	661	641.ПДФО
4	Утримано військовий збір (5%)	661	641.ВЗ
4	Виплачено заробітну плату	661	311
4	Перераховано ЄСВ	651	311
4	Сплачено ПДФО і ВЗ	641	311

Джерело: сформовано автором.

ТОВ “Груп-Консалтинг” забезпечує своїм працівникам належний рівень соціального захисту, у тому числі й гарантії щодо оплати періоду тимчасової непрацездатності. Для коректного нарахування лікарняних визначається розрахунковий період, тобто проміжок часу, за який враховуються виплати працівникові.

Порядок фінансування виплат у разі тимчасової непрацездатності залежить від причин її настання. Якщо працівник захворів або отримав травму, не пов’язану з виконанням службових обов’язків, оплату перших п’яти календарних днів забезпечує підприємство власним коштом. Починаючи з шостого дня непрацездатності, а також у ситуаціях, що потребують тривалішого лікування чи догляду за хворими членами сім’ї, фінансування виплат здійснюється за рахунок Фонду соціального страхування України.

У випадках професійних захворювань або нещасних випадків, що сталися під час виконання службових обов’язків, матеріальне забезпечення працівникові надається вже з першого дня непрацездатності і повністю

покривається за рахунок коштів Фонду соціального страхування. Такий механізм гарантує соціальний захист працівників ТОВ “Груп-Консалтинг” та супроводжується належним документальним оформленням усіх операцій у бухгалтерському обліку підприємства.

Розмір виплат за період тимчасової непрацездатності визначається з урахуванням двох основних показників: середньої заробітної плати працівника та тривалості його страхового стажу. Обидва ці критерії є необхідними для правильного розрахунку суми матеріальної допомоги, що компенсує втрату працездатності. Середня заробітна плата обчислюється відповідно до вимог Порядку визначення середнього заробітку для надання допомог у межах системи загальнообов’язкового державного соціального страхування.

На підприємстві застосовуються такі підходи до визначення розрахункового періоду:

- за останні 12 місяців, що передують місяцю настання тимчасової непрацездатності – якщо працівник працює в ТОВ “Груп-Консалтинг” рік або більше;
- за кількість повних календарних місяців роботи – якщо стаж працівника на підприємстві становить менше року;
- за фактично відпрацьований період від дати укладення трудового договору до дня відкриття лікарняного листка – якщо працівник не має жодного повного відпрацьованого календарного місяця.

У таблиці 2.2 подано структуру рахунків бухгалтерського обліку, які застосовуються на ТОВ “Груп-Консалтинг” під час нарахування та виплати лікарняних працівникам.

Право на щорічну основну відпустку тривалістю не менше 24 календарних днів за відпрацьований робочий рік, який обчислюється від дати укладення трудового договору, гарантується трудовим законодавством України [29, с. 30]. Розрахунок суми відпускних здійснюється поетапно: спершу визначається середній заробіток працівника за один календарний день. Для цього загальна сума доходу працівника за попередні 12 календарних місяців

ділиться на кількість календарних днів у цьому періоді з урахуванням святкових та неробочих днів, передбачених законодавством. Потім отримане значення множиться на кількість днів відпустки, що дозволяє визначити загальну суму до виплати. Така методика гарантує справедливий розрахунок відпускних і відповідає чинним нормам законодавства України.

Таблиця 2.2

Кореспонденції рахунків обліку лікарняних ТОВ “Груп-Консалтинг”

№	Зміст господарської операції	Проведення	
		Дт	Кт
1	Нарахування виплат за перші п'ять днів тимчасової непрацездатності за рахунок підприємства	949	663
2	Нарахування лікарняних за період, що оплачується після подання заяви-розрахунку до Фонду соцстраху	378	663
3	Нарахування єдиного соціального внеску на суму лікарняних	949	651
4	Утримання податку на доходи фізичних осіб (ПДФО) із суми лікарняних	663	641
5	Утримання військового збору	663	642
6	Перерахування коштів лікарняних на спеціальний рахунок Фонду соцстраху	378	663
7	Сплата ПДФО до бюджету	641	311
8	Сплата військового збору до бюджету	642	311
9	Виплата лікарняних працівнику підприємством	663	311
10	Утримання ПДФО із сум, що виплачуються через Фонд	641	313
11	Утримання військового збору із сум, що виплачуються через Фонд	642	313
12	Виплата лікарняних працівнику за рахунок Фонду соціального страхування	663	313
13	Перерахування єдиного соціального внеску	651	311

Джерело: сформовано автором.

Облік нарахування та виплати відпусток у ТОВ “Груп-Консалтинг” ведеться через оформлення відповідної первинної документації та її відображення у бухгалтерських проводках (табл. 2.3).

У фінансовій звітності ТОВ “Груп-Консалтинг” інформація про розрахунки з оплати праці та нарахування єдиного соціального внеску відображається окремими статтями у формі №1-м “Баланс” та формі №2-м “Звіт про фінансові результати” (Додаток А).

Таблиця 2.3

Кореспонденції рахунків обліку відпусток ТОВ “Груп-Консалтинг”

№	Зміст господарської операції	Проведення	
		Дт	Кт
1	Нарахування суми відпускних працівникам	471	661
2	Нарахування єдиного соціального внеску на суму відпускних	471	651
3	Утримання податку на доходи фізичних осіб (ПДФО)	661	641
4	Утримання військового збору (ВЗ)	661	642
5	Перерахування ЄСВ до бюджету	651	311
6	Сплата ПДФО до бюджету	641	311
7	Сплата військового збору до бюджету	642	311

Джерело: сформовано автором.

У Балансі підприємства задіяні такі показники:

– рядок 1155 “Інша поточна дебіторська заборгованість” – тут можуть відображатися переоплати або авансові виплати працівникам;

– рядок 1625 “Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками зі страхування” – включає нараховані, але ще не сплачені суми єдиного соціального внеску до державних фондів;

– рядок 1630 “Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з оплати праці” – акумулює інформацію про нараховану, але не виплачену заробітну плату на дату балансу.

У формі №2-м “Звіт про фінансові результати” витрати на оплату праці узагальнюються у складі відповідних статей витрат залежно від їх функціонального призначення. Такий підхід відповідає вимогам спрощеної системи бухгалтерського обліку і звітності для малих підприємств.

У підсумку, організація обліку розрахунків з оплати праці в ТОВ “Груп-Консалтинг” є важливим елементом управління підприємством, що забезпечує своєчасність і точність виплат, дотримання трудового законодавства та соціальних гарантій для працівників. Система обліку передбачає використання пасивного рахунку 66 “Розрахунки за виплатами працівникам” та відповідних субрахунків для детального відображення нарахувань, виплат і депонованих

сум, узгодження аналітичного та синтетичного обліку, а також правильне оформлення первинних документів.

Методика нарахування заробітної плати, лікарняних, відпускних та утримань забезпечує прозорість фінансових операцій, контроль за використанням трудових ресурсів і точність формування фінансової звітності. Крім того, відображення інформації у балансі та звіті про фінансові результати дозволяє керівництву здійснювати ефективний фінансовий аналіз, контролювати витрати на оплату праці та приймати обґрунтовані управлінські рішення. Впроваджена система обліку сприяє не лише дотриманню законодавчих вимог, а й підвищенню ефективності внутрішніх процесів підприємства, забезпечуючи надійний соціальний захист працівників.

2.3 Особливості проведення аудиту розрахунків із оплати праці

Особливості проведення аудиту розрахунків із оплати праці зумовлені специфікою бухгалтерського обліку трудових витрат, що безпосередньо впливають на фінансовий стан підприємства та ефективність управління персоналом. Цей вид аудиту спрямований на перевірку правильності нарахування та виплати заробітної плати, відпускних, лікарняних, премій, надбавок і інших заохочувальних виплат, а також відповідності здійснених утримань податковому та законодавчому регулюванню. Важливим завданням аудиту є контроль за повнотою і достовірністю обліку, своєчасністю виплат працівникам та відповідністю документального оформлення чинним нормативам.

Особливу увагу при проведенні аудиту розрахунків із оплати праці приділяють перевірці коректності ведення аналітичного та синтетичного обліку, відповідності бухгалтерських проводок первинним документам, а також правильності розрахунку податків і обов'язкових внесків, включно з єдиним соціальним внеском. Аудиторська перевірка дозволяє виявляти помилки та порушення у нарахуваннях, забезпечує контроль за виконанням законодавчих

вимог і внутрішніх регламентів підприємства, а також формує надійну інформаційну базу для управлінських рішень, що сприяє підвищенню прозорості та ефективності використання трудових ресурсів [30].

Основними завданнями аудиту розрахунків із оплати праці в ТОВ “Груп-Консалтинг” є:

- перевірка відповідності процедур нарахування та виплати заробітної плати чинному законодавству та внутрішнім нормативним документам підприємства;
- контроль правильності визначення обсягів виконаних робіт та наданих послуг для коректного нарахування винагороди;
- перевірка виплат працівникам відповідно до умов трудових договорів, колективних угод та інших домовленостей;
- забезпечення правильного розподілу витрат на оплату праці між собівартістю продукції та адміністративними витратами;
- аналіз нарахованих доходів, які підлягають оподаткуванню, та контроль за своєчасністю сплати податків і внесків до державного бюджету;
- перевірка правильності нарахування та виплати відпускних, лікарняних та інших соціальних виплат;
- контроль за створенням і використанням резервів на оплату відпусток та інших передбачених законодавством виплат.

На основі зазначених завдань можливо побудувати модель аудиту розрахунків із оплати праці для ТОВ “Груп-Консалтинг”, яка включатиме ключові елементи: об’єкти перевірки, методологічні підходи, джерела інформації та стандартизовані методики для реалізації аудиторських висновків. Така модель дозволяє систематизувати процес аудиту, визначити послідовність дій та критерії оцінки, а також забезпечити повноту та достовірність перевірки операцій, пов’язаних з нарахуванням, виплатою та утриманнями із заробітної плати (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Модель аудиту розрахунків із оплати праці ТОВ “Груп-Консалтинг”

№ п/п	Об’єкт аудиту	Методологічний підхід	Джерела інформації	Очікуваний результат
1	Нарахування заробітної плати	Документальна перевірка, аналітичні методи	Відомості про нарахування, табелі обліку робочого часу, трудові договори	Підтвердження правильності нарахованих сум та відповідності законодавству
2	Виплати та утримання	Порівняльний аналіз, вибіркова перевірка	Банківські виписки, платіжні відомості, первинні документи	Перевірка своєчасності виплат і правильності утримань ПДФО, ВЗ та інших відрахувань
3	Відпустки та лікарняні	Розрахунковий контроль, тестування	Листки непрацездатності, накази про відпустки, розрахункові відомості	Перевірка коректності розрахунків відпускних і лікарняних виплат
4	ЄСВ та інші соціальні внески	Аналітичні методи, контрольні співставлення	Звіти до ПФУ, ФСС, платіжні документи	Підтвердження правильності нарахування та сплати внесків
5	Собівартість послуг та витрати на оплату праці	Співставлення даних, аналітичний контроль	Калькуляції, бухгалтерські проводки, внутрішні документи	Визначення правильності віднесення витрат на оплату праці до відповідних статей
6	Резерви на оплату відпусток	Перевірка нарахувань, тестування	Відомості бухгалтерського обліку, розрахунки резервів	Підтвердження наявності та правильності формування резервів

Джерело: сформовано автором.

Проведення аудиту розрахунків із оплати праці в ТОВ “Груп-Консалтинг” починається з розробки детального плану перевірки. Планування аудиту дозволяє зосередити увагу на ключових аспектах бухгалтерського обліку та організації нарахування і виплати заробітної плати, а також оптимізувати послідовність виконання аудиторських процедур. Обсяг та склад аудиторської роботи визначаються масштабом діяльності підприємства, рівнем професійної підготовки аудитора та глибиною розуміння специфіки його операцій. Важливим етапом є погодження з керівництвом підприємства обсягів, умов та характеру перевірки, що дозволяє чітко окреслити мету та завдання аудиту [31, с. 36].

План аудиторської перевірки повинен бути структурованим і детальним, оскільки він слугує основою для розробки програми аудиту. Вибір змісту, формату, методів та технологій перевірки залежить від розміру та специфіки діяльності ТОВ “Груп-Консалтинг”. Такий підхід забезпечує системність проведення аудиту, ефективний контроль за дотриманням законодавства та точність обліку розрахунків з персоналом.

Під час аудиту розрахунків із оплати праці в ТОВ “Груп-Консалтинг” першочергово здійснюється ознайомлення з обліковою політикою підприємства, перевірка її відповідності чинним стандартам і законодавчим вимогам, а також оцінка ефективності внутрішнього контролю та особливостей діяльності клієнта. Це дозволяє аудитору сформулювати цілісне уявлення про систему обліку та процеси нарахування і виплати заробітної плати, що є базою для подальших аудиторських процедур [32, с. 128].

Методика аудиту розрахунків із оплати праці в ТОВ “Груп-Консалтинг” включає такі ключові етапи:

1. Перевірка правильності оформлення первинних документів щодо виплат працівникам відповідно до чинного законодавства.
2. Аналіз наявності та відповідності умов трудових договорів і додаткових угод.
3. Перевірка правильності нарахування заробітної плати відповідно до обсягу виконаних робіт, у тому числі при відрядній та погодинній формі оплати.
4. Контроль за відображенням соціальних гарантій та додаткових виплат для працівників.
5. Перевірка правильності нарахування та виплати відпускних.
6. Аналіз розрахунків лікарняних та інших виплат у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю.
7. Контроль коректності обліку податків і зборів, що утримуються із заробітної плати, відповідно до вимог законодавства.

8. Перевірка правильності включення витрат на оплату праці до собівартості продукції або послуг підприємства.

9. Оцінка законності та обґрунтованості проведених нарахувань і виплат працівникам.

10. Перевірка відповідності даних аналітичного та синтетичного обліку.

11. Аналіз узгодженості показників бухгалтерської та фінансової звітності щодо розрахунків із заробітної плати.

Під час аудиту розрахунків із оплати праці в ТОВ “Груп-Консалтинг” контрольні заходи спрямовані на встановлення достовірності первинних даних обліку за обраний період. Особлива увага приділяється дотриманню нормативно-правових вимог у сфері трудових відносин та правильності нарахування й виплати заробітної плати. Для підвищення ефективності перевірки аудитор важливо рівномірно розподілити контрольні заходи між усіма сегментами обліку розрахунків із працівниками, що дозволяє детально перевірити всі операції та своєчасно виявити можливі недоліки.

Основні аспекти, які підлягають перевірці під час аудиту в ТОВ “Груп-Консалтинг”, включають:

- дотримання підприємством вимог чинного законодавства щодо ведення обліку;
- перевірку достовірності даних, відображених у первинних документах та звітності;
- правильність визначення обсягу виконаних робіт та наданих послуг;
- ідентифікацію осіб, що брали участь у виробничих процесах, у первинних документах;
- коректне відображення інформації про виконану роботу в облікових документах;
- відповідність даних аналітичного обліку синтетичному рахунку 66;
- законність нарахувань доплат, премій та надбавок;
- достовірність підсумків у реєстрах обліку та фінансовій звітності;

- правильність віднесення витрат на собівартість продукції при нарахуванні заробітної плати;
- зіставлення даних відомостей про виплату заробітної плати зі штатним розкладом працівників та контроль за відсутністю втручань у облікові дані.

Проведення аудиту розрахунків із оплати праці в ТОВ “Груп-Консалтинг” дозволяє забезпечити всебічний контроль за правильністю та законністю нарахування і виплати заробітної плати, відпускних, лікарняних, премій та інших заохочувальних виплат. Такий аудит гарантує відповідність обліку чинному законодавству та внутрішнім регламентам підприємства, підвищує достовірність фінансової інформації та сприяє ефективному управлінню трудовими ресурсами. Виконання аудиторських процедур, включаючи перевірку первинних документів, аналітичного та синтетичного обліку, контролю за податковими утриманнями та правильності формування резервів, дозволяє своєчасно виявляти помилки та недоліки у нарахуваннях.

Особлива увага під час аудиту приділяється аналізу відповідності облікових даних та фінансової звітності фактичним операціям підприємства, перевірці законності доплат і премій, а також правильності віднесення витрат на оплату праці до собівартості продукції чи послуг. Системний підхід до проведення аудиту, розробка детального плану перевірки та застосування методологічно обґрунтованих процедур створюють надійну базу для управлінських рішень і сприяють підвищенню прозорості, точності та ефективності використання трудових ресурсів ТОВ “Груп-Консалтинг”.

РОЗДІЛ 3 АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА НАПРЯМКИ ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ

3.1 Організаційні основи аналізу трудових ресурсів підприємства

Аналіз трудових ресурсів є невід’ємною складовою управління персоналом підприємства та забезпечення ефективного використання його трудового потенціалу. Він дозволяє оцінити наявність, склад та структуру працівників, виявити резерви підвищення продуктивності праці, а також своєчасно реагувати на зміни у чисельності та складі персоналу. Організаційні основи такого аналізу передбачають встановлення чітких процедур збору та обробки інформації, визначення показників оцінки трудових ресурсів і регламентацію відповідальності за проведення аналітичних заходів.

Впровадження системного підходу до організації аналізу трудових ресурсів забезпечує об’єктивність оцінки, підвищує точність планування та дозволяє приймати обґрунтовані управлінські рішення щодо кадрової політики підприємства. Такий підхід сприяє не лише оптимізації чисельності і структури персоналу, але й покращенню використання фонду оплати праці, забезпеченню стабільності трудового колективу та підвищенню загальної ефективності діяльності підприємства [33].

Аналіз показників праці та заробітної плати на підприємстві спрямований передусім на підвищення продуктивності праці, що безпосередньо впливає на зниження витрат на виробництво послуг, збільшення прибутку та підвищення рівня рентабельності діяльності підприємства. Для ТОВ “Груп-Консалтинг”, яке надає послуги у сфері бухгалтерського обліку, аудиту та податкового консалтингу, ефективність використання трудових ресурсів є ключовим фактором забезпечення високої якості обслуговування клієнтів і підтримки конкурентних переваг на ринку професійних фінансових послуг.

У сучасних ринкових умовах аналіз трудових ресурсів набуває особливої актуальності, оскільки робоча сила має певну вартість і є об’єктом конкуренції

на ринку праці. Важливим аспектом є оцінка складу персоналу, рівня його кваліфікації та раціональності використання робочого часу, що дозволяє підприємству максимально ефективно організовувати виробничі та обліково-консультаційні процеси. Особливо важливим є врахування впливу науково-технічного прогресу та сучасних методів управління на трудові ресурси, що сприяє підвищенню продуктивності праці та оптимізації витрат на оплату праці [34].

В процесі організації та проведення аналізу трудових ресурсів на ТОВ “Груп-Консалтинг” вирішуються такі основні завдання:

- оцінка забезпеченості підприємства та його структурних підрозділів кваліфікованою робочою силою, визначення складу, стану та руху персоналу;
- аналіз використання робочого часу та ефективності його організації;
- оцінка трудомісткості надання окремих послуг;
- порівняння фактичного виконання норм виробітку із запланованими показниками;
- визначення рівня продуктивності праці та факторів, що впливають на її зростання;
- виявлення резервів підвищення продуктивності праці та оптимізації трудових процесів;
- оцінка впливу трудових факторів на обсяг наданих послуг;
- аналіз складу та структури фонду оплати праці;
- оцінка співвідношення між темпом зростання продуктивності праці та темпом зміни середньої заробітної плати персоналу.

У процесі аналізу трудових ресурсів на підприємстві здійснюється комплексна оцінка динаміки показників і ступеня виконання планових завдань. Зокрема, визначається вплив окремих факторів на зміну досліджуваних показників, а також виявляються причини відхилень від плану, показників попередніх періодів або нормативних значень. Крім того, аналіз дозволяє виявити резерви підвищення продуктивності праці та розробити заходи щодо їх мобілізації для підвищення ефективності використання персоналу [35, с. 101].

Фактори, що впливають на рух трудових ресурсів підприємства, можна поділити на два основні блоки. Перший блок – кадрові фактори, які охоплюють чисельність, склад і кваліфікаційний рівень персоналу, ступінь стабільності трудового колективу та плинність кадрів. Другий блок – організаційні фактори, що включають ефективність планування робочого часу, розподіл обов’язків між працівниками, організацію праці та застосування сучасних методів управління персоналом. Такий системний підхід дозволяє підприємству, зокрема ТОВ “Груп-Консалтинг”, здійснювати ефективне управління трудовими ресурсами та забезпечувати високий рівень продуктивності праці у сфері бухгалтерського обліку, аудиту та консалтингових послуг (рис. 3.1).

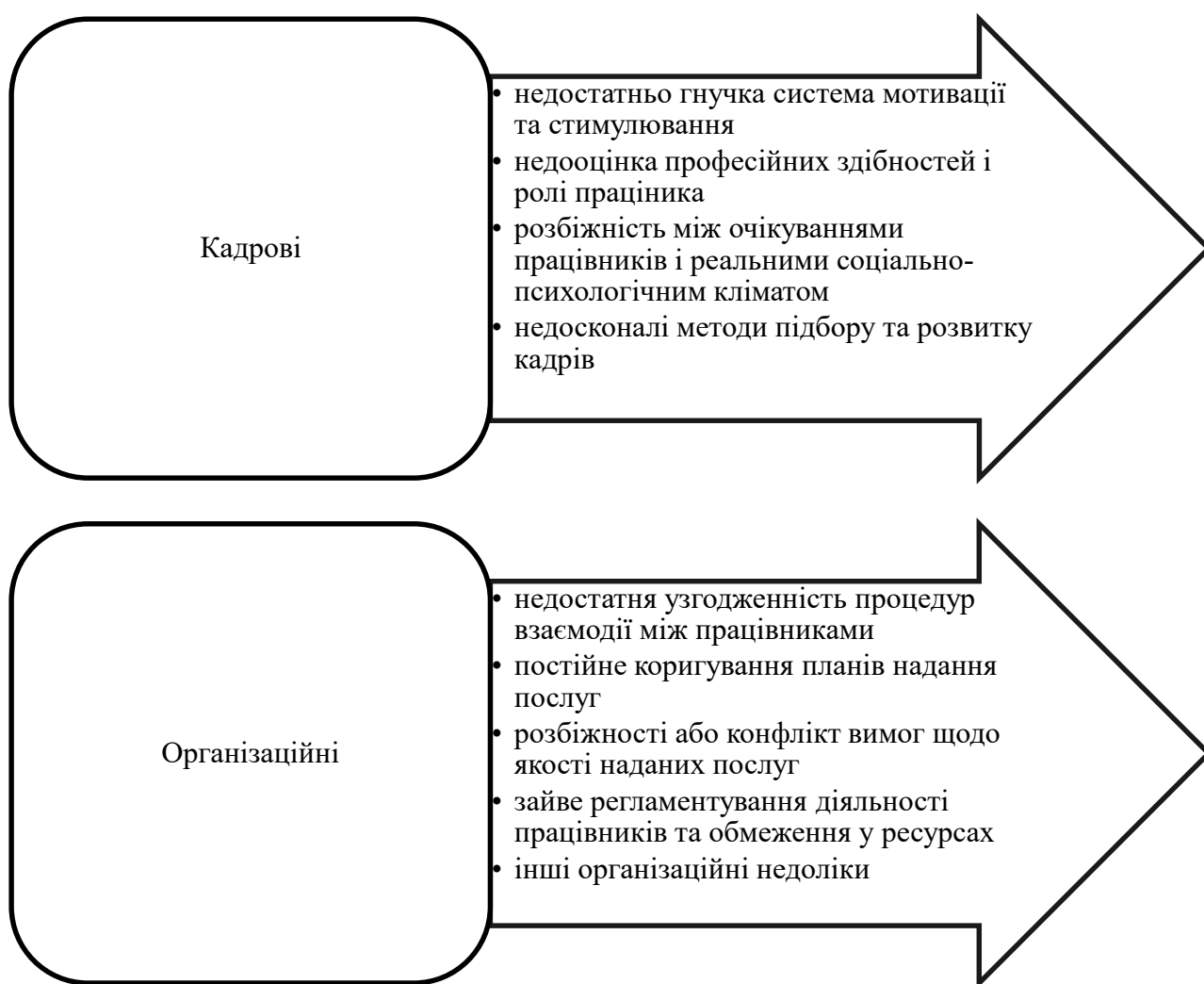


Рис. 3.1 Основні фактори руху трудових ресурсів у ТОВ “Груп-Консалтинг”

Джерело: сформовано автором.

Методика оцінки факторів руху трудових ресурсів на ТОВ “Груп-Консалтинг” передбачає комплексний підхід, що включає послідовне виконання декількох етапів. Перший етап полягає у формуванні експертної групи, яка складається з компетентних фахівців підприємства, що безпосередньо займаються бухгалтерським обліком, аудитом та консалтинговою діяльністю. Члени групи підбираються з урахуванням їх професійної компетентності та досвіду роботи на підприємстві, що дозволяє врахувати реальні умови функціонування кожного структурного підрозділу. Залучення різнопрофільних експертів забезпечує комплексну оцінку факторів руху персоналу та підвищує об’єктивність результатів дослідження.

На другому етапі експерти визначають фактори, які безпосередньо впливають на зміну чисельності, структури та ефективності використання трудових ресурсів підприємства. Для цього здійснюється складання переліку факторів руху кадрів на основі анкетування співробітників і керівників підрозділів, а також аналізу внутрішніх процедур підприємства. Кожному фактору надається оцінка за 10-бальною шкалою або у відсотках, що дозволяє визначити його значущість у загальній системі впливу. Обробка отриманих даних формує інформаційну базу для подальшого аналізу та служить основою для розробки управлінських рекомендацій.

Третій етап передбачає узагальнення оцінок експертів і формування матриці вихідних даних. У матриці відображаються як загальні оцінки факторів, так і їх вплив на окремі підрозділи підприємства, зокрема бухгалтерський відділ, аудиторський відділ та консалтингові групи. Такий підхід дозволяє визначити специфіку руху трудових ресурсів у різних структурних одиницях та виявити слабкі місця в організації праці. У результаті формується наочна структура даних, яка забезпечує подальший системний аналіз і ранжування факторів.

На четвертому етапі визначаються межі позитивного та негативного впливу кожного фактора на рух персоналу. Це дає змогу виявити ключові ризики, потенційні резерви та проблемні ділянки у використанні трудових

ресурсів. Порівняння отриманих даних з нормативними показниками та фактичним станом підприємства дозволяє встановити рівень відповідності кадрової політики поточним потребам. Крім того, цей етап сприяє плануванню заходів для оптимізації використання персоналу та підвищення продуктивності праці.

П'ятий етап передбачає оцінку факторів за їх значимістю для підприємства. Експертам пропонується визначити найбільш впливові та найменш значущі фактори руху кадрів, присвоюючи їм відповідні бали від 1 до 10. Фактор, що має мінімальний вплив на рух персоналу, отримує 1 бал, а фактор з максимальним впливом – 10 балів. Отримані результати заносяться у спеціальні таблиці, що дозволяє здійснити подальший статистичний аналіз та підготовку рекомендацій щодо вдосконалення управління персоналом.

На шостому етапі здійснюється розрахунок середніх оцінок та ранжування факторів. Середнє арифметичне для кожного фактора дозволяє виділити три групи: фактори з високим впливом, фактори середньої значущості та ключові фактори, що найбільше визначають динаміку руху трудових ресурсів на підприємстві. Ранжування факторів забезпечує пріоритетність управлінських рішень і дозволяє керівництву зосередити увагу на найважливіших аспектах кадрової політики. Крім того, це допомагає визначити стратегічні напрямки оптимізації чисельності та структури персоналу.

Останній, сьомий етап включає узагальнення отриманих результатів та прийняття управлінських рішень. На основі ранжованих ключових факторів розробляються рекомендації щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів, організації робочого часу та оптимізації кадрової політики. Впровадження таких заходів сприяє покращенню продуктивності праці, зниженню витрат та підвищенню якості надання бухгалтерських, аудиторських і консалтингових послуг. Таким чином, запропонована методика забезпечує системний підхід до оцінки і управління трудовими ресурсами на ТОВ “Груп-Консалтинг”, підвищує ефективність функціонування підприємства та підтримує його конкурентоспроможність на ринку послуг.

У результаті проведеного дослідження було встановлено, що організація аналізу трудових ресурсів на ТОВ “Груп-Консалтинг” є ключовим елементом управління персоналом і забезпечення ефективного використання його потенціалу. Запроваджений системний підхід до збору, обробки та оцінки інформації дозволяє підприємству контролювати чисельність, структуру та рух персоналу, своєчасно виявляти резерви підвищення продуктивності праці та забезпечувати відповідність кадрової політики потребам компанії. Такий підхід сприяє підвищенню точності планування, оптимізації використання робочого часу та раціонального формування фонду оплати праці, що безпосередньо впливає на ефективність надання бухгалтерських, аудиторських та консалтингових послуг.

Методика оцінки факторів руху трудових ресурсів, реалізована на підприємстві, дозволяє систематично визначати ключові кадрові та організаційні фактори, що впливають на динаміку чисельності та кваліфікації персоналу. Використання експертної оцінки, ранжування факторів за рівнем впливу та формування матриць даних забезпечують об’єктивність та достовірність аналітичних висновків. Це дозволяє керівництву приймати обґрунтовані управлінські рішення щодо оптимізації чисельності персоналу, покращення організації праці та підвищення продуктивності. У підсумку, систематичний аналіз трудових ресурсів сприяє стабільності трудового колективу, підвищенню якості послуг та зміцненню конкурентних переваг ТОВ “Груп-Консалтинг” на ринку професійних фінансових послуг.

3.2 Аналіз структури, наявності та руху трудових ресурсів і фонду оплати праці

Ефективне функціонування підприємства значною мірою залежить від забезпеченості трудовими ресурсами, їх якісного складу та раціонального використання. Саме персонал є ключовим чинником виробничого процесу, який безпосередньо впливає на результати діяльності, рівень продуктивності

праці та конкурентоспроможність підприємства [36, с. 57]. У зв'язку з цим важливого значення набуває аналіз наявності, складу та структури трудових ресурсів, що дозволяє оцінити кадровий потенціал та визначити рівень його відповідності потребам підприємства.

Не менш важливим є дослідження руху трудових ресурсів, яке дає змогу виявити тенденції змін у чисельності персоналу, рівень плинності кадрів та стабільність трудового колективу. Проведення такого аналізу сприяє своєчасному виявленню проблем у кадровій політиці та формуванню обґрунтованих управлінських рішень щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів і покращення організації праці на підприємстві.

Оцінка структури трудових ресурсів підприємства дає змогу визначити співвідношення окремих категорій персоналу та оцінити ефективність їх розподілу відповідно до потреб діяльності. Раціональна структура передбачає оптимальну частку адміністративного та виробничого персоналу, що забезпечує належний рівень управління і водночас сприяє виконанню основних виробничих функцій. Аналіз змін у структурі трудових ресурсів дозволяє виявити тенденції у формуванні кадрового потенціалу, оцінити ступінь його відповідності цілям підприємства та визначити напрями подальшого вдосконалення кадрової політики.

Здійснено оцінку структури трудових ресурсів у ТОВ “Груп-Консалтинг” за III та IV квартали 2025 р. (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

**Оцінка структури трудових ресурсів у ТОВ “Груп-Консалтинг”
за III та IV квартали 2025 р.**

Показники	III квартал		IV квартал		Відхилення, %	
	чол.	%	чол.	%	чол.	%
Всього	9	100	10	100	+1	-
в т.ч. чисельність:						
– адмінперсоналу	1	11,11	1	10	0	-1,11
– робітників	8	88,89	9	90	+1	+1,11

Джерело: сформовано автором.

У III–IV кварталах 2025 р. загальна чисельність працівників ТОВ «Груп-Консалтинг» зросла з 9 до 10 осіб, тобто на 1 працівника. Це свідчить про незначне розширення діяльності підприємства.

Структура трудових ресурсів залишається стабільною. Чисельність адміністративного персоналу не змінилася і становить 1 особу, проте його частка в загальній чисельності зменшилась з 11,11% до 10% (на 1,11 в.п.) у зв'язку зі збільшенням загальної кількості працівників.

Водночас чисельність робітників зросла з 8 до 9 осіб, що становить приріст на 1 працівника. Їх частка відповідно збільшилась з 88,89% до 90% (на 1,11 в.п.), що вказує на посилення виробничого (основного) персоналу.

Отже, у звітному періоді на підприємстві спостерігається позитивна тенденція до зростання чисельності персоналу, зокрема за рахунок робітників, що може свідчити про розширення обсягів діяльності та підвищення виробничого потенціалу підприємства.

Аналіз руху робочої сили є важливим етапом дослідження використання трудових ресурсів підприємства, оскільки дозволяє оцінити інтенсивність прийому та вибуття працівників, а також рівень стабільності трудового колективу. У процесі аналізу визначаються показники обороту по прийому і вибуттю, коефіцієнт плинності кадрів та коефіцієнт постійності персоналу, які характеризують динаміку змін у складі працівників.

Проведено аналіз руху робочої сили на ТОВ «Груп-Консалтинг» за III та IV квартали 2025 р. (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

**Аналіз руху робочої сили у ТОВ «Груп-Консалтинг»
за III та IV квартали 2025 р.**

№	Показники	III квартал	IV квартал	Відхилення
1	Середньооблікова кількість працівників	9	10	+1
2	Прийнято – разом	2	0	-2
3	Вибуло – разом	1	0	-1
	з них: за власним бажанням	1	0	-1

Продовження табл. 3.3

	за порушення трудової дисципліни	0	0	0
4	Коефіцієнт обороту по прийому	0,22	0,00	-0,22
5	Коефіцієнт обороту по вибуттю	0,11	0,00	-0,11
6	Коефіцієнт плинності кадрів	0,11	0,00	-0,11
7	Коефіцієнт постійності персоналу	0,89	1,00	+0,11

Джерело: сформовано автором.

За результатами аналізу руху трудових ресурсів встановлено, що у IV кварталі порівняно з III кварталом середньооблікова чисельність працівників зросла з 9 до 10 осіб, що свідчить про незначне розширення діяльності підприємства.

У III кварталі спостерігався рух кадрів: було прийнято 2 працівники та звільнено 1 працівника (за власним бажанням). Відповідно коефіцієнт обороту по прийому становив 0,22, а по вибуттю – 0,11. Коефіцієнт плинності кадрів також дорівнював 0,11, що вказує на наявність незначної плинності персоналу. У IV кварталі рух кадрів відсутній: не було ні прийому, ні звільнення працівників, що призвело до нульових значень відповідних коефіцієнтів.

Коефіцієнт постійності персоналу у IV кварталі зріс до 1,00 порівняно з 0,89 у III кварталі, що свідчить про повну стабільність кадрового складу. Отже, на підприємстві спостерігається позитивна тенденція до зниження плинності кадрів і підвищення стабільності трудового колективу, що є сприятливим фактором для ефективної діяльності підприємства.

Аналіз продуктивності праці є важливою складовою оцінки ефективності використання трудових ресурсів підприємства, оскільки відображає результативність витрат праці та рівень віддачі від залученого персоналу. Основними показниками продуктивності праці виступають обсяг виробленої продукції або наданих послуг у розрахунку на одного працівника, а також середній виробіток за певний період [37, с. 78]. Зростання цих показників свідчить про підвищення ефективності діяльності підприємства.

Проведено аналіз продуктивності праці на ТОВ “Груп-Консалтинг” за III та IV квартали 2025 р. (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

**Аналіз продуктивності праці у ТОВ “Груп-Консалтинг”
за III та IV квартали 2025 р.**

№	Показники	III квартал	IV квартал	+ / –
1	Обсяг наданих послуг	620	760	+140
2	Середньомісячна чисельність працівників	9	10	+1
2.1	в т.ч. робітників	8	9	+1
3	Середня тривалість робочого дня (год)	8,0	8,0	0
4	Середнє число днів роботи на 1 робітника	65	66	+1
5	Питома вага робітників в списку працюючих (%)	88,89	90	+1,11
6	Сер.-годинний виробіток робітника	0,149	0,160	+0,011
7	Сер.-денний виробіток робітника	1,192	1,279	+0,087
8	Середньоквартальний виробіток робітника	77,50	84,43	+6,93
9	Сер.-квартальний виробіток 1 сер.-спис. працюючого	22,96	25,33	+2,37

Джерело: сформовано автором.

Як бачимо, середньоквартальний виробіток на 1 працівника збільшився на 2,37 грн, що є позитивним явищем для підприємства. На цю зміну вплинуло ряд наступних факторів (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

**Розрахунок впливу факторів на середньоквартальний виробіток
на 1 працівника**

№	ПВ	Д	Т	СГВ	ПП	+/-
III квартал	0,889	65	8	0,149	22,96	
1 підст.	0,9	65	8	0,149	69,7	46,7
2 підст.	0,9	66	8	0,149	69,7	0
3 підст.	0,9	66	8	0,149	70,8	1,1
4 підст.	0,9	66	8	0,160	25,33	-45,47
Разом:	-	-	-	-	-	+2,37

Джерело: сформовано автором.

Проведено аналіз продуктивності праці на ТОВ “Груп-Консалтинг” за III та IV квартали 2025 року. Результати дослідження показали позитивну динаміку основних показників продуктивності. Обсяг наданих послуг збільшився з 620 тис. грн у III кварталі до 760 тис. грн у IV кварталі, що

свідчить про зростання економічної ефективності підприємства. Середньомісячна чисельність працівників зросла на 1 особу, зокрема чисельність робітників – також на 1 особу, при незмінній тривалості робочого дня (8 годин) та незначному збільшенні середнього числа днів роботи на одного працівника (з 65 до 66 днів).

Показники виробітку свідчать про підвищення продуктивності: серійний годинний виробіток робітника зріс з 0,149 тис. грн до 0,160 тис. грн, серійний денний виробіток – з 1,192 тис. грн до 1,279 тис. грн, а середньоквартальний виробіток одного робітника збільшився з 77,50 тис. грн до 84,43 тис. грн. Сер.-квартальний виробіток одного середньо-спискового працівника зріс на 2,37 тис. грн.

Факторний аналіз показав, що основними чинниками підвищення середньоквартального виробітку на одного працівника є збільшення питомої ваги робітників у складі персоналу та зростання середнього числа днів роботи на одного робітника. Таким чином, у IV кварталі 2025 року ТОВ “Груп-Консалтинг” досягло підвищення ефективності використання робочого часу та продуктивності праці, що свідчить про позитивні тенденції в управлінні персоналом та розвитку підприємства в цілому.

Вивчення відносного вивільнення робочої сили є важливою складовою аналізу ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. Цей показник відображає різницю між фактичною середньосписковою чисельністю працівників та необхідною чисельністю, розрахованою на основі обсягу виробництва та середньоквартального виробітку одного працівника. Відносне вивільнення дозволяє оцінити, наскільки оптимально задіяний персонал, виявити резерви скорочення або збільшення чисельності працівників, а також визначити потенційний вплив на продуктивність праці та витрати підприємства.

Проведено розрахунок відносного вивільнення робочої сили на ТОВ “Груп-Консалтинг” за III та IV квартали 2025 р. (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

**Аналіз відносного вивільнення робочої сили у ТОВ “Груп-Консалтинг”
за III та IV квартали 2025 р.**

Показники	III квартал	IV квартал
Обсяг наданих послуг (тис. грн.)	620	760
Середньоспискова чисельність працівників (чол.)	9	10
Середньоквартальний виробіток 1 працівника (грн.)	22,96	25,33
Середньоквартальна кількість працівників на обсяг виробництва по виробітку минулого кварталу (чол.)	-	33
Відносне вивільнення працівників (чол.)	-	-23

Джерело: сформовано автором.

Проведений розрахунок відносного вивільнення робочої сили на ТОВ “Груп-Консалтинг” за III та IV квартали 2025 року показав, що у IV кварталі підприємству для виконання обсягу наданих послуг за середньоквартальним виробітком одного працівника необхідно було 33 працівники, тоді як фактична середньоспискова чисельність становила лише 10 осіб, що призвело до від’ємного значення відносного вивільнення на рівні -23 чол. Це свідчить про недостатню чисельність персоналу для забезпечення оптимальної продуктивності праці, вказує на наявність резервів підвищення ефективності використання робочої сили та потребу у коригуванні кадрової політики підприємства.

Проведений аналіз структури, руху та продуктивності трудових ресурсів на ТОВ “Груп-Консалтинг” за III та IV квартали 2025 року показав позитивну динаміку в управлінні персоналом: загальна чисельність працівників зросла з 9 до 10 осіб, чисельність робітників збільшилась з 8 до 9 осіб, а стабільність трудового колективу підвищилась (коефіцієнт постійності персоналу зріс до 1,00). Показники продуктивності праці зросли: середньоквартальний виробіток одного працівника збільшився на 2,37 тис. грн, середньогодинний і денний виробіток – відповідно на 0,011 та 0,087 тис. грн. Розрахунок відносного вивільнення робочої сили показав, що для виконання обсягу послуг за середньоквартальним виробітком необхідно 33 працівники, тоді як фактична

чисельність становила 10 осіб, що вказує на резерви підвищення ефективності використання трудових ресурсів і потребу у оптимізації кадрової політики для забезпечення стабільного розвитку підприємства.

3.3 Шляхи удосконалення обліку, аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці

Удосконалення обліку, аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці є важливим напрямом підвищення ефективності управління трудовими ресурсами підприємства. На ТОВ “Груп-Консалтинг”, яке спеціалізується на наданні бухгалтерських, аудиторських та консалтингових послуг, правильна організація облікових процесів дозволяє забезпечити точний контроль за нарахуванням та виплатою заробітної плати, своєчасне відображення витрат у фінансовій звітності та дотримання нормативних вимог. Вдосконалення цих процесів сприяє зниженню ризиків помилок і порушень у розрахунках з персоналом, підвищенню прозорості фінансових операцій та ефективному використанню фонду оплати праці. Крім того, це створює основу для обґрунтованого прийняття управлінських рішень щодо оптимізації чисельності та продуктивності персоналу.

Ефективний аудит і системний аналіз розрахунків з оплати праці дозволяють не лише контролювати фінансові показники, а й оцінювати продуктивність праці та виявляти резерви підвищення ефективності трудових процесів. Запровадження сучасних методів аудиту та автоматизованих облікових систем дає змогу оптимізувати документообіг, прискорити обробку даних і підвищити точність аналітичної інформації. Для ТОВ “Груп-Консалтинг” це особливо актуально, оскільки підприємство надає висококваліфіковані фінансові послуги, де своєчасність та достовірність розрахунків із персоналом безпосередньо впливає на якість обслуговування клієнтів. Таким чином, удосконалення обліку, аудиту та аналізу розрахунків з

оплати праці є необхідним інструментом підвищення ефективності управління персоналом і зміцнення конкурентних позицій підприємства на ринку послуг.

Основні напрямки удосконалення обліку, аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці ТОВ “Груп-Консалтинг” наведено на рис. 3.2.

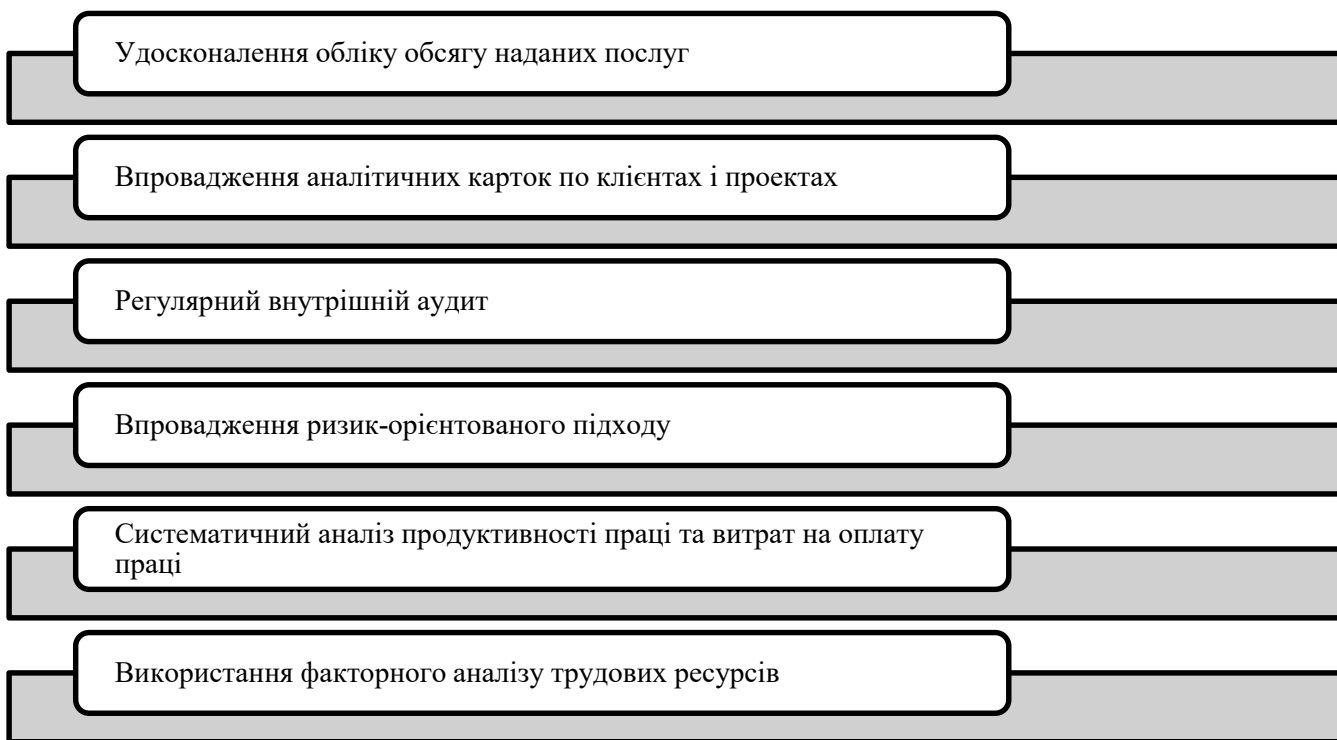


Рис. 3.2 Напрямки удосконалення обліку, аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці ТОВ “Груп-Консалтинг”

Джерело: сформовано автором.

Удосконалення обліку, аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці на підприємствах, що надають професійні послуги, має важливе значення для підвищення ефективності використання трудових ресурсів та оптимізації фонду оплати праці [38, с. 90]. Для ТОВ “Груп-Консалтинг”, яке спеціалізується на бухгалтерському обліку, аудиті та податковому консалтингу, це дозволяє забезпечити прозорість обліку, своєчасність нарахування заробітної плати та контроль за продуктивністю праці співробітників. Розробка комплексних заходів з удосконалення процедур обліку та аналізу трудових ресурсів дозволяє не лише мінімізувати помилки, але й сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства на ринку професійних послуг. Важливо,

що такі заходи повинні враховувати специфіку діяльності підприємства та характер наданих послуг, а також забезпечувати інтеграцію облікових, аналітичних і контрольних процесів.

Підходи до удосконалення можна умовно розділити на три блоки: вдосконалення системи обліку обсягу послуг, підвищення якості аудиторського контролю та розвиток аналітичної роботи з оцінки трудових ресурсів. Кожен з цих блоків містить конкретні напрямки, що дозволяють підприємству системно підходити до управління заробітною платою та трудовими ресурсами. Реалізація цих заходів забезпечує підвищення ефективності управління персоналом, оптимізацію витрат на оплату праці та своєчасне виявлення резервів підвищення продуктивності праці. У подальшому розглянемо основні напрямки вдосконалення у кожній із зазначених сфер.

Удосконалення обліку обсягу наданих послуг передбачає впровадження системи, яка дозволяє відстежувати виконані завдання та витрачений робочий час у розрізі клієнтів і проєктів. Для ТОВ “Груп-Консалтинг” це є критично важливим, оскільки точний облік наданих бухгалтерських, аудиторських та консалтингових послуг забезпечує коректність нарахування заробітної плати та прозорість управлінських рішень. Удосконалення обліку також дозволяє оцінювати ефективність роботи співробітників, виявляти перевантаження персоналу та своєчасно коригувати розподіл завдань.

Важливим аспектом є інтеграція системи обліку з аналітичними інструментами, що дозволяє керівництву отримувати зведену інформацію про обсяг наданих послуг, витрати часу та результативність роботи кожного підрозділу. Такий підхід дозволяє планувати навантаження на персонал на основі прогнозованого обсягу послуг, визначати оптимальні нормативи роботи та забезпечує основу для стратегічного планування кадрових ресурсів.

Аналітичні картки по клієнтах і проєктах дозволяють деталізувати облік виконаних завдань та витрачений робочий час, забезпечуючи прозорість і точність інформації. Для ТОВ “Груп-Консалтинг” це дозволяє вести контроль за виконанням кожного проєкту, оцінювати продуктивність праці

співробітників та визначати ефективність підрозділів. Систематичне використання аналітичних карток сприяє підвищенню якості обслуговування клієнтів та зменшенню ризику помилок у нарахуванні заробітної плати.

Картки дозволяють аналізувати співвідношення витраченого часу та отриманого результату, виявляти найбільш трудомісткі та прибуткові завдання. На основі цих даних керівництво може коригувати кадрову політику, планувати навчання працівників та оптимізувати процеси виконання послуг. Такий підхід підвищує ефективність управління трудовими ресурсами та забезпечує економічну доцільність діяльності підприємства.

Регулярний внутрішній аудит розрахунків з оплати праці та обліку наданих послуг дозволяє своєчасно виявляти неточності, недоліки та відхилення від встановлених норм. Для ТОВ “Груп-Консалтинг” це забезпечує контроль за дотриманням внутрішніх процедур, підвищує точність нарахувань та знижує ризик виникнення фінансових помилок. Проведення таких перевірок дозволяє керівництву оцінити стан трудових процесів у підрозділах та своєчасно вживати заходи щодо оптимізації роботи персоналу.

Внутрішній аудит також стимулює підвищення відповідальності працівників та дисципліни у виконанні службових обов’язків. Він створює основу для подальшого вдосконалення системи обліку та управління оплатою праці, а також сприяє підвищенню продуктивності та якості наданих бухгалтерських, аудиторських і консалтингових послуг [39, с. 226].

Ризик-орієнтований підхід у контролі та аудиті дозволяє зосереджувати увагу на процесах, які мають найбільший потенційний вплив на результати діяльності та якість послуг. Для ТОВ “Груп-Консалтинг” це означає визначення пріоритетних напрямків контролю, планування аудитів та управлінських перевірок відповідно до ризиків. Такий підхід дозволяє економити ресурси підприємства та забезпечує більш ефективне управління трудовими та фінансовими ресурсами.

Крім того, ризик-орієнтований підхід сприяє підвищенню безпеки інформаційних і фінансових процесів, мінімізації помилок у нарахуванні

заробітної плати та запобіганню порушень у процесах надання послуг. Це підвищує довіру клієнтів, зміцнює репутацію підприємства та дозволяє впроваджувати проактивні заходи щодо вдосконалення трудових процесів.

Систематичний аналіз продуктивності праці та витрат на оплату праці дозволяє керівництву ТОВ “Груп-Консалтинг” оцінювати ефективність використання трудових ресурсів та співвідношення між витраченим часом і результатами роботи. Регулярний моніторинг продуктивності дає можливість виявляти перевантаження персоналу та своєчасно коригувати навантаження на структурні підрозділи.

Такий аналіз також сприяє підвищенню ефективності використання фонду оплати праці та обґрунтованому плануванню витрат на персонал. Використання цих даних дозволяє прогнозувати потреби у трудових ресурсах, оптимізувати чисельність персоналу та підвищувати загальну ефективність надання бухгалтерських, аудиторських та консалтингових послуг.

Факторний аналіз трудових ресурсів дозволяє визначити основні чинники, що впливають на продуктивність праці та ефективність використання фонду оплати праці. Для ТОВ “Груп-Консалтинг” це дозволяє оцінювати вплив кадрових і організаційних факторів на результативність діяльності та обсяг наданих послуг.

Використання факторного аналізу сприяє прийняттю обґрунтованих управлінських рішень щодо оптимізації трудових процесів, підвищення продуктивності праці та вдосконалення кадрової політики. Це дозволяє підприємству ефективно планувати ресурси, виявляти резерви та підтримувати високу якість надання послуг на конкурентному рівні [40].

Удосконалення обліку, аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці є важливим елементом підвищення ефективності управління трудовими ресурсами та забезпечення економічної стабільності підприємства. Для ТОВ “Груп-Консалтинг”, що спеціалізується на наданні бухгалтерських, аудиторських та консалтингових послуг, системне вдосконалення цих процесів дозволяє забезпечити точність нарахування та своєчасну виплату заробітної

плати, а також дотримання нормативних вимог та прозорість фінансової звітності. Впровадження комплексних заходів у сфері обліку та аналітики розрахунків з персоналом сприяє мінімізації ризиків помилок, підвищенню дисципліни співробітників і оптимізації фонду оплати праці. Це створює передумови для обґрунтованого прийняття управлінських рішень щодо планування чисельності персоналу та підвищення продуктивності праці у структурних підрозділах підприємства.

ВИСНОВОК

Розрахунки з оплати праці є ключовим елементом управління трудовими ресурсами підприємства, поєднуючи економічну, мотиваційну та соціальну функції. Вони забезпечують своєчасне та коректне нарахування заробітної плати, утримання податків і обов'язкових внесків, а також контроль за виконанням трудових обов'язків працівників. Система розрахунків є основою формування справедливої винагороди, стимулювання ефективності праці та підвищення лояльності персоналу, що безпосередньо впливає на стабільність трудових відносин, корпоративний клімат і результативність діяльності підприємства.

Нормативно-правове забезпечення розрахунків з оплати праці формує правові та організаційні основи для ефективного управління трудовими ресурсами, визначаючи порядок обчислення, виплати заробітної плати та соціальних гарантій. Законодавчі акти України, такі як Кодекс законів про працю, Податковий кодекс України, Закон України “Про оплату праці” та інші нормативні документи, регламентують права і обов'язки роботодавців і працівників, встановлюють мінімальні стандарти та форми оплати, а також забезпечують контроль і прозорість взаєморозрахунків. Виконання цих норм є необхідною умовою стабільної діяльності підприємства, захисту трудових прав працівників та підтримки соціальної справедливості.

Облік та аудит оплати праці є ключовими елементами системи управління підприємством, оскільки забезпечують точність нарахувань, своєчасність виплат та дотримання законодавчих норм, що створює основу для ефективного використання трудових ресурсів. Функції заробітної плати – відтворювальна, мотивуюча, регулююча, соціальна та оптимізаційна – дозволяють не лише підтримувати матеріальне благополуччя працівників, а й підвищувати продуктивність, стимулювати інновації та забезпечувати соціальну справедливість. У результаті належно організований облік і аудит оплати праці сприяють фінансовій стабільності підприємства, зміцненню

довіри між роботодавцями та працівниками та досягненню стратегічних цілей організації.

Організаційна структура обліку заробітної плати, включно з правильно оформленою первинною документацією та чітким розподілом обов'язків між бухгалтерією та кадровою службою, забезпечує точність нарахувань і своєчасність виплат. Використання аналітичного та синтетичного обліку, сучасних програмних засобів і дотримання нормативної бази дозволяє мінімізувати ризики помилок, підвищує прозорість процесів і сприяє ефективному управлінню персоналом. Досвід ТОВ “Груп-Консалтинг” підтверджує, що комплексна організація обліку заробітної плати є важливою умовою забезпечення фінансової дисципліни, контролю за витратами на оплату праці та підтримки стабільності підприємства.

Методика обліку розрахунків із оплати праці в ТОВ “Груп-Консалтинг” забезпечує системність та прозорість бухгалтерських процесів, включаючи нарахування заробітної плати, лікарняних, відпускних, премій та утримань. Використання пасивного рахунку 66 та субрахунків дозволяє точно відображати заборгованості підприємства перед працівниками, узгоджувати аналітичний і синтетичний облік та забезпечувати своєчасність виплат. Дотримання законодавчих вимог і внутрішніх регламентів гарантує коректність нарахувань, точність формування фінансової та податкової звітності, а також належний соціальний захист працівників, що сприяє ефективному управлінню трудовими ресурсами та стабільності підприємства.

Аудит розрахунків із оплати праці в ТОВ “Груп-Консалтинг” спрямований на перевірку достовірності нарахувань і виплат, відповідності первинних документів, аналітичного та синтетичного обліку, правильності нарахування податків і соціальних внесків, а також відповідності законодавству та внутрішнім регламентам. Системний підхід, включно з плануванням перевірки, аналізом трудових договорів, контрольними співставленнями та тестуванням, забезпечує виявлення помилок та недоліків, створює надійну

інформаційну базу для управлінських рішень і підвищує прозорість, точність та ефективність використання трудових ресурсів підприємства.

Аналіз трудових ресурсів на ТОВ “Груп-Консалтинг” демонструє, що системна організація збору та обробки даних, визначення ключових показників і застосування експертних оцінок дозволяють об’єктивно оцінити чисельність, склад і ефективність використання персоналу. Запроваджена методика забезпечує виявлення резервів підвищення продуктивності, оптимізацію фонду оплати праці та підтримку стабільності трудового колективу. Як результат, підприємство здатне приймати обґрунтовані управлінські рішення, підвищувати ефективність надання бухгалтерських, аудиторських та консалтингових послуг і зміцнювати конкурентні позиції на ринку.

Дослідження структури, наявності та руху персоналу на ТОВ “Груп-Консалтинг” показало позитивну динаміку: зростання загальної чисельності працівників, збільшення частки робітників, підвищення стабільності трудового колективу та зростання продуктивності праці. Розрахунок відносного вивільнення робочої сили виявив резерви підвищення ефективності використання персоналу, що свідчить про необхідність оптимізації кадрової політики. Загалом проведений аналіз підтвердив, що раціональне управління трудовими ресурсами сприяє зміцненню виробничого потенціалу підприємства та підвищенню економічної ефективності надання послуг.

Удосконалення обліку, аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці на ТОВ “Груп-Консалтинг” забезпечує комплексне підвищення ефективності управління трудовими ресурсами підприємства, створюючи умови для точного контролю нарахунків і виплат, прозорості фінансової звітності та дотримання нормативних вимог. Впровадження системи аналітичного обліку обсягу наданих послуг, інтегрованих аналітичних карток та ризик-орієнтованого аудиту дозволяє оцінювати продуктивність праці, своєчасно виявляти перевантаження персоналу, оптимізувати навантаження та фонд оплати праці. Факторний аналіз трудових ресурсів сприяє визначенню ключових кадрових і організаційних чинників, що впливають на результативність діяльності, а

системний підхід до аудиту та обліку створює основу для обґрунтованих управлінських рішень, підвищення продуктивності праці та зміцнення конкурентних позицій підприємства на ринку бухгалтерських, аудиторських та консалтингових послуг.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Мурашно М. І. Менеджмент персоналу: навч.-практ. посіб. К.: Знання, 2012. 311 с.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. К.: Знання, 2015. 390 с.
3. Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський фінансовий облік: підручник для студентів спеціальності “Облік і аудит” вищих навчальних закладів. Житомир: Рута, 2016. 832 с.
4. Калина А.В. Соціально-економічна сутність заробітної плати. Формування ринкових відносин в Україні. 2018. № 4 (23). С. 81-85.
5. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія. К.: КНЕУ, 2016. 251 с.
6. Тимош І. М. Економіка праці. Тернопіль: Астон, 2015. 347 с.
7. Швиданенко Г.О., Васильков В.Г., Гончарова Н.П. Економіка підприємства: підручник. К. : КНЕУ, 2009. 598 с.
8. Яременко Л. М. Концептуальні засади оплати праці в умовах ринкової економіки. Економічний вісник університету: зб. наук. пр. Переяслав-Хмельницького держ. пед. ун-ту ім. Г. Сковороди. 2014. №15/1. С. 187–190.
9. Закон України “Про оплату праці” від 24.03.1995 р. № 108/95–ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/>
10. Харун О.А. Мотиваційні особливості встановлення форм і систем оплати праці на підприємствах. Харків: Вісник ХНУ, 2016. №1. т.2. С. 84-87.
11. Шара Є.Ю. Прибуток як економічна та обліково-аналітична категорія. Зб. наук. праць УФЕІ “Науковий вісник”. 2015. № 1. С. 120–125.
12. Кодекс законів про працю України № 2005-VIII від 06.04.2017 – VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
13. Податковий кодекс України № 2146-VIII від 07.09.2017 – VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>

14. Закон України “Про відпустки” від 17.05.2016 № 1366-VIII– ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
15. Закони України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні” від 16.07.1999 № 996-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
16. Закони України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування” від 08.07.2010 р. № 2464-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
17. Гамова О.В. Заробітна плата як економічна категорія. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2017. №3. С.60 -64.
18. Сирцева С.В. Проблеми обліку розрахунків за виплатами працівникам в сучасних умовах. Вісник Причорноморської регіональної науково-практичної конференції професорсько-викладацького складу. Миколаїв. 2017. С. 133-135.
19. Закаблук Г.О. Удосконалення форм і систем оплати праці за мотиваційним та стимулюючим механізмами. Економіка та підприємство. 2017. № 2 (71). С. 109–114.
20. Базилінська О.Я. Фінансовий аналіз: теорія та практика : навч. посіб. К.: ЦУЛ, 2015. 328 с.
21. Кравченко М. А. Теоретичні та методологічні основи сучасних наукових підходів до побудови фонду оплати праці. Вісник Національного університету державної податкової служби України. 2015. № 1. С. 250–256.
22. Островерха Р. Е. Організація обліку : навч. посіб. Київ, 2012. 568 с.
23. Демченко М. М. Контроль виплат працівникам підприємства. Молодий вчений. 2016. № 3 (30). URL: <http://molodyvcheny.in.ua/ru/archive/30>.
24. Король Г. О., Ізвекова І. М., Ясногор О. О. Сутність поняття «облікова політика» та методичні підходи до його формування в умовах підприємства. Економіка і суспільство. 2017. Випуск 8. С. 780-784.
25. Гільorme Т. В. Бутильська А. С. Удосконалення організаційно-методичного забезпечення обліку виплат працівникам підприємства. Глобальні та національні проблеми економіки, 2017. № 17. С.801-805.

26. Воськало Н.М., Воськало В.І. Теоретичні та методологічні основи розрахунків за виплатами працівникам. Східна Європа: Економіка, бізнес та управління. 2018. № 2. С. 239-241.
27. Гамова О. В. Сучасні підходи до організації оплати праці на промислових підприємствах України. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2017. № 3. Т. 1. С. 202-205.
28. Дробязко С.І. Організація бухгалтерського обліку заробітної плати працівників підприємства. Економіка та держава. 2020. №1. С. 4-7.
29. Жук В.М. Розвиток регулювання бухгалтерського обліку в Україні. Журнал «Агросвіт» Дніпровського державного аграрно-економічного університету. 2019. №16. С. 29-32.
30. Кузьменко К. Ю. Аудит розрахунків з оплати праці на підприємстві Технології та дизайн. 2016. № 1 (18). URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/td_2016_1_18.
31. Полуянова О. І., Роліна К. В. Напрямки аудиту розрахунків з оплати праці. ДВНЗ «Донецький Національний Технічний університет». 2011. С. 35-39.
32. Дікань Л.В. Контроль і ревізія: навч. посіб. К.: Знання, 2007. с. 327.
33. Карпенко Н.М., Галан О.Є. Управління продуктивністю праці на підприємстві: фактори, етапи, інноваційні технології. Проблеми сучасних трансформацій. №6, 2022. URL: <https://reicst.com.ua/pmt/article/view/2022-6-07-02/2022-6-07-02>
34. Краузе О. І., Юрик Н. Є. Соціальна відповідальність суб'єктів ринку праці. Публічне адміністрування та національна безпека. 2023. №4 (34). URL: <https://doi.org/10.25313/2617-572X-2023-4-8859>
35. Демиденко С.Л. Аналіз господарської діяльності: навчальний посібник. Черкаси: ЧДТУ. 2020. 300 с.
36. Паршин Ю.І., Паршина О.А. Основи економічного аналізу: навч. посіб. Дніпро: ФОП Дробязко С.І. 2020. 180 с.
37. Семенова К.Д., Тарасова К.І. Бізнес-статистика : підручник. Київ: ФОП Гуляєва В.М. 2018. 210 с.

38. Королюк Т., Співак С., Ратинський В. Облік в управлінні підприємством в умовах цифрової економіки. Галицький економічний вісник. 2023. Том 85. № 6. С. 88-96.

39. Обушна Н. І. Інституціональні аспекти розвитку публічного аудиту в умовах модернізації публічного управління в Україні: проблеми теорії та практики : монографія. Київ : Каравела, 2023. 470 с.

40. Шведа Н.М., Краузе О.І. Електронна комерція: сучасний стан та стратегії розвитку. Інтернаука. 2024. Вип. 2 (82). URL: <https://www.inter-nauka.com/archive/archive-of-issues-ekonomika>

ДОДАТОК А

Додаток 1
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку 25
«Спрощена фінансова звітність»
(пункт 4 розділу 1)

**Фінансова звітність
малого підприємства**

Дата (рік, місяць, число)

КОДИ

2026	01	01
45751592		
UA26040190010014526		
240		
69.20		

Підприємство ТОВ «ГРУП-КОНСАЛТИНГ»
Територія м. Івано-Франківськ

за ЄДРПОУ

За

КАТОТГГ¹

за КОПФГ

за КВЕД

Організаційно-правова
форма ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ

Вид економічної
діяльності Діяльність у сфері бухгалтерського
обліку й аудиту; консультування з питань
оподаткування

Середня кількість працівників,
осіб 10

Одиниця виміру: тис. грн з одним десятковим знаком
Адреса, телефон м. Івано-Франківськ, вул. Василіянок,
буд. 22, офіс 310, 0676612900

1. Баланс
на 31 грудня 2025 р.
Форма № 1-м

Код за ДКУД

1801006

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи	1000		
Нематеріальні активи	1000		
Первісна вартість	1001		
Накопичена амортизація	1002	()	()
Незавершені капітальні інвестиції	1005		
Основні засоби:	1010		146,7
первісна вартість	1011		379,7
знос	1012	()	(233,1)
Довгострокові біологічні активи	1020		
Довгострокові фінансові інвестиції	1030		
Інші необоротні активи	1090		
Усього за розділом I	1095		146,6
II. Оборотні активи			
Залишки:	1100		20,7
у тому числі готова продукція	1103		

Продовження дод. А

Поточні біологічні активи	1110		
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1125		30
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135		
у тому числі з податку на прибуток	1136		
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155		58.5
Поточні фінансові інвестиції	1160		
Гроші та їх еквіваленти	1165		38.1
Витрати майбутніх періодів	1170		
Інші оборотні активи	1190		
Усього за розділом II	1195		147.2
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200		
Баланс	1300		293.9

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			5.0
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400		
Додатковий капітал	1410		
Резервний капітал	1415		
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420		(237.1)
Неоплачений капітал	1425	()	()
Усього за розділом I	1495		242.1
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595		
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600		
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610		
товари, роботи, послуги	1615		51.8
розрахунками з бюджетом	1620		
у тому числі з податку на прибуток	1621		
розрахунками зі страхування	1625		
розрахунками з оплати праці	1630		
Доходи майбутніх періодів	1665		
Інші поточні зобов'язання	1690		
Усього за розділом III	1695		51.8
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700		
Баланс	1900		293.9

Продовження дод. А

**2. Звіт про фінансові результати
за 2025 р.**

Форма № 2-м
Код за ДКУД

1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	1380.0	
Інші операційні доходи	2120		
Інші доходи	2240		
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	1380.0	
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(616.0)	()
Інші операційні витрати	2180	(526.9)	()
Інші витрати	2270	()	()
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(1142.9)	()
Фінансовий результат до оподаткування (2280 - 2285)	2290	237.1	
Податок на прибуток	2300	()	()
Чистий прибуток (збиток) (2290 - 2300)	2350	237.1	

Керівник

Головний бухгалтер



Купела Т. Б.
(ініціали, прізвище)
Купела Т. Б.
(ініціали, прізвище)