

I. РЕЄСТРАЦІЙНА ФОРМА

№	Назва поля	Вміст поля
1	Назва роботи	Магістерська кваліфікаційна робота
2	УДК	-
3	Автор (ПІБ)	Хован Ірина Дмитрівна
4	Дата (рік, місяць, день)	2025.12.22
5	Факультет	Економічний
6	Спеціальність	071 - Облік і оподаткування
7	Освітня програма	Облік і аудит
8	Кафедра (шифр, назва)	11.05 – обліку та оподаткування
9	Форма навчання	Денна
10	Тема магістерської кваліфікаційної роботи	Організація і методика обліку та оподаткування оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації
11	Керівник (ПІБ, науковий ступінь, вчене звання)	Мельянкова Л.В., к.е.н., доцент
12	Ключові слова	Оплата праці, оподаткування, облік, податки, електронна обробка, економічна інформація
13	Анотація (до 300 символів)	В даній роботі розкрито методику і організацію обліку, особливості оподаткування оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ**

Економічний факультет

ПОГОДЖЕНО
Декан економічного факультету

ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО ЗАХИСТУ
Завідувач кафедри обліку та
оподаткування

_____ Андрій МУЗИЧЕНКО
(підпис)

_____ Володимир ЛИТВИНЕНКО
(підпис)

« _____ » _____ 2025 р. « _____ » _____ 2025 р.

МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: ««Організація і методика обліку та оподаткування оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації»

Спеціальність **071 – Облік і оподаткування**
(код і назва)

Освітня програма **«Облік і аудит»**

Орієнтація освітньої програми **освітньо-професійна**

Гарант освітньої
програми
к.е.н., доцент

_____ **Тамара ГУРЕНКО**

Керівники магістерської
кваліфікаційної роботи:

к.е.н., доцент

_____ **Людмила МЕЛЬЯНКОВА**

старший викладач

_____ **Тетяна КОНДРИЦЬКА**

Виконала

_____ **Ірина ХОВАН**

Київ - 2025

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ**

Економічний факультет

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

обліку та оподаткування

к.е.н., доц. _____ Володимир Литвиненко

“ ____ ” _____ 2024 р.

**ЗАВДАННЯ
ДО ВИКОНАННЯ МАГІСТЕРСЬКОЇ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ
СТУДЕНТЦІ
Хован Ірині Дмитрівні**

Спеціальність 071 – Облік і оподаткування

(код і назва)

Освітня програма «Облік і аудит»

(назва)

Орієнтація освітньої програми освітньо-професійна

Тема магістерської кваліфікаційної роботи **«Організація і методика обліку та оподаткування оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації»**

затверджена наказом від 16 жовтня 2024 року № 1856 «С»

Термін подання завершеної роботи на кафедру _____

Вихідні дані до магістерської кваліфікаційної роботи: законодавчо-нормативна база України, наукова та періодична література, матеріали науково-практичних конференцій, інформація інтернет видань і дані обліку та звітності ТОВ.

Перелік питань, що підлягають дослідженню:

1. Економічна сутність оплати праці
2. Облік та оподаткування оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації
3. Аналіз розрахунків з оплати праці в умовах електронної обробки економічних даних.

Перелік графічного матеріалу: таблиці, рисунки.

Дата видачі завдання « ____ » _____ 2024 р.

**Керівники магістерської
кваліфікаційної роботи:** _____

Людмила МЕЛЬЯНКОВА

Тетяна КОНДРИЦЬКА

**Завдання прийняла до
виконання** _____

Ірина ХОВАН

РЕФЕРАТ

на здобуття ступеня вищої освіти «Магістр» за темою «Організація і методика обліку та оподаткування оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації»

В даній магістерській роботі розглянуто проблематику методики та організації обліку оплати праці в товаристві з обмеженою відповідальністю «Київський БКК» в умовах електронної обробки економічної інформації.

У вступній частині обґрунтовано актуальність обраної теми, визначено мету та ключові завдання, сформульовано об'єкт і предмет дослідження.

Робота є актуальною, це зумовлено необхідністю постійного вдосконалення методики обліку та оподаткування оплати праці, враховуючи широке використання в обліку інформаційних технологій.

Перший розділ присвячено розкриттю економічної сутності оплати праці, особливостям її оподаткування, ролі інформаційних технологій в сучасному веденні бухгалтерського обліку.

В другому розділі розкрито організаційно-економічну характеристику підприємства — товариства з обмеженою відповідальністю «Київський БКК». Окреслено облікову політику ТОВ, головні риси функціонування системи обліку і застосування інформаційних технологій на всіх етапах.

У третьому розділі розглянуто методичні аспекти аналізу праці та її оплати в умовах електронної обробки економічних даних, досліджено організацію оплати праці в товаристві, матеріали аналізу узагальнено для прийняття управлінських рішень, з метою підвищення ефективності оплати праці.

В заключній частині роботи зроблено висновки, запропоновано конкретні шляхи вдосконалення процесів обліку та аналізу оплати праці в умовах електронної обробки економічних даних.

Ключові слова: облік, аналіз, контроль, звітність, нарахування, утримання, оплата праці, оподаткування, законодавство, податки, розрахунки, автоматизація, контроль, звітність, нарахування, утримання.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	7
1.1. Суть оплати праці та її роль у системі управління підприємством.....	7
1.2. Функції, заробітної плати, її види та форми.....	14
1.3. Правові засади обліку і оподаткування оплати праці	20
Висновки до розділу 1.....	24
РОЗДІЛ 2. ОБЛІК ТА ОПОДАТКУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ЕЛЕКТРОННОЇ ОБРОБКИ ЕКОНОМІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ	25
2.1. Організаційно-економічна характеристика об'єкта дослідження.....	25
2.2. Методика та організація обліку і оподаткування оплати праці	30
2.3. Первинний облік оплати праці.....	35
2.3. Синтетичний і аналітичний облік та оподаткування оплати праці в умовах застосування комп'ютерних технологій	33
2.5. Висвітлення розрахунків із заробітної плати у фінансовій звітності підприємства в умовах електронної обробки економічної інформації	38
Висновки до розділу 2.....	46
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ЕЛЕКТРОННОЇ ОБРОБКИ ЕКОНОМІЧНИХ ДАНИХ.....	48
3.1. Методичні прийоми аналізу оплати праці.....	48
3.2. Аналіз розрахунків по заробітній платі.....	54
3.3. Узагальнення результатів аналізу заробітної плати, як джерела для прийняття управлінських рішень з її оптимізації	59
Висновки до розділу 3.....	62
ВИСНОВКИ.....	63
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ.....	67
ДОДАТКИ.....	75

ВСТУП

Заробітна плата є багатограним економічним поняттям, яке поєднує дві взаємопротилежні сторони. Для найманих працівників вона виступає головним фінансовим джерелом, що дозволяє забезпечити власні потреби та рівень добробуту. Водночас для роботодавця витрати на оплату праці становлять одну з ключових складових собівартості продукції або послуг і можуть суттєво впливати на величину прибутку підприємства. Саме тому працівники зацікавлені у підвищенні рівня заробітної плати, тоді як роботодавці прагнуть оптимізувати ці витрати й утримувати їх на мінімально можливому рівні.

Оплата праці та її оподаткування є суттєвою складовою сукупних витрат кожного підприємства. Рівень виплат працівникам та їх структура мають також велике соціальне значення і впливають не лише на поточні, а й майбутні показники діяльності підприємства, рівень платоспроможності працюючих та членів їх родин та рівень соціального добробуту суспільства в цілому.

З іншої сторони питання оплати праці в розрізі встановлення її мінімального рівня, визначення рівня галузевих показників оплати праці, забезпечення виплат по тимчасовій непрацездатності, відряджень, оплати відпусток та інших регульованих законодавством виплат працівникам, а також величини та складу соціальних внесків та податків, що стягуються з виплат працівникам, знаходяться під постійним наглядом та контролем з боку уповноважених державних органів.

Такі умови змушують підприємства до пошуку та побудови більш гнучких систем виплат працівникам виходячи з необхідності забезпечення оптимального співвідношення між рівнем виплат працівникам, та рівнем продуктивності самої праці, між ступенем зацікавленістю працівників в ефективній та якісній праці та необхідністю забезпеченням запланованих показників по асортименту, якості та обсягах виготовляємої продукції.

Це пояснюється тим, що виплати працівникам, у поєднанні з підприємницькими доходами та різними соціальними виплатами та пільгами з

боку держави, виступають основною формою грошових доходів пов'язаних з трудовою діяльністю.

Це робить виплати працівникам важливим елементом побудови виробничих відносин, що поєднують власну зацікавленість найманих працівників з інтересами роботодавців та держави. Пошук оптимально вигідного механізму реалізації та збереження інтересів вказаного тристороннього партнерства є важливою умовою ефективного розвитку економіки та держави в цілому, що досягається шляхом узгодження розмірів номінальних виплат працівникам з їх реальними розмірами.

Забезпечення чіткої якісної та ефективної організації обліку і оподаткуванню розрахунків оплати праці досягається шляхом автоматизації обліково-контролюючих процесів та впровадження комп'ютерно-інтегрованих технологій як об'єднання різних типів інформаційних технологій у єдиний комп'ютерно-технологічний комплекс. Це дає змогу своєчасно, якісно та в повному обсязі задовольнити інформаційні потреби адміністрації підприємства про структуру, стан та обсяги розрахунків за виплатами працівникам, з метою ефективного управління виробничим процесом та забезпечення оптимальної збалансованості між рівня продуктивності праці та обсягами зазначених виплат.

У зв'язку із цим, актуальність розгляду обліку та оподаткування оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації зумовлена потребою в забезпеченні оптимально збалансованих, повних та своєчасних розрахунків по цих виплатах, необхідністю отримання якісній повної та своєчасної облікової інформації про структуру, стан та обсяги таких розрахунків, з метою забезпечення максимального узгодження інтересів підприємства, працівників та держави.

Вагомий внесок в розробку та розвиток теоретико-методологічних аспектів обліку і аналізу основної заробітної плати зробили наукові праці таких вітчизняних вчених як: С.Ф. Голов, Г.Г. Кірейцев, Л.В. Гуцаленко, Т.О. Гуренко, Л.В. Мельянова, М.В. Мудрик, А.О. Семенець, В.В. Сопко, Л.К. Сук, Л.В. Чижевська, М.О. Чуйко та інші.

Метою роботи є поглиблене дослідження та розкриття сутності обліку та оподаткування оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації.

Досягнення мети роботи зумовило постановку і виконання нижчеперелічених завдань, а саме:

- розгляд теоретичних основ обліку та оподаткування оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації;
- розкриття економічної сутності категорії «оплата праці»;
- дослідження форм та вид виплат працівникам;
- розгляд нормативно-правового регулювання обліку та оподаткування оплати праці в Україні;
- дослідження методики та організації обліку та оподаткування оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації;
- дослідження організаційно-економічної характеристики об'єкта дослідження;
- розгляд первинного обліку розрахунків за виплатами працівникам;
- розгляд аналітичного та синтетичного обліку та оподаткування оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації;
- розкриття відображення обліку та оподаткування оплати праці у звітності;
- дослідження методики та організації контролю оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації;
- розгляд узагальнення результатів обліку та оподаткування оплати та прийняття управлінських рішень щодо їх оптимізації.

Для досягнення мети та виконання завдань роботи в якості об'єкта дослідження обрано ТОВ «Київський БКК».

Предметом дослідження є облік і аналіз основної заробітної плати.

Досягнення мети цієї роботи та виконання поставлених завдань забезпечено шляхом використання загальнонаукових дедуктивного та індуктивного методів дослідження, методів аналогії та синтезу.

Для дослідження організаційно-економічної характеристики об'єкта дослідження, практичного розгляду обліку і аналіз основної заробітної плати використано загальні реквізити, облікові реєстри та показники фінансової звітності ТОВ «Київський БКК» за 2022 – 2024 роки.

Дослідження та розкриття обліку і аналіз основної заробітної плати здійснювалось з використанням законодавчих та нормативно-правових актів, методичних рекомендацій, підручників, монографій та наукових статей.

По розглянутій тематиці прийняті необхідні законодавчі та нормативно-правові акти, видані наукові праці, тематичні статі та підручники. Проте, розгляд обліку і аналізу основної заробітної плати, у зв'язка зі значним її впливом на фінансовий стан підприємства залишається актуальним і корисним з точки зору забезпечення ефективної діяльності підприємства.

Апробація результатів дослідження представлена у публікаціях II Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених та студентів «Економічні дні - 2025» (10 квітня 2025 р. Київ. НУБіП України) за результатами проведення якої наявна публікація в збірнику матеріалів конференції.

За результатами дослідження опубліковано 1 тези доповідей в збірнику конференцій [65].

Магістерська кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів. Висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1

ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Суть оплати праці та її роль у системі управління підприємством

Законодавство України визначає заробітну плату як винагороду, обчислену, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу, а розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [54].

Тому розкриття економічного змісту заробітної плати включає в себе розгляд:

- праці, як такої за яку виплачується винагорода у формі заробітної плати;
- умов та складності виконуваної роботи, що фактично конкретизує працю при її здійсненні;
- професійно-ділових якостей працівника, як необхідних здібностей особи що виконує роботу;
- результату праці, що характеризує ефективність виконаної роботи та фактичні здібності особи що її виконала;
- результатів господарської діяльності підприємства, що характеризує вплив кожного результату праці на загальну ефективність діяльності підприємства.

Сутність праці полягає у доцільній діяльності, яка спрямована на створення суспільно корисних матеріальних або духовних продуктів для задоволення різноманітних потреб, що виникають в процесі життєдіяльності людей, їх природної необхідності та соціально-культурних потреб.

Щодо умов та складності виконуваної роботи, то тут слід відмітити, що сучасна економічна наука розрізняє просту та складну працю. До простої праці відносять працю яка не потребує певної кваліфікації працівника, бо не потребує застосування складних виробничих технологій. Складна праця, навпаки, вимагає від працівника відповідних професійних знань, навичок та практичного досвіду

що формують його кваліфікацію як відповідного рівня професійної підготовки необхідної для виконання ним роботи певного змісту із застосуванням складних виробничих технологій [67].

В зв'язку з цим для здійснення складного процесу праці необхідна наявність певних обов'язкових елементів: людина (або група людей), як суб'єкт праці що взаємодіє з предметами і засобами праці, а також із навколишнім середовищем для досягнення мети його трудової діяльності. (рис. 1.1.).

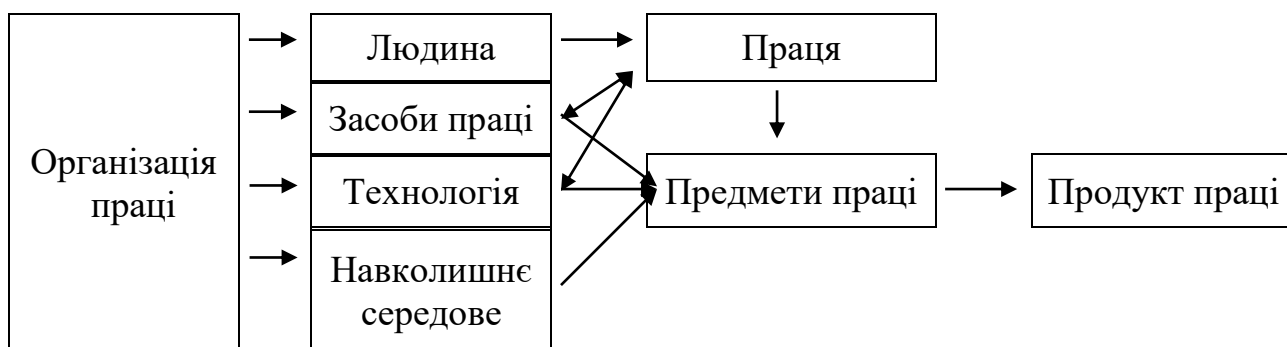


Рис. 1.1. Схема організації процесу праці

Організація праці, є комплексом заходів з поєднання елементів процесу праці що утворює певний порядок організації для здійснення праці.

Людина (або група людей), є безпосередніми виконавцями що здійснюють працю.

Праця є процесом усвідомленого фізичного впливу працюючого на предмети праці для перетворення їх у продукти праці.

Засоби праці, є знаряддя та обладнання за допомогою яких людина в процесі праці впливає на предмети праці для перетворення їх у продукти праці.

Технологія, є визначеним порядком виробничих процесів та сукупності методів впливу на предмети праці для перетворення їх у продукти праці.

Навколишнє середовище, є природними фізичними умовами, що впливають та використовуються для перетворення предметів праці у продукти праці.

Предмети праці, є предмети створені природою, або вироблені попередньою працею на які спрямована праця людини для перетворення їх у продукти праці.

Продукт праці, є результатом праці, що пристосований нею для задоволення людських потреб.

Щодо умов праці то під ними розуміють сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, які впливають на працездатність та здоров'я робітника, його відношення до праці. В науковій літературі розрізняють дві групи умов праці:

- соціально-економічні, що є умовами які впливають на рівень підготовки робітника до участі в процесі праці, на відтворення робочої сили (рівень освіти, можливість для повноцінного відпочинку, побутові умови та інші);

- виробничі, що є елементами виробничого середовища, які впливають на діяльність робітника у процесі праці (безпека, шум, ресурсозабезпеченість та інші).

При розгляді професійно-ділових якостей працівника, що беруть участь у формуванні розміру заробітної плати, слід зазначити, що праця знаходить своє вираження у фізичній, розумовій та творчій формах.

Фізична праця передбачає застосування фізичних зусиль людини і виражається у безпосередній взаємодії працівника із засобами праці та їх прямим приєднанням до технологічного процесу впливу на предмети праці.

Розумова праця передбачає інтелектуальні дії, що виражаються у поєднанні інформаційних, логічних, узагальнюючих та творчих елементів, без прямої взаємодії працівника із засобами виробництва. Продуктом розумової праці є створена інформація яка забезпечує потреби виробництва в знаннях, організації та управлінні.

Творча праця реалізується відповідно до особистих потенціалів, схильностей, інтересів працюючого, без жорсткої регламентації зовнішніми межами, цілями, принципами, до продуктів творчої праці належать вироби мистецтва, літератури, музики та інші.

Проте, не залежно від форми праці, особисті професійно-ділові якості працівника є важливою складовою його праці, що зумовлена умовами та складністю виконуваної роботи, очікуваним результатом праці, та бажаними результатами господарської діяльності підприємства.

При цьому професійні здібності та навички працівника, що формуються в процесі взаємодії людини з засобами виробництва, в поєднанні з його фізичними можливостями утворюють головну рушійну силу виробництва, а особисте відношення до праці та до інших працівників визначають його ділову якість.

Професійна якість працівника виражається у залученні його до суспільного виробництва з постійним ростом продуктивності праці, ступенем реалізації ним своїх фізичних і розумових можливостей, знань, умінь, здібностей при виконанні конкретного виду трудової діяльності. Рівень професійної якості характеризується досягнутими результатами у виконанні установлених виробничих завдань (норм), у підвищенні якості продукції, суміщенні професій і функцій за власною ініціативою, переході на багатостаттєве обслуговування за галузевими і міжгалузевими нормами, освоєнні інших суміжних професій, поліпшенні використання засобів праці (устаткування, сировини, матеріалів), скороченні термінів освоєння нових видів продукції й устаткування, наданні допомоги товаришам з роботи, дотриманні і зміцненні дисципліни праці та інше.

Ділова якість працівника полягає в усвідомленні внутрішньої необхідності дій, цілі яких визначаються суспільними потребами та особистим відношенням до праці, що є внутрішнім станом працівника, визначеним його трудовою діяльністю, його задоволеністю навколишньою виробничою обстановкою (умовами, оплатою і нормуванням праці, його змістом). Особиста оцінка трудової діяльності, її результатів залежить від відповідності між мотивами, установками, вимогами, які пред'являють працівники до праці, і власне трудової діяльності, конкретної виробничої обстановки [47].

При розгляді впливу результату праці на розмір заробітної плати, необхідно відмітити, що ці результати формуються під впливом ефективності організації, умов і складності виконуваної роботи та фактичних професійно-ділових здібностей особи що її виконала використовуються показники продуктивності та інтенсивності праці.

Продуктивність праці характеризує ефективність затрат праці на обсяг продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю робочого часу,

витраченого на одиницю продукції. Зростання цього показника свідчить про збільшення кількості продукції, виробленої за одиницю часу, або економію робочого часу що витрачається на одиницю продукції.

Інтенсивність праці характеризує ступінь напруженості праці за одиницю часу і вимірюється кількістю витраченої енергії працівника. Підвищення рівня інтенсивності праці підвищує її продуктивність. Проте межа рівня інтенсивності праці регламентується фізіологічними й психічними можливостями працівника, що вимагає застосування показника нормальної інтенсивності, який визначає збалансованість затрат життєвої енергії протягом робочого часу та запобігає перенавантаженню працівника, гарантує нормальне функціонування його організму й повне відновлення працездатності до початку нового трудового дня.

При розгляді результатів господарської діяльності підприємства, що впливає на розмір заробітної плати працівника, через вплив результату його особистої праці на загальну ефективність діяльності підприємства застосовують показник продуктивності виробництва під яким розуміють оцінку рівня ефективності використання ресурсів (матеріали, енергія, праця, капітал, інформація та інші) в процесі виробництва продукції (надання послуг).

Цей показник характеризує взаємозв'язок між кількістю і якістю виробленої продукції (наданих послуг) і ресурсами, які були витрачені на її виробництво та забезпечує можливість порівняння продуктивність виробництва на різних рівнях виробничої структури (працівника, цеху, підприємства) з ресурсами що використані на відповідному рівні.

При цьому точно визначити значення витрат трудових ресурсів підприємства, використаних на виробництво певної продукції, з точки зору змістовності праці, неможливо. Для оцінки рівня різноманітності та складності використаної праці, місця працівника в процесі праці, застосовують поняття конкретної й абстрактної праці:

- конкретна праця спрямована на створення певної продукції (надання певної послуги);

- абстрактна праця є витратами праці що прямо не відноситься до певної продукції чи послуги.

Розглядаючи економічний зміст заробітної плати як винагороди яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу та рівень цієї винагороди необхідно звернути увагу на той факт, що заробітна плата є складною категорією яка об'єднає в собі подвійну доволі суперечливу природу. Зокрема для найманих працівників заробітна плата є основним джерелом доходу, що забезпечує задоволення їх потреб. В той же час для роботодавця оплата праці є однією з найбільших витратних статтею у собівартості виробництва готової продукції чи при наданні послуг, що значною мірою впливає на обсяги отриманого прибутку. Відповідно наймані працівники зацікавлені у високому рівні заробітної плати, а роботодавці – навпаки у якомога нижчому її рівні.

В соціально-економічному сенсі, загальний рівень заробітної плати в країні впливає на попит і споживання, що в свою чергу впливає на рівень виробництва, обсяги надходжень податків до бюджету, економічну та соціальну стабільність державі.

Відтак знаходження оптимального співвідношення рівня оплати праці є важливим питанням погодження інтересів працівників, роботодавців та держави.

Таке погодження досягається шляхом формування суспільно-трудої відносин що є комплексом взаємозалежностей і взаємодій між сторонами цих відносин: роботодавцями, найманими працівниками та державою, що спрямовані на балансування суперечливих інтересів усіх сторін суспільно-трудої відносин з метою забезпечення належного рівня якості життя людей в поєднанні з ефективним розвитком країни.

Суспільно-трудої відносини характеризують сферу реалізації праці працівником роботодавцю, яка є специфічним товаром що виступає об'єктом купівлі-продажу на ринку праці [43].

Сучасні економічні дослідження зазначають, що витрати на відтворення працездатності визначається вартістю засобів до існування і не залежать від результатів поточного виробництва. Разом з цим роботодавець, купуючи працю

працівників, оцінює їхні виробничі здатності, а не споживчі потреби і встановлює заробітну плату виключно за результатами цієї праці. Інакше кажучи роботодавець купує не здатність працівника до праці, не саму працю, а лише результати цієї праці за принципом «заробив – отримав» і визначає розміри оплати праці не в залежності від потреб працівника, а в залежності від результативності (корисності) праці.

Отже, заробітна плата за своєю економічною сутністю є ціною трудової послуги що надається працівником, та яку роботодавець сплачує працівникові за виконану ним роботу.

При цьому формування вартості трудової послуги відбувається шляхом узгодження нормальної продуктивності праці з витратами, які потрібні для відтворення працездатності, що поєднує витратність та результативність як обов'язкових складових вартості послуг робочої сили.

Формування розміру заробітної плати, як ціни трудової послуги, відбувається на ринку праці, що є система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем цієї послуги та механізм узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і працівниками.

Держава, як сторона суспільно-трудова відносини виступає регулятором ринку праці бо рівень заробітної плати відображає соціально-економічне становище в національній економіці та рівень життя у суспільстві, впливає на рівень поточного споживання та заощаджень на споживання в майбутньому.

Таким чином, економічний зміст заробітної плати виражається в ціні трудової послуги що надається працівником, та яку роботодавець сплачує працівникові за виконану ним роботу, розмір якої залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

1.2. Функції, заробітної плати, її види та форми

Заробітна плата є однією з найскладніших економічних категорій і одним з найважливіших соціально-економічних явищ бо виступає важливою складовою механізму функціонування економіки. Це зумовлена тим, що вона виконує певні важливі функції, без дії яких нормальний розвиток ринкової економіки неможливий.

Безпосередньо функція заробітної плати – це її призначення, роль, складова сфери практичної діяльності в узгодженні і реалізації інтересів головних суб'єктів соціально-трудових відносин – найманих працівників і роботодавців.

Розглядаючи функції заробітної плати перш за все слід відмітити, що початок кожного нового виробничого циклу неможливий без відтворення предметів та засобів праці необхідних для виробництва продукції чи надання послугу. Це саме стосується й працездатності працівників зайнятих у цьому виробничому циклі. Проще кажучи стомлений та голодний працівник не може нормально працювати .

Тому першою і визначальною, по відношенню до інших функцій заробітної праці, є її відтворювальна функція, що полягає в забезпеченні відтворення працездатності па певному рівні споживання, тобто величина заробітної плати повинна давати можливість підтримувати і покращувати умови життя працівникам і членам їх сімей. Витрати на відтворення робочої сили залежать від природно-кліматичних, соціально-економічних, культурних та інших умов. Дані витрати включають в себе витрати на харчування, одяг, житло, відпочинок, медичне обслуговування, освіту, задоволення соціальних, духовних потреб та інше.

Крім цього, працівник повинен мати можливість ростити і виховувати дітей як майбутні трудові ресурси. Тому деякі науковці окремо виділяють соціальну функцію заробітної плати, яка за своєю суттю є продовженням і доповненням її відтворювальної функції. На їх думку заробітна плата повинна не тільки забезпечувати відтворення робочої сили, а й дозволяти задовольняти весь спектр

вторинних потреб (соціальних, пізнавальних, естетичних, духовних), давати можливість людині скористатися набором соціальних благ (якісні медичні та освітні послуги, навчання дітей), а також забезпечити гідний рівень життя працівника, який продовжує працювати в пенсійному віці [46].

Вимірювально-розподільча (виробничо-часткова) функція заробітної плати спрямована на відображення міри живої праці при розподілі фондів споживання між найманими працівниками та власниками засобів виробництва. Вона передбачає встановлення частки працівника в створеному продукті. Заробітна плата безпосередньо пов'язана зі ступенем участі виконавця у виробничому процесі і відображає його внесок в діяльність підприємства. Іншими словами, в розподільній функції відбивається частка живої праці при розподілі доходу між власниками засобів виробництва і найманими працівниками.

Ця частка дозволяє встановлювати вартісну ступінь трудової послуги в залежності від рівня кваліфікації, освіти, професійного досвіду працівника, його конкурентоспроможності на ринку праці. Ця функція реалізується через різні системи і форми оплати праці, доплати і надбавки, премії та порядок їх нарахування, залежність заробітної плати від фонду оплати праці, що забезпечує тісну залежність індивідуальної заробітної плати від особистого вкладу виконавця і досягнення організаційних цілей.

Ресурсно-розміщувальна (регулююча) функція вирішує проблеми регулювання вартості трудової послуги на ринку праці під впливом співвідношення її попиту та пропозиції і забезпечує ефективне і оптимальне розміщення і використання трудових ресурсів як на рівні галузей економіки та регіонів країни, так і всередині підприємств і організацій.

Відмінності в рівнях заробітної плати призводять до трудової мобільності і переміщенням трудових ресурсів в найбільш ефективні галузі і сфери економіки, на конкретні робочі місця, мотивують працівників до пошуку роботи в певних регіонах країни, галузях виробництва, сприяють задоволенню потреб підприємства в персоналі певного професійно-кваліфікаційного складу .

Стимулююча функція заробітної плати полягає у встановленні залежності розміру заробітної плати від особистого вкладу працівника та результатів діяльності всього колективу підприємства. І зводиться до спонукання працівника до ефективної трудової активності, максимальної віддачі, підвищенню якісних і кількісних показників трудової діяльності.

.Дія стимулюючої функції залежить від розподільчої і відтворювальної функцій і направлена на зростання виробництва і підвищення ефективності використання всіх видів ресурсів, наявних на підприємстві. Для того щоб отримувати більш високу заробітну плату, працівник прагне підвищувати свою кваліфікацію, здобувати необхідні професійні компетенції, інтенсифікувати трудову діяльність, домагатися більш високих якісних показників праці.

Реалізація стимулюючої функції здійснюється керівництвом через застосування конкретних систем і форм оплати праці, розробку систем преміювання працівників, зв'язку розміру фонду оплати праці з ефективністю діяльності підприємства (організації).

Статусна функція полягає в тому, що рівень заробітної плати визначає соціальний статус людини, престиж професії та спеціальності на ринку праці, а також статус компанії. Під соціальним статусом розуміється становище індивіда в соціальній групі, суспільстві в цілому, системі міжособистісних відносин, визнання і повагу до нього з боку інших людей. Трудовий статус - це місце працівника в організації по відношенню до інших працівників, як по вертикалі, так і по горизонталі. Розмір винагороди за працю виступає одним з основних показників соціального статусу, а зіставляючи свою винагороду з витраченими зусиллями і порівнюючи їх з зусиллями і винагородою інших працівників, людина робить висновок про справедливість оплати праці [67].

Функція формування платоспроможного попиту населення полягає у визначенні його купівельної спроможності, що впливає на сукупний попит, структуру і динаміку національного виробництва. Оскільки платоспроможний попит формується під дією двох основних чинників – потреб та доходів суспільства то дія цієї функції проявляється в тому, що регулювання величини

заробітної плати дозволяє встановлювати оптимальні пропорції між товарним попитом і пропозицією.

Функція забезпечення соціальних накопичень (джерела страхування соціальних ризиків) передбачає, що розмір заробітної плати визначає величину відрахувань на пенсійне страхування, фінансування як страховий, так і накопичувальної частин пенсії. Від рівня заробітної плати також залежить сума страхових виплат по таким соціальним ризикам, як втрата роботи (посібник але безробіття), тимчасова втрата працездатності (оплата лікарняних листів), оплата відпусток (у зв'язку з вагітністю та пологами, догляду за дітьми).

Заробітна плата виконує різні функції, дія яких дозволяє реалізувати її економічну і соціально-психологічну сутність, врегулювати властиві їй суперечності, що виникають в процесі вдосконалення організації оплати праці.

Необхідно також зазначити, що з точки зору практичної реалізації функцій заробітної плати, а також для потреб обліку, аналізу та планування витрат на оплату праці заробітну плату поділяють на основну, додаткову, а також інші заохочувальні та компенсаційні витрати.

У відповідності до положень Закону України «Про оплату праці» структура заробітної плати включає [54]:

- основну заробітну плату, що є винагородою за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки), і встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців;

- додаткову заробітну плату, що є винагородою за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці, і включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій;

- інші заохочувальні та компенсаційні виплати, до яких належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і

матеріальні виплати, які не передбачені чинним законодавством, або понад встановлені законодавством норми [54].

Виходячи з функцій та структури заробітної плати необхідно розглянути її форми та системи, що є механізмом встановлення розміру заробітку залежно від кількості та якості праці і її результатів. Бо обираючи певну форму заробітної плати і конкретну систему формування заробітку, роботодавець керує інтенсивністю та якістю праці конкретних працівників.

Залежно від факторів, які беруться за основу нарахування заробітної плати, всі її численні різновиди (системи) зводяться до двох основних форм: погодинної і відрядної. В цих формах проявляються загальні закони руху ціни праці, а в системах заробітної плати ці закони набувають свого конкретного часткового виразу у вигляді тих або інших кількісних залежностей заробітної плати від одного, а інколи декількох показників або факторів, покладених за основу її нарахування. Підприємці використовують ці конкретні функціональні залежності заробітної плати від певних показників з метою посилення інтенсивності праці.

При застосуванні погодинної форма оплати праці, що використовується у разі неможливості або недоцільності встановлення кількісних параметрів праці, передбачається встановлення заробітної плати працівника в залежності від кількості відпрацьованого часу і рівня його кваліфікації. До різновидів погодинної форми оплати праці належать:

- проста погодинна, що є системою нараховується на підставі тарифної ставки працівника певного розряду за фактично відпрацьований час (годинна, денна, місячна). Фактична заробітна плата працівника за період визначається шляхом множення його тарифній ставці на фактично відпрацьований час;

- погодинно-преміальна система, що є поєднанням простої погодинної оплати праці з преміюванням за виконання кількісних і якісних показників за спеціальними положеннями про преміювання працівників;

- окладна система оплата праці, що використовується для керівників, спеціалістів і службовців і нараховується не за тарифними ставками, а за встановленими місячними посадовими окладами відповідно до посади.

Відрядною є така форма оплати праці, за якої заробітна плата працівнику нараховується за кількість продукції (послуг), яку було вироблено у встановлений час за встановленими на підприємстві нормами та відрядними розцінками. Ця форма оплати праці застосовується у разі:

- необхідності стимулювання до збільшення виробітку продукції і скорочення чисельності працівників за рахунок інтенсифікації їхньої праці;
- реальної можливості застосування технічно обґрунтованих норм;
- наявності у працівників реальної можливості збільшувати виробіток понад встановлену норму за існуючих організаційно-технічних умов виробництва;
- можливості і економічної доцільності розробки норм праці та обліку виробітку працівників;
- відсутності негативного впливу цієї форми оплати на якість продукції, рівень дотримання технологічних режимів і вимог техніки безпеки, раціональність використання матеріальних ресурсів.

Відрядна оцінка оплати праці визначається шляхом ділення погодинної (денної) тарифної ставки, відповідно розряду роботи що виконується, на погодинну норму (денну) виробітку. Відрядна розцінка може бути вирахована шляхом множення погодинної (денної) тарифної ставки що відповідає розряду роботи, на встановлену норму часу в годинах чи днях. Мінімальна тарифна ставка, згідно статті 96 КЗпП України встановлюється у розмірі, не меншому за встановлений прожитковий мінімум для працездатних осіб [64].

При відрядній оплаті праці розмір винагороди визначається пропорційно до обсягу виконаної роботи і може застосовуватися у вигляді:

- прямої відрядної системи, при якій виплата заробітної плати прямо пропорційна кількості виробленої продукції чи виконаної роботи, а розмір заробітної плати визначають шляхом множення відрядної розцінки на обсяг виробів;
- відрядно-преміальної системи, при якій робітником, крім заробітної плати по основних відрядних розцінках, виплачують премії по встановленій шкалі за ті

чи інші якісні і кількісні показники роботи (перевиконання норм виробітку, підвищення якості продукції, відсутність браку та інші);

- відрядно-прогресивної системи, при якій частина продукції чи робіт, випущеної чи здійсненої в зв'язку з перевиконанням установлених норм, оплачують за підвищеними розцінками.

- акордної форми, при якій оплата здійснюється за кінцеві результати виробництва, тобто за виконання у визначений термін закінченого комплексу (циклу) робіт (готовий будівельний об'єкт, монтаж обладнання та інше);

- побічно-відрядної системи, при якій заробіток працівника визначається за відрядними розцінками, що встановлені на одиницю продукції, виготовлену робітниками основного виробництва, вона застосовується для оплати праці допоміжних робітників, які обслуговують основне виробництво [64].

При застосуванні бригадної (колективної) форми організації праці заробіток кожного члена бригади визначається на підставі загальних результатів роботи бригади. Загальний колективний заробіток бригади розподіляється між членами бригади відповідно до їх кваліфікації і відпрацьованого часу. При цьому застосовується коефіцієнт трудової участі.

Таким чином, заробітна плата виконує різні функції, дія яких дозволяє реалізувати її економічну і соціально-психологічну сутність, врегулювати властиві їй суперечності, що виникають в процесі вдосконалення організації оплати праці, а її структура, форми та системи є механізмом встановлення розміру заробітку залежно від кількості та якості праці і її результатів.

1.3. Правові засади обліку і оподаткування оплати праці

Під правовим регулюванням розуміють упорядкування суспільних відносин здійснюване державою за допомогою права і сукупності правових засобів, їх юридичне закріплення, охорона і розвиток.

Держава забезпечує життєдіяльність суспільства як системи через використання влади, а право – через нормативне регулювання. Останнє

покликано бути стабілізаційним і заспокійливим фактором завдяки принципам волі і справедливості, які містяться у ньому. Зокрема державне регулювання питань оплати праці базується на дотриманні певних принципів організації заробітної плати (рис. 1.2).

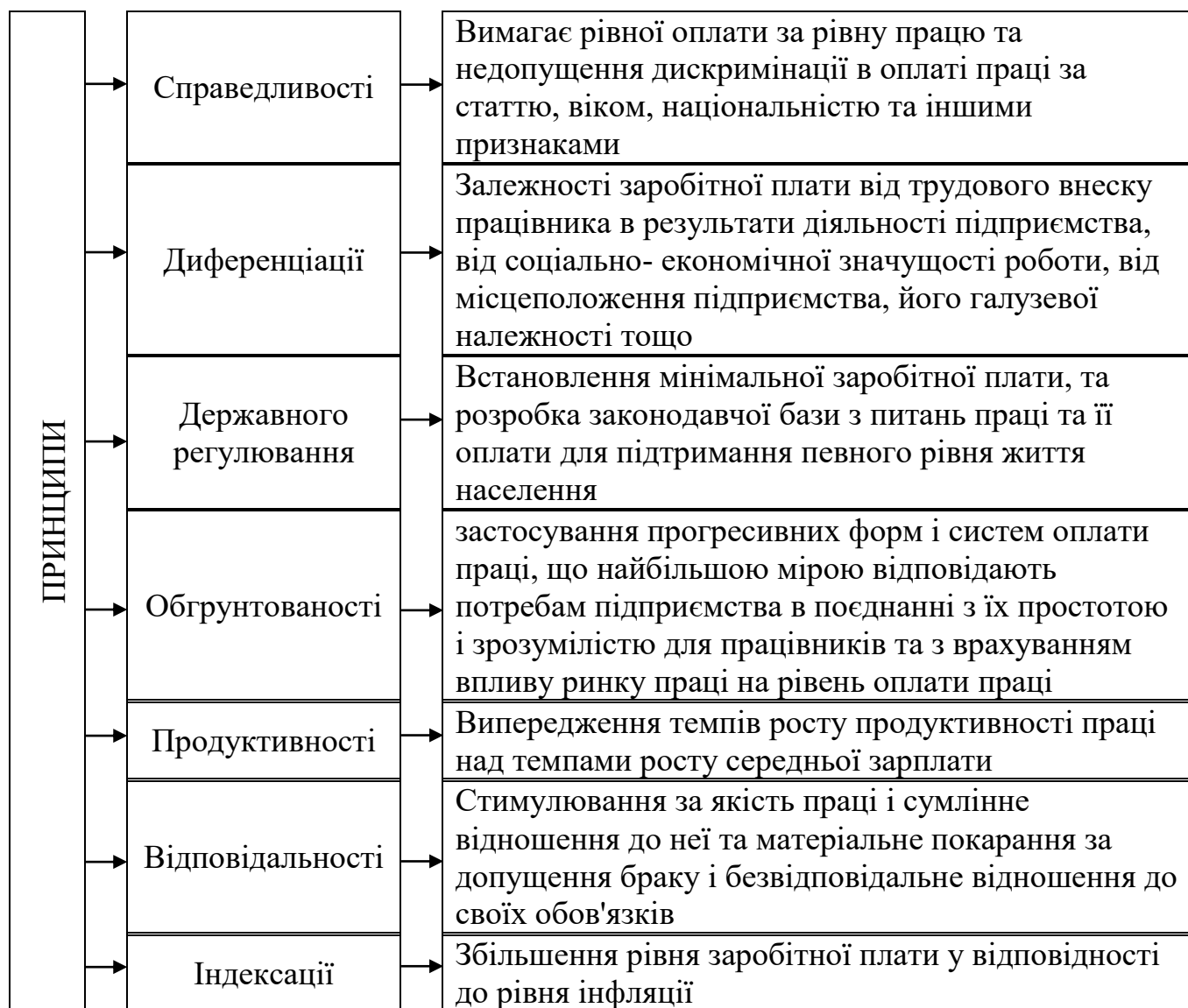


Рис. 1.2. Основні принципи правового регулювання заробітної плати

До елементів механізму організації праці, крім державного регулювання, належать також ринкове регулювання, колективно-договірне регулювання та механізми визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві з використанням таких елементів, як тарифна система або безтарифна модель, нормування праці та інше.

При цьому здійснення, колективно-договірного регулювання та застосування механізму визначення індивідуальної заробітної проводяться з

обов'язковим дотриманням вимог чинного законодавства з питань праці та її оплати. До основних законодавчих та інших нормативно правових актів що регламентують питання праці та її оплати належать:

- Кодексу законів про працю, що регулює трудові відносини всіх працівників, встановлює високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників, гарантує право громадян України на працю, - тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, - включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою [18];

- Закону України «Про оплату праці», що визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірної регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати [54];

- Закону України «Про відпустки», що встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи [55];

- НП(С)БО 26 «Виплати працівникам», що визначає методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій і не грошовій формах) за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності [32];

- Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», що визначає правові та організаційні засади забезпечення збору та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, умови та порядок його нарахування і сплати та

повноваження органу, що здійснює його збір та ведення обліку [53], та інші законодавчо-нормативні акти України;

Договірне регулювання оплати праці працівників підприємства здійснюється на основі системи угод, які укладаються на державному рівні (генеральна угода), на галузевому рівні (галузева угода), регіональному (регіональна угода) і виробничому (колективний договір) рівнях згідно з Законом України «Про колективні договори і угоди», що визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців.

Генеральна тарифна угода укладається між Кабінетом міністрів України Українською спілкою промисловців і підприємців і профспілковими організаціями України. Нею на державному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема це стосується:

- гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості;
- розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів соціального страхування, мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів усіх груп і верств населення, які забезпечували б пристойний рівень життя;
- трудових відносин, режимів праці і відпочинку, умов охорони праці і навколишнього середовища, задоволення духовних потреб населення.

Галузевою угодою регулюються норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин для підприємств певної галузі, які не повинні погіршувати становища працівників порівняно з генеральною угодою.

На рівні підприємства робота з організації заробітної плати оформлюється шляхом укладається колективного договору між адміністрацією суб'єкта господарювання як представника власника та профспілкою що представляє інтереси найманих працівників і полягає у виборі моделі формування заробітної плати, виборі форм і систем заробітної плати, розробці умов і правил преміюванн.

Індивідуальні відносини працівника та роботодавця можуть регулюватися шляхом укладання індивідуального контракту (трудового договору).

Таким чином, правове регулювання у сфері заробітної плати полягає в упорядкуванні суспільних відносин з питань праці та її оплати шляхом здійснюване державою, за допомогою права і сукупності правових засобів, законодавчо-нормативної регламентації цих питань, та договірному регулюванні зазначених питань.

Висновки до розділу 1

Економічний зміст оплати праці виражається в ціні трудової послуги що надається працівником, та яку роботодавець сплачує працівникові за виконану ним роботу, розмір якої залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Заробітна плата виконує різні функції, дія яких дозволяє реалізувати її економічну і соціально-психологічну сутність, врегулювати властиві їй суперечності, що виникають в процесі вдосконалення організації оплати праці, а її структура, форми та системи є механізмом встановлення розміру заробітку залежно від кількості та якості праці і її результатів.

Правове регулювання у сфері заробітної плати полягає в упорядкуванні суспільних відносин з питань праці та її оплати шляхом здійснюване державою, за допомогою права і сукупності правових засобів, законодавчо-нормативної регламентації цих питань, та договірному регулюванні зазначених питань.

РОЗДІЛ 2

ОБЛІК ТА ОПОДАТКУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ЕЛЕКТРОННОЇ ОБРОБКИ ЕКОНОМІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ

2.1. Організаційно-економічна характеристика об'єкта дослідження

Об'єктом дослідження обрано товариство з обмеженою відповідальністю «Київський БКК».

ТОВ «Київський БКК» є суб'єктом господарювання приватної форми власності, має лінійно-функціональну управлінську структуру підприємства і розвинену матеріально-технічну базу. Товариство є провідним виробником кондитерських виробів в нашій країні, і в першу чергу – тістечок і тортів. Своєю місією воно вважає інноваційно розфарбовувати життя солодким щастям.

Офіс ТОВ розташований в місті Київ, по вулиці Дмитра Чижевського, буд. 7; виробничі потужності підприємства знаходяться поряд, в буд. 7А.

Кожну добу підприємство виготовляє більше 20 тонн солодких виробів.

В таблиці 2.1 розглянемо ключові фінансові показники діяльності товариства у 2022–2024 рр.

Таблиця 2.1

Фінансові показники діяльності ТОВ «Київський БКК», 2022–2024р.

Показник	2022	2023	2024
Активи (валюта балансу)	37 789	80 090	112 816
Необоротні активи	49	8	8
Оборотні активи	37 740	75 025	112 808
Власний капітал	6 506	20 434	15 947
Зобов'язання	31 283	59 656	9 297
Чистий дохід	43 223	262 819	209 237

В таблиці 2.1 відображено динаміку основних фінансових показників товариства за 2022–2024 роки, це дає можливість оцінити зміни за три роки в структурі активів, капіталу, зобов'язань та результатів діяльності.

У 2022–2024 роках спостерігалось суттєве зростання валюти балансу: з 37 789 тис. грн у 2022 році до 112 816 тис. грн у 2024 році. Це свідчить про активне розширення масштабів діяльності ТОВ «Київський БКК». Основним фактором зростання стали оборотні активи, обсяг яких збільшився з 37 740 тис. грн до 112 808 тис. грн, в свою чергу необоротні активи залишалися практично незмінними та мали незначну питому вагу.

Власний капітал ТОВ «Київський БКК» зріс у 2023 році до 20 434 тис. грн, але в 2024 році зменшився до 15 947 тис. грн, що може свідчити про використання частини нерозподіленого прибутку або покриття збитків. Значне скорочення зобов'язань у 2024 році (з 59 656 до 9 297 тис. грн) може означати як погашення позикових коштів, так і зміну структури фінансування підприємства в бік зменшення боргового навантаження.

Показник чистого доходу ТОВ «Київський БКК» різко зріс у 2023 році — з 43 223 до 262 819 тис. грн, що може свідчити про суттєве розширення обсягів реалізації. Проте у 2024 році дохід зменшився до 209 237 тис. грн, що може бути наслідком коливань ринку, зміни попиту або внутрішніх факторів діяльності.

У цілому таблиця демонструє високу динамічність розвитку товариства, збільшення масштабів діяльності, значні коливання чистого доходу та зміну структури джерел фінансування.

Середньооблікова чисельність працівників ТОВ «Київський БКК» з постійно збільшується, тому що товариство гарантує стабільність та соціальний захист своїм працівникам.

У 2024 році було нараховано та сплачено заробітну плату з обов'язковими податками та ЄСВ у розмірі 257 985,5 тис. грн.

Організаційна структура товариства наведена в додатку Б.1.

Упродовж 2022–2024 років спостерігається стале зростання загальної вартості активів ТОВ «Київський БКК», що свідчить про розширення обсягів

діяльності, збільшення ресурсної бази та інвестиційну активність. Розширення активів у цей період може бути зумовлене розвитком виробничої інфраструктури, модернізацією матеріально-технічної бази або збільшенням обсягів оборотних ресурсів.

Особливу увагу привертає значне зростання дебіторської заборгованості, яка у 2024 році перевищує 50 % оборотних активів. Такий рівень концентрації дебіторки свідчить про активне надання відстрочки платежів покупцям та можливі проблеми із своєчасним погашенням заборгованості контрагентами. Це знижує оборотність капіталу, підвищує ризик виникнення сумнівних боргів та посилює фінансове навантаження на підприємство. Водночас зростання запасів або незавершеного виробництва не набуло надмірних масштабів, що свідчить про достатній контроль над матеріальними ресурсами.

Примітно, що протягом трьох років у підприємства відсутня заборгованість із заробітної плати, що вказує на стабільність грошових потоків і відповідальне ставлення до соціальних зобов'язань.

Розглянемо в таблиці 2.2. фінансовий аналіз ТОВ «Київський БКК».

Згідно таблиці 2.2 в ТОВ «Київський БКК» коефіцієнт поточної ліквідності протягом 2022–2024 років перевищує нормативне значення (>1), це означає, що підприємство має достатній рівень оборотних активів для погашення короткострокових зобов'язань.

Швидка ліквідність в ТОВ знаходиться на рівні, близькому до оптимального. Її значення дещо знижується через високий обсяг дебіторської заборгованості, яка хоч і є ліквідним активом, але не завжди має достатню швидкість перетворення у грошові кошти.

Абсолютна ліквідність залишається низькою, що характерно для підприємств із значною часткою дебіторських вимог і запасів. Незважаючи на це, її рівень стабільний.

У сукупності ці показники свідчать про загальну платоспроможність товариства, але підкреслюють необхідність підвищення грошової ліквідності та оптимізації структури оборотних активів.

Таблиця 2.2

Фінансовий аналіз ТОВ «Київський БКК», 2022–2024 роки

№	Показник	2022 рік	2023 рік	2024 рік	Норматив
1	Показники ліквідності				
1.1	Коефіцієнт загальної ліквідності	4,02	4,77	3,05	≥ 1
1.2	Коефіцієнт поточної ліквідності	3,15	3,84	2,19	$\geq 0,6-0,8$
1.3	Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,31	0,27	0,24	≥ 0
1.4	Чистий оборотний капітал, тис. грн	402353	409011	361982	≥ 0
2	Показники фінансової стійкості				
2.1	Коефіцієнт фінансування	0,07	0,06	0,05	$< 1,0$
2.2	Коефіцієнт платоспроможності (автономії)	0,9	0,81	0,65	$> 0,5$
2.3	Коефіцієнт маневреності власного капіталу	0,91	0,88	1,00	≥ 0
3	Показники рентабельності				
3.1	Коефіцієнт рентабельності активів	0,28	0,23	0,13	≥ 0
3.2	Коефіцієнт рентабельності власного капіталу	0,29	0,25	0,15	≥ 0

ТОВ «Київський БКК» демонструє високий рівень фінансової стійкості. Протягом аналізованого періоду частка власного капіталу перевищує 70 % від загальної вартості активів, що відповідає високим стандартам фінансової автономії, свідчить про достатній рівень власного фінансування. Коефіцієнт фінансування знизився до 0,05, що означає дуже низьку частку позикових коштів.

Така структура капіталу мінімізує ризики банкрутства, забезпечує стійкість до зовнішніх фінансових шоків і створює сприятливі умови для інвестицій.

Зменшення довгострокових зобов'язань та стабільна кредитна історія підтверджують здатність ТОВ «Київський БКК» ефективно управляти своїм борговим портфелем.

Разом з тим, збільшення обсягу короткострокових кредитів потребує уважного контролю, оскільки вони впливають на ліквідність та можуть створювати пікові навантаження на грошові потоки.

Коефіцієнт маневреності зріс до 1,00, що позитивно характеризує мобільність власного капіталу.

Рентабельність у 2024 році знизилася: рентабельність активів — з 0,23 до 0,13, рентабельність власного капіталу — з 0,25 до 0,15. Це свідчить про зменшення ефективності використання активів та капіталу. Зниження рентабельності може бути наслідком падіння прибутковості або зростання витрат.

У цілому підприємство зберігає високу ліквідність та достатню фінансову стійкість, однак тенденція до зниження рентабельності вказує на потребу в оптимізації витрат та підвищенні ефективності операційної діяльності.

Поточні зобов'язання ТОВ «Київський БКК» протягом аналізованого періоду зросли на 43 млн грн, що є істотним показником. Основну їх частку становлять кредиторська заборгованість перед постачальниками та короткострокові кредити банків. Така динаміка може свідчити про певне перенесення фінансового навантаження на майбутні періоди або про пошук зовнішніх джерел фінансування оборотного капіталу.

З іншого боку, товариство у 2022–2024 роках зменшувало обсяг довгострокових кредитів, що позитивно впливає на структуру капіталу та зменшує ризики надмірної боргової залежності. Поступове скорочення довгострокових зобов'язань свідчить про здатність підприємства виконувати кредитні зобов'язання та підтримувати стабільну фінансову дисципліну.

Примітно, що протягом трьох років у підприємства відсутня заборгованість із заробітної плати, що вказує на стабільність грошових потоків і відповідальне ставлення до соціальних зобов'язань.

ТОВ «Київський БКК» демонструє високий рівень фінансової стійкості. Протягом аналізованого періоду частка власного капіталу перевищує 70 % від загальної вартості активів, що відповідає високим стандартам фінансової автономії. Така структура капіталу мінімізує ризики банкрутства, забезпечує стійкість до зовнішніх фінансових шоків і створює сприятливі умови для інвестицій.

Зменшення довгострокових зобов'язань та стабільна кредитна історія підтверджують здатність підприємства ефективно управляти своїм борговим портфелем.

Разом з тим, збільшення обсягу короткострокових кредитів потребує уважного контролю, оскільки вони впливають на ліквідність та можуть створювати пікові навантаження на грошові потоки.

Отже, ТОВ «Київський БКК» демонструє стабільну діяльність, високий рівень ліквідності, ефективність використання ресурсів та значну фінансову стійкість. Фінансовий стан можна охарактеризувати як задовільний і перспективний.

2.2. Методика та організація обліку і оподаткування оплати праці

Методика обліку оплати праці в ТОВ «Київський БКК» охоплює сукупність підходів, процедур і документів, що забезпечують точне відображення нарахувань, утримань і виплат працівникам. Вона включає правильне оформлення первинних документів (табелів обліку робочого часу, наказів, розрахунково-платіжних відомостей), застосування відповідних бухгалтерських рахунків, а також дотримання правил розрахунку заробітної плати з урахуванням тарифних ставок, доплат, премій та інших видів стимулюючих виплат. Від якості методики залежить достовірність даних, контроль за використанням трудових ресурсів і формування фінансових результатів товариства.

Організація обліку та оподаткування оплати праці ТОВ «Київський БКК» передбачає побудову системи, яка забезпечує своєчасне нарахування зарплати,

правильне визначення бази оподаткування та перерахування податків і внесків до бюджету та фондів соціального страхування. Підприємство повинно забезпечити чіткий розподіл функцій між бухгалтерією, кадровою службою та фінансовим відділом, використання сучасних програмних засобів, а також дотримання вимог Податкового кодексу України, законодавства про ЄСВ і трудового законодавства. Ефективна організація цього процесу сприяє мінімізації ризиків, уникненню штрафних санкцій та забезпеченню прозорості розрахунків із працівниками.

Взагалі, оплата праці є однією з найскладніших категорій, яка відображає різнобічні інтереси сторін суспільно-трудових відносин – працівників, роботодавців та держави. Для працівників заробітна плата є основним джерелом доходів його працівників, для підприємства значним джерелом витрат.

Крім того оплата праці повинна вирішувати щонайменше два життєво важливих питання: по-перше, відтворення робочої сили, по-друге, мотивації до праці, а, відповідно, і зацікавленості працівників у результативності діяльності своїх організацій, а відтак – розвитку економіки регіонів, країни і суспільства в цілому [38].

Тому організація обліку заробітної плати має важливе значення в системі обліку ТОВ «Київський БКК», а облік оплати праці є одним із найскладніших і найбільш відповідальних напрямів бухгалтерської роботи. Він охоплює розрахунок нарахувань, утримань, податків, страхових внесків, кадрову інформацію та формування регламентованої звітності з використанням програмного забезпечення MASTER:Бухгалтерія.

Дана програма забезпечує повну автоматизацію цих процесів, що дозволяє підвищити точність, швидкість обліку та зменшити ризик помилок.

MASTER:Бухгалтерія, що використовується в товаристві включає спеціалізований функціонал, який забезпечує:

- ведення кадрового обліку та особових карток працівників;
- розрахунок тарифної, погодинної, відрядної заробітної плати;
- облік премій, надбавок, доплат, індексації, компенсацій;
- розрахунок лікарняних, відпускних, відряджень згідно законодавства;

формування автоматичних бухгалтерських проведення за операціями з оплати праці;
формування розрахункових та платіжних відомостей;
підготовку фінансової, податкової та статистичної звітності.

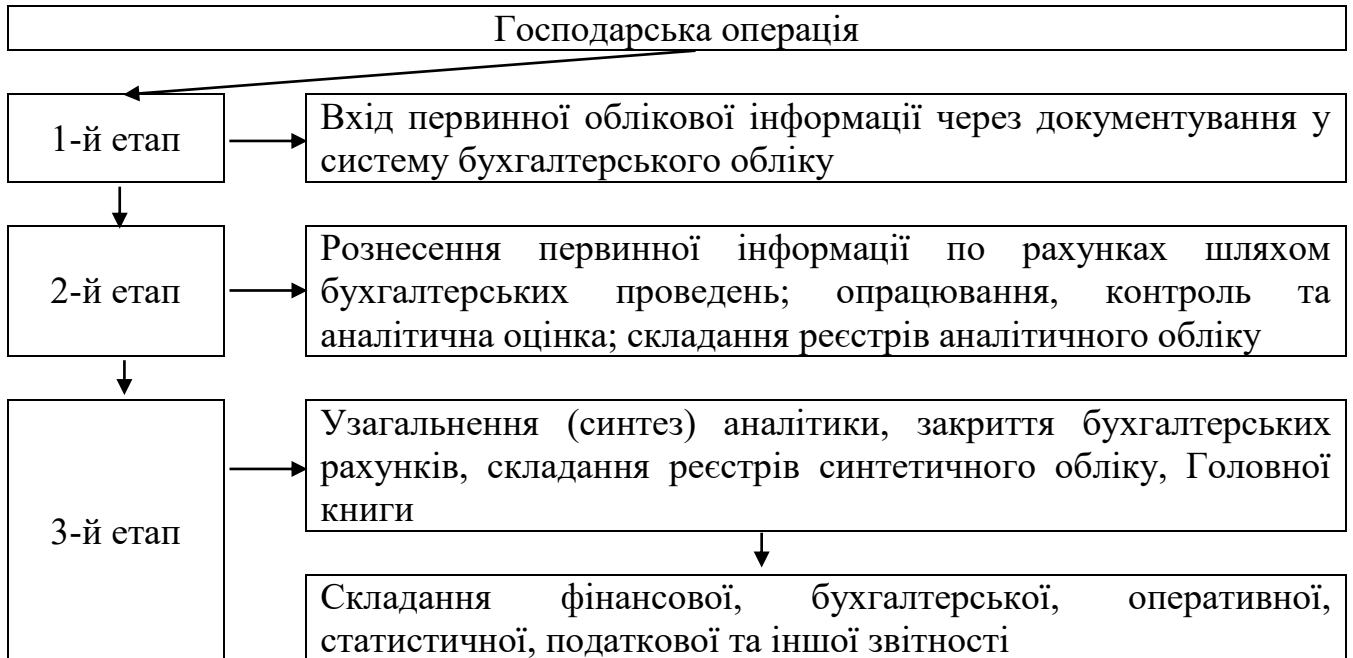


Рис. 2.1. Структура облікового процесу в ТОВ «Київський БКК»

Таким чином програма поєднує всі етапи — від введення первинних даних до формування фінального звіту.

Важливим елементом організації ефективного обліку є облікова політика являє собою сукупність принципів, методів і процедур, що їх використовує ТОВ «Київський БКК» для складання та подання фінансової звітності, тобто для забезпечення якісного, безперервного проходження інформації від етапу первинного спостереження до узагальнювального – продукування результативної інформації у звітності.

Саме облікова політика має забезпечити досягнення основної мети бухгалтерського обліку – надання користувачам для прийняття рішень повної, правдивої та неупередженої інформації про фінансовий стан, результати діяльності та рух грошових коштів підприємства.

Організація ефективного обліку в значній мірі залежить від чіткого розподілу облікових робіт між виконавцями для цього всі облікові роботи

поділяють на технічні і комплексні. До технічних належать приймання документів, складання нагромаджувальних відомостей тощо. Комплексні роботи – це сукупність облікових, аналітичних і контрольних робіт, які обмежені певним об'єктом обліку (наприклад, облік матеріалів, розрахунків, реалізації та інші) [38].

Щодо безпосереднього обліку заробітної плати то його організація повинна чітко визначати кому, за яку роботу і скільки сплачує підприємство, та скільки воно взагалі витрачає на оплату праці.

Ефективна організація обліку заробітної плати ТОВ «Київський БКК» здійснюється з метою забезпечення достовірних розрахунків заробітної плати по кожному працівнику у відповідності з кількістю і якістю витраченої ним праці, діючими формами й системою оплати праці, та контролю рівня формування та витрачання фонду заробітної плати. Для цього облік заробітної плати та її узагальнення організувати по двох напрямках:

- у розрізі кожного працівника, що дозволить розрахуватись з ним по заробітній платі;
- по підприємству у цілому, що забезпечує зведення заробітної плати за її видами і формами та категоріями працюючих та формування витрат з оплати праці у розрізі рахунків обліку витрат.

Організація облік заробітної плати у розрізі кожного працівника прямо пов'язана з веденням кадрового обліку ТОВ «Київський БКК», що відповідає на запитання комм виплачується заробітна плата, та полягає у веденні поточного облік працівників підприємства за фахом та посадами.

Кадровий облік є цілою системою заходів щодо систематизації відомостей на всіх без винятку підприємствах з метою охарактеризувати в найменших деталях кількісну та якісну структуру персоналу підприємства: кількість працівників, їх поділ за категоріями та фахом, рівень освіти кожного працівника, стаж його роботи, рівень оплати праці, вік, стать та інше.

MASTER:Бухгалтерія містить зручний інтерфейс для ведення кадрової документації. У ньому фіксується вся інформація про працівників:

- ПІБ, ідентифікаційні дані;

- посада, підрозділ;
- умови праці та система оплати (тариф, ставка, відрядні розцінки);
- графік роботи;
- система преміювання;
- інформація про відпустки, лікарняні, стаж.

Усі дані автоматично підтягуються під час розрахунків зарплати, що усуває дублювання інформації та підвищує точність обліку.

Організація обліку розрахунків по заробітній платі дає відповідь на питання скільки підприємство сплачує кожному працівнику, та скільки воно взагалі витрачає на оплату праці.

Для цього в ТОВ «Київський БКК» здійснюється розподіл заробітної плати на системи, форми та види, що має важливе значення для бухгалтерії, оскільки в залежності від цього розподілу визначається об'єкт, на який відносяться витрати по нарахуванню заробітної плати.

Ефективна організація обліку розрахунків по заробітній платі залежить від

- своєчасності і точності первинного облік обсягу і якості виконаних робіт, виходу продукції і використання робочого часу;
- якості контролю за правильністю використання встановлених норм і розцінок для нарахування оплати праці;
- забезпечення правильності і обґрунтованості розподіл затрат праці і її оплати на виробництво продукції по структурних підрозділах і облікових об'єктах;
- забезпечення своєчасного проведення розрахунків по оплаті праці;
- забезпечення своєчасних розрахунків з фінансовими органами по платежах в бюджет, а також з органами страхування;
- забезпечення своєчасного складання і подання звітності по праці та її оплаті.

Тому організація обліку розрахунків по заробітній платі включає:

- розробку методики та техніки нарахування та узагальнення заробітної плати; вибір реєстрів аналітичного і синтетичного обліку;

- розподіл робіт між бухгалтерами;
- розробку чіткого документообігу між бухгалтерією та структурними підрозділами підприємства;
- проведення оперативного контролю за правильністю розрахунків по заробітній платі.

Важливу роль відіграє правильний облік робочого часу і часу, який призначений для відпочинку: у мирний час нормальна тривалість робочого часу складає 40 годин, а в воєнний – збільшено до 60 годин на тиждень [9].

Організація обліку оплати праці в ТОВ «Київський БКК» з використанням MASTER:Бухгалтерія є комплексною, автоматизованою та ефективною системою, що охоплює всі етапи — від кадрового обліку до нарахувань, бухгалтерських проведення та звітності. Використання програми значно полегшує роботу бухгалтера, знижує ризики помилок, забезпечує прозорість і контроль за витратами на оплату праці, а також підвищує загальну ефективність ведення бухгалтерського обліку.

2.3. Первинний облік оплати праці

Первинний облік заробітної плати є початковою стадією облікового процесу ТОВ «Київський БКК». Вимоги, що висуваються до змісту та порядку реєстрації інформації в первинних документах, визначають вимоги до тих прийомів, якими реалізується функціональне призначення первинного обліку. Зокрема первинні документи є підставою для бухгалтерського обліку операцій пов'язаних з оплатою праці.

Первинними документами вважають документи, створені в письмовій чи електронній формі, що містять відомості про господарські операції, включаючи розпорядження та дозволи адміністрації (власника) на їх проведення.

Прийняття працівника на роботу оформляється наказом начальника ТОВ «Київський БКК» про зарахування працівника на роботу, що фіксує укладання трудового договору між працівником та роботодавцем.

Первинний облік заробітної плати є фундаментальною складовою системи бухгалтерського обліку та відіграє ключову роль у забезпеченні достовірності фінансової інформації. У сучасних умовах цифровізації економіки та переходу підприємств на автоматизовані системи управління зростає важливість використання електронних технологій у процесі формування первинних документів з оплати праці [26].

В ТОВ «Київський БКК» первинний облік заробітної плати включає документальне відображення показників, що є підставою для нарахування заробітної плати працівникам. До основних завдань первинного обліку належать:

- фіксація фактично відпрацьованого часу;
- відображення виконаних робіт, виробітку та інших нормованих показників;
- документальне підтвердження прав на доплати, премії, надбавки;
- формування інформації для нарахування заробітної плати та контролю трудової дисципліни.

У зв'язку з розвитком цифрових технологій більшість первинних документів в ТОВ «Київський БКК» формуються в електронному вигляді. Такі документи мають юридичну силу за умови застосування кваліфікованого електронного підпису. До основних електронних документів товариства у сфері обліку оплати праці належать:

- електронний табель обліку використання робочого часу;
- електронні наряди, маршрутні листи та заяви;
- електронні лікарняні, що формуються через медичну систему eHealth;
- електронні розрахунково-платіжні відомості.

Електронний первинний облік в ТОВ «Київський БКК» забезпечує суттєві переваги:

1. Підвищення точності даних завдяки автоматичним перевіркам і контролю логічних зв'язків.
2. Оперативність отримання та обробки інформації.
3. Зручність архівування, пошуку та зберігання документів.

4. Інтеграція з бухгалтерськими програмами та інформаційними системами.
5. Посилення захисту персональних даних працівників.

Для ефективної організації первинного обліку в автоматизованих системах в ТОВ «Київський БКК»:

- визначають відповідальних за введення первинних даних;
- налагоджують інформаційні зв'язки між підрозділами;
- забезпечують налаштування довідників тарифів, окладів та норм;
- впроваджують процедури електронного підписання документів;
- організують резервне копіювання та захист інформації.

Автоматизація в товаристві сприяє:

- своєчасності формування даних про оплату праці в ТОВ «Київський БКК»;
- підвищенню рівня внутрішнього контролю;
- покращенню аналітичної роботи бухгалтерії;
- зниженню витрат часу на обробку документів;
- формуванню прозорих та надійних інформаційних потоків.

В ТОВ «Київський БКК» первинний облік заробітної плати в умовах електронної обробки економічної інформації є важливою складовою сучасної системи управління підприємством. Використання електронних технологій сприяє підвищенню точності, оперативності та надійності облікових даних, дозволяє оптимізувати процедури документообігу та забезпечити ефективне управління трудовими ресурсами. Автоматизація стає одним із ключових факторів удосконалення організації обліку заробітної плати [29].

Таким чином, первинний облік основної заробітної плати є початковою стадією облікового процесу ТОВ «Київський БКК», а первинні документи є підставою для бухгалтерського обліку операцій пов'язаних з оплатою праці підприємства, та подальшого визнання витрат і віднесення їх до відповідних витратних статей.

2.4. Синтетичний і аналітичний облік та оподаткування оплати праці в умовах застосування комп'ютерних технологій

В ТОВ «Київський БКК» відображення в бухгалтерському обліку розрахунків із заробітної плати відбувається з використанням норм чинного законодавства.

Синтетичний облік оплати праці в умовах використання комп'ютерних технологій забезпечує в ТОВ узагальнене відображення інформації про нарахування та утримання заробітної плати на відповідних бухгалтерських рахунках. Завдяки використанню автоматизованої системи «MASTER:Бухгалтерія» в товаристві значно підвищується оперативність обробки даних, точність формування бухгалтерських проведення і можливість контролю за відповідністю показників фінансової звітності ТОВ «Київський БКК». Програма автоматично групує дані за кореспонденціями рахунків, формує оборотно-сальдові відомості та забезпечує перевірку коректності розрахунків відповідно до законодавчих норм.

Аналітичний облік оплати праці в ТОВ «Київський БКК» в комп'ютеризованому середовищі дає можливість вести детальний розподіл інформації за кожним працівником, структурним підрозділом, видом виплат чи фондом оплати праці. Системи автоматизації дозволяють зберігати індивідуальні дані працівників, графіки роботи, нарахування за видами, історію змін зарплат, податкові пільги та утримання. Це спрощує формування розрахункових листків, відомостей нарахувань, статистичної та податкової звітності.

У частині оподаткування оплати праці використання комп'ютерних технологій в ТОВ «Київський БКК» дає можливість автоматично розраховувати ПДФО, військовий збір та ЄСВ відповідно до чинних ставок і правил округлення, а також оперативно оновлювати алгоритми відповідно до змін законодавства. Програма формує звітність у електронному вигляді, забезпечує контроль граничних строків подання та сплати, мінімізуючи ризики помилок і штрафних санкцій.

Загалом, застосування комп'ютерних технологій у синтетичному й аналітичному обліку оплати праці забезпечує підвищення точності, оперативності, прозорості та ефективності управління розрахунками з персоналом і податковими органами.

Інформацію про розрахунки з оплати праці в ТОВ «Київський БКК» (за всіма видами заробітної плати, преміями, допомогою та іншим), а також про розрахунки за не одержаними працівниками в установлені строки сумами оплати праці узагальнюють на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», що відноситься до рахунків 6 класу «Поточні зобов'язання» Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій [42].

За кредитом цього рахунка відображають нарахування працівникам підприємства належних їм сум, а за дебетом — погашення заборгованості роботодавця за такими виплатами, утримання ПДФО і ВЗ, платежів за виконавчими документами, а також інші утримання.

Облік на рахунку 66 ТОВ «Київський БКК» введуть у розрізі субрахунків :

- 661 «Розрахунки за заробітною платою», за кредитом якого відображають нарахування працівникам підприємства: основної заробітної плати; додаткової заробітної плати; премій; інших виплат, що входять до фонду оплати праці, а за дебетом відображають: виплату заробітної плати, премій, інших виплат, що входять до фонду оплати праці; вартість одержаних працівниками матеріалів, продукції та товарів у рахунок заробітної плати; депоновані суми заробітної плати; суми утриманих ПДФО і ВЗ; суми утриманих платежів за виконавчими документами; інші утримання з виплат працівникам;

- 662 «Розрахунки з депонентами», що використовують тільки для того, щоб відображати розрахунки за не отриманою працівниками з каси в установленій строк сумою оплати праці (у такому разі роблять запис: Дт 661 (або 663) — Кт 662), а коли депоновану заробітну плату виплачують, відповідні суми відображають за дебетом субрахунку 662 і кредитом рахунків обліку активів, за допомогою яких погашається заборгованість за заробітною платою;

- 663 «Розрахунки за іншими виплатами», на якому ведуть облік розрахунків за виплатами, що не належать до фонду оплати праці (допомога по тимчасовій непрацездатності, допомога по частковому безробіттю та інші) [42].

При відображенні нарахованих на заробітну плату зобов'язань за страхуванням в ТОВ «Київський БКК» застосовують рахунку 65 «Розрахунки за страхуванням», та субрахунки: 651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування»; 652 «За соціальним страхуванням»; 654 «За індивідуальним страхуванням».

У відповідності до п. 23 НП(С)БО 16 витрати на оплату праці є одним з основних елементів витрат операційної діяльності підприємства. До його складу входять [31]: заробітна плата за окладами і тарифами; премії та заохочення; матеріальна допомога; компенсаційні виплати; оплата відпусток; оплата іншого невідпрацьованого часу; інші витрати на оплату праці.

Рахунки класу 9 «Витрати діяльності» застосовуються для узагальнення інформації про витрати операційної, інвестиційної, фінансової та іншої діяльності підприємства у відповідності до основних вимог до визнання, складу та оцінки витрат викладені наведених у НП(С)БО 16 «Витрати». За дебетом рахунків цього класу відображаються суми витрат, за кредитом - списання суми витрат у кінці звітного року або щомісяця на рахунок 79 «Фінансові результати» [42].

Оподаткування оплати праці в ТОВ «Київський БКК» ґрунтується на обов'язковому нарахуванні та утриманні з доходів працівника податку на доходи фізичних осіб та військового збору, а також нарахуванні роботодавцем єдиного соціального внеску. ПДФО утримується за встановленою ставкою із загальної суми заробітної плати з урахуванням передбачених законодавством податкових пільг. Військовий збір розраховується з тієї ж бази оподаткування і є додатковим обов'язковим платежем.

Окремо роботодавець здійснює нарахування ЄСВ на фонд оплати праці, що забезпечує фінансування системи соціального страхування — пенсійного, медичного та страхування у разі тимчасової непрацездатності. Правильне визначення бази нарахування, своєчасне перерахування податків і внесків та

подання звітності є важливою частиною як фінансової дисципліни ТОВ «Київський БКК», так і гарантій соціального захисту працівників. Завдяки цьому забезпечується прозорість розрахунків, дотримання вимог трудового й податкового законодавства та мінімізуються ризики штрафних санкцій.

Система оплати праці є однією з найважливіших складових фінансово-господарської діяльності ТОВ «Київський БКК».

Кореспонденція рахунків з оплати праці в ТОВ «Київський БКК» наведена в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Кореспонденція рахунків з оплати праці в ТОВ «Київський БКК»

№ п/п	Зміст операції	Дебет	Кредит
1	Нарахована зарплата виробничому персоналу	23	661
2	Нарахована зарплата загальновиробничому персоналу	91	
3	Нарахована зарплата менеджеру зі збуту	93	
4	Утриманий ПДФО (18%)	661	641
5	Утриманий ВЗ (5%)	661	642
6	Нарахований ЄСВ (22%)	91	651
7	Нарахований ЄСВ	93	651
8	Виплата зарплати	661	311
9	Сплачений ПДФО	641	
10	Сплачений ВЗ	642	
11	Сплачений ЄСВ	651	

У сучасних умовах цифровізації економіки зростає роль електронних систем обробки інформації, які забезпечують автоматизацію процесів обліку, контролю та аналізу заробітної плати. Удосконалення технологій дозволяє значною мірою оптимізувати синтетичний та аналітичний облік, підвищити точність даних, прискорити формування звітності, зменшити кількість помилок та підвищити рівень внутрішнього контролю.

Оскільки ТОВ «Київський БКК» використовує програму MASTER:Бухгалтерія, яка дозволяє комплексно вести облік персоналу, зарплати

та розрахунків із бюджетом, а після завершення процедури розрахунку програма автоматично формує бухгалтерські проводки:

Дт 23, 91, 92, 93, 94 – Кт 66 – нараховано заробітну плату;

Дт 66 – Кт 641, 651 – утримання податків;

Дт 66 – Кт 31 – виплата заробітної плати [42].

Електронні системи забезпечують автоматичний розрахунок зарплати, формування табелів, премій, розрахункових листків та аналітичних звітів.

Автоматизація в товаристві забезпечує точність, оперативність, прозорість, можливість аналізу та прогнозування, підвищення контролю і швидке формування звітності.

Автоматизація синтетичного і аналітичного обліку заробітної плати в ТОВ «Київський БКК» значно підвищує ефективність облікового процесу, забезпечує своєчасне формування даних, знижує ризик помилок та оптимізує роботу бухгалтерських служб.

MASTER:Бухгалтерія, яка застосовується в товаристві, є важливим інструментом для: забезпечення достовірності даних; підвищення швидкості обробки документів; покращення якості синтетичного та аналітичного обліку; створення електронного кадрового діловодства; формування електронної звітності для державних органів.

Таким чином, програма сприяє підвищенню ефективності бухгалтерської служби та мінімізації ризиків помилок в товаристві.

2.5. Висвітлення розрахунків із заробітної плати у фінансовій звітності підприємства в умовах електронної обробки економічної інформації

Розрахунки з оплати праці відображаються не тільки в поточному обліку, а і у фінансовій, податковій та статистичній звітності підприємства та є важливим показником, що характеризує загальний життєвий рівень ТОВ «Київський БКК».

Формування достовірної звітності з оплати праці є важливою частиною фінансової та податкової інформації товариства. У сучасних умовах цифрової

трансформації облікових процесів ключову роль відіграють спеціалізовані програмні засоби, зокрема MASTER:Бухгалтерія, які забезпечують автоматизацію збору, обробки та подання даних щодо фонду оплати праці.

В ТОВ програма дозволяє: вести синтетичний та аналітичний облік розрахунків із працівниками; здійснювати автоматичні нарахування та утримання; формувати регламентовану фінансову та податкову звітність; підвищувати точність і швидкість обробки великого масиву інформації.

В ТОВ «Київський БКК» MASTER:Бухгалтерія забезпечує підготовку фінансової звітності згідно з НП(С)БО. У балансі автоматично відображаються:

Поточні зобов'язання з оплати праці (рядок «Розрахунки за виплатами працівникам») — заборгованість за рахунком 66. Зобов'язання зі страхування (ЄСВ, ПДФО, ВЗ) — відповідні суми за рахунками класу 65. Програма формує фінальні суми на підставі оборотно-сальдових відомостей.

При формуванні Звіту про фінансові результати в товаристві до витрат підприємства вносяться показники: витрат на оплату праці, нарахування ЄСВ. Система автоматично включає суми з рахунків 23, 91, 92, 93, 94 залежно від нормативної належності витрат.

Також MASTER:Бухгалтерія формує всі основні звіти: ЄСВ (Додаток 1 до об'єднаного звіту). Автоматично заповнюються: таблиці щодо суми нарахованої зарплати, база нарахування ЄСВ, сума ЄСВ за ставками, реквізити за кожним працівником.

Програма формує XML-файл, готовий до подання в електронний кабінет.

При формуванні звіту з ПДФО і військовий збір (Додаток 4ДФ) для кожного працівника автоматично вносяться: ознака доходу, сума нарахованого доходу, утримання ПДФО та ВЗ.

Відомості нарахування зарплати в ТОВ формуються автоматично: розрахунково-платіжні відомості, аналітичні розшифровки.

Що стосується аналітичної звітності в ТОВ «Київський БКК», то програма забезпечує аналітичний контроль за станом розрахунків із працівниками:

оборотно-сальдові відомості за рахунками 66, 65; у розрізі працівників; з деталізацією за видами нарахувань та утримань.

Крім того, розкриття інформації про розрахунки з оплати праці у звітності є важливою інформаційною базою для прийняття управлінських рішень, як зовнішніми та внутрішніми користувачами. Також звітність виступає джерелом для проведення аналізу забезпеченості робочою силою і ефективності використання трудових ресурсів, та аналізу витрат на оплату праці. На підставі отриманих даних керівництво виявляє і прогнозує існуючі та потенційні проблеми, виробничі і фінансові ризики, визначає вплив прийнятих рішень на рівень ризиків і доходів підприємства.

Показники розрахунків з оплати праці відображають і включають до перших трьох форм фінансової звітності. Зобов'язання за розрахунками з оплати праці відображаються у формі № 1 «Баланс» (Звіт про фінансовий стан) - III розділ пасиву «Поточні зобов'язання і забезпечення», поточна кредиторська заборгованість за: розрахунками з бюджетом (у частині розрахунку з податку на доходи фізичних осіб, рахунок 64); розрахунками зі страхування (у частині розрахунку з ЄСВ, рахунок 65); розрахунками з оплати праці (рахунок 66)

У формі № 2 «Звіту про фінансові результати» (Звіті про сукупний дохід) витрати на оплату праці відображено у I розділі та III розділі відповідно «Фінансові результати» та «Елементи операційних витрат». У першому випадку витрати на оплату праці включають до собівартості реалізованої продукції. У III розділі наводяться відповідні елементи операційних витрат (на виробництво і збут, управління та інші операційні витрати), яких зазнало підприємство в процесі своєї діяльності протягом звітного періоду, за вирахуванням внутрішнього обороту, тобто за вирахуванням тих витрат, які становлять собівартість продукції (робіт, послуг), що вироблена і спожита самим підприємством. Витрати, пов'язані з погашенням зобов'язань за розрахунками з оплати праці також відображаються у Звіті про рух грошових коштів і визначаються як вибуття (витрачання) грошових коштів на оплату праці і відрахування на соціальні заходи [24].

Інформація про виплати заробітної плати у формі № 3 «Звіт про рух грошових коштів» наводиться у I розділі «Рух коштів у результаті операційної діяльності», Витрачання на оплату: праці; відрахувань на соціальні заходи; на оплату зобов'язань з інших податків і зборів.

У фінансовій звітності відображаються зобов'язання за нарахованою, але не виплаченою заробітною платою, витрати на оплату праці, витрачені грошові кошти на виплати працівникам. У статистичній звітності досить детально відображена інформація щодо основної, додаткової заробітної плати та інших компенсаційних виплат, середньооблікова кількість штатних працівників, кількість відпрацьованого робочого часу, а також сума заборгованості з виплати заробітної плати тощо, які на жаль не знаходять свого відображення у фінансовій звітності. Тому для більш детального комплексного аналізу при прийнятті управлінських рішень виникає об'єктивна потреба в узгодженості окремих показників статистичної і фінансової звітності.

Прийняття управлінських рішень як на підприємстві, так і в галузі регулювання ринку праці потребує якісних та достовірних даних щодо усіх аспектів його функціонування повного і достовірного відображення даних у фінансовій та статистичній звітності з оплати праці. Найширші та достовірні дані з питань праці на підприємстві надає статистична звітність з праці. Вона формується на основі законодавчо встановлених форм і використовуються як в середині ТОВ «Київський БКК», так і за його межами: на місцевому, регіональному, галузевому та загальнодержавному рівнях управління.

Отже, до переваг використання MASTER:Бухгалтерія для формування звітності в товаристві, відносяться: точність, що мінімізує ризик помилок, оскільки розрахунки виконуються автоматично. Швидкість формування звітів, так як звіти створюються в кілька кліків, без ручного заповнення. Готовність до електронної подачі, так як звіти експортуються у форматі XML або PDF. Зручність аналітики, керівництво отримує можливість робити оперативні управлінські висновки.

Висновки до розділу 2

Проаналізувавши територіальне розташування та умови діяльності ТОВ «Київський БКК» можна зазначити, що підприємство має сприятливі умови для ведення фінансово-господарської діяльності.

Фінансово-господарчу діяльність ТОВ «Київський БКК» у 2024 році, та протягом аналізованого періоду, можна в цілому оцінити як задовільну.

Організація обліку заробітної плати має важливе значення в системі обліку ТОВ «Київський БКК», залежить від ефективності організації кадрового обліку та обліку праці, та має забезпечувати контроль рівня формування та витрачання фонду оплати та достовірність розрахунків по заробітній платі з кожному працівнику підприємства у відповідності з кількістю і якістю витраченої ним праці, діючими формами й системою оплати праці.

Первинний облік заробітної плати є початковою стадією облікового процесу ТОВ «Київський БКК», а первинні документи є підставою для бухгалтерського обліку операцій пов'язаних з оплатою праці підприємства, та подальшого визнання витрат та віднесення їх до відповідних витратних статей.

Синтетичний та аналітичний облік заробітної плати працівників ТОВ «Київський БКК» здійснюється з використанням норм НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» та НП(С)БО 16 «Витрати», а у разі застосування міжнародних стандартів бухгалтерського обліку МСБО 19 «Виплати працівникам» та Концептуальної основи складання і подання фінансових звітів в частині витрат та з використання рахунків 6 класу, та рахунків 8 та 9 класу для відображення витрат підприємства із списанням цих витрат фінансові результати діяльності підприємства.

Оподаткування оплати праці в ТОВ «Київський БКК» включає обов'язкове утримання з доходів працівника податку на доходи фізичних осіб і військового збору, а також нарахування роботодавцем єдиного соціального внеску. Ці платежі розраховуються із заробітної плати відповідно до вимог податкового законодавства та встановлених ставок.

Для товариства важливо правильно визначити базу обкладення, своєчасно перераховувати податки та подавати звітність. Це забезпечує законність розрахунків із працівниками та державою, сприяє соціальному захисту працівників і допомагає уникнути фінансових порушень чи штрафів.

Розкриття розрахунків з оплати праці у звітності ТОВ «Київський БКК» є важливою інформаційною базою для прийняття управлінських рішень, як зовнішніми та внутрішніми користувачами.

Програма MASTER:Бухгалтерія, що використовується в товаристві, є ефективним інструментом для розкриття розрахунків з оплати праці у фінансовій, податковій та внутрішній аналітичній звітності. Завдяки автоматизації, інтеграції та сучасним можливостям аналізу система забезпечує високу якість і оперативність облікових процесів. Це дозволяє підприємствам зменшити трудомісткість обробки інформації та підвищити достовірність фінансових показників.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ЕЛЕКТРОННОЇ ОБРОБКИ ЕКОНОМІЧНИХ ДАНИХ

3.1. Методичні прийоми аналізу оплати праці

Аналіз оплати праці є важливим елементом економічного аналізу діяльності товариства, оскільки дозволяє оцінити ефективність використання трудових ресурсів, рівень витрат на персонал та відповідність зарплати результатам праці. Для цього застосовується система методичних прийомів, які забезпечують комплексне вивчення змін у фонді оплати праці, структурі нарахувань та їх впливу на фінансові результати.

Якість та продуктивність проведеного аналізу заробітної плати залежить від ефективності організації аналітичного процесу. Під організацією аналізу розуміють систему заходів із забезпечення ефективності, організованості, планомірності, обдуманого упорядкування дослідження об'єкта, а також дотримання внутрішньої дисципліни.

З цієї точки зору важливою умовою забезпечення проведення ефективного аналітичного дослідження основної заробітної плати є дотримання методики проведення аналізу, як сукупності методів, прийомів та засобів, що застосовуються при здійсненні аналітичних дій у визначеній послідовності і складається з низки елементів:

- визначення мети та завдань аналізу, його об'єктів та суб'єктів;
- формування інформаційної бази аналізу;
- вибір методу та прийомів аналізу, сукупності досліджуваних показників та факторів, що чинять вплив на зміну цих показників;
- технічне та організаційне забезпечення аналітичного процесу
- систематизація та оформлення результатів аналізу.

Зокрема метою аналізу основної заробітної плати є оцінка діючої системи оплати праці, пошуку резервів підвищення ефективності цієї системи, сприяння її вдосконаленню та розвитку шляхом підготовці проектів ефективних управлінських рішень.

Головне завдання організації економічного аналізу - досягнення поставленої мети, що полягає у пошуку резервів підвищення ефективності господарювання в найкоротші строки при найкращому використанні наявних ресурсів.

Правильний вибір методики проведення аналізу вимагає чіткого розуміння суті, мети, завдань, об'єкта, предмета аналізу, дотримання його принципів, знання видів, уміння використовувати на практиці аналітичні методи і способи, збирати необхідну інформацію, робити відповідні розрахунки та висновки [67].

Ефективна організація аналізу заробітної плати включає розгляд таких основних питань: виділення суб'єктів і об'єктів аналізу; вибір організаційних форм його проведення залежно від організаційної структури управління ТОВ «Київський БКК» та розподіл обов'язків між окремими працівниками; складання програми або плану проведення аналізу; інформаційне та методичне забезпечення аналізу; аналітична обробка даних; оформлення результатів аналізу; узагальнення результатів аналізу, подання висновків і пропозицій.

Зазначимо, що основні суб'єкти проведення аналізу – адміністрація підприємства. Як правило, адміністрація підприємства є ініціатором й архітектором процесу формування стратегії і організації аналізу, приймає остаточне рішення про доцільність здійснення певного виду діяльності, пріоритетність критеріїв, їх оцінки, обґрунтування шляхів мінімізації ризиків. Тому як організатором, так і користувачем результатів аналізу є адміністрація ТОВ «Київський БКК».

Об'єктами аналізу основної заробітної плати є облікова та звітна інформація щодо нарахування та виплати заробітної плати.

В ТОВ на ефективність аналізу основної заробітної плати впливає визначення основних завдань проведення аналітичних досліджень, серед яких:

- аналіз обґрунтованості та ефективності застосування функціонуючої форми та системи оплати праці;

- аналіз співвідношення темпів зростання заробітної плати в порівнянні з темпами зростання ефективності діяльності товариств;

- аналіз розрахунків з оплати праці та відповідних первинних документів з обліку працівників, їх робочого часу, обсягу виробленої продукції (виконаних робіт, наданих послуг);

- оцінка ефективності обліку та нарахування заробітної плати, інших видів оплат, які відносяться до фонду оплати праці;

- аналіз ефективності встановлених товариством посадових окладів та розцінок в порівнянні з інтенсивністю праці;

- аналіз обґрунтованості та доцільності виплати доплат надюавок та премій працівникам товариства в розрізі умов праці, її складності, трудомісткості та результативності ;

- аналіз обґрунтованості віднесення до собівартості продукції суми нарахованої заробітної плати та обов'язкових відрахувань та правильності класифікації операцій з оплати праці;

- аналіз показників фінансової звітності що характеризують стан розрахунків з оплати праці;

- аналіз факторів, які мають вплив на рівень праці та її оплати та інші [46].

Важливе значення для організації проведення ефективного аналітичного дослідження заробітної плати має інформаційне забезпечення аналітичного процесу. До основних джерел такого дослідження належить:

- законодавчі та нормативно-правові акти, що регулюють облік праці та її оплату, рівень заробітної плати, порядок її нарахування та виплати;

- первинні документи з обліку персоналу, праці та її оплати;

- облікова інформація ТОВ «Київський БКК»;

- звітність ТОВ «Київський БКК» з питань праці та її оплати;

- наукові розробки та прогресивний досвід щодо вдосконалення системи та механізмів оплати праці.

Під методом економічного аналізу розуміють науково обґрунтовану систему теоретико-пізнавальних категорій, принципів, способів та спеціальних прийомів дослідження, що дають змогу приймати обґрунтовані управлінські рішення і базуються на діалектичному методі пізнання. Особливості діалектичного методу полягають у тому, що всі явища, які досліджуються, розглядаються в їх взаємозв'язку та русі, зміні та розвитку, при цьому розвиток розуміють як боротьбу протилежностей на засаді об'єктивних законів реальної дійсності.

До основних принципів аналізу заробітної плати в ТОВ «Київський БКК» відносять: системність та комплексність, періодичність (регулярність), зрозумілість та адекватність тлумачення, достовірність та об'єктивність, доречність та своєчасність.

Основним елементом методу економічного аналізу є його науковий інструментарій, тобто сукупність загальнонаукових та специфічних способів і прийомів дослідження форм та систем оплати праці ТОВ «Київський БКК».

Однією з найважливіших особливостей методу економічного аналізу є використання системи показників для вивчення господарських явищ та процесів.

Інша характерна особливість методу економічного аналізу — вивчення причин, що вплинули на зміну тих чи тих економічних показників.

До характерних особливостей методу економічного аналізу належить і визначення та вимірювання взаємозв'язку між об'єктивними економічними показниками. Усі прийоми економічного аналізу можна поділити на дві групи:

- якісні прийоми дослідження, що не дають числової характеристики явищ, а тільки відповідають на питання, як досліджувати економічні процеси, визначають способи підходу до вивчення закономірностей. (аналіз, синтез, індукцію, дедукцію, порівняння, евристичні прийоми);

- кількісні прийоми дослідження дають числову характеристику економічних явищ і поділяються на описові, що дають можливість визначити розміри, масштаби, тенденції, динаміку розвитку економічних процесів (середні

та відносні величини, ряди динаміки, графічний прийом, структурні та типологічні групування), та аналітичні, що визначають певні значення показників, досліджують причинно-наслідкові залежності між явищами, силу впливу окремих факторів на предмет дослідження [37].

Практикою аналізу вироблено низку основних прийомів читання фінансової звітності ТОВ «Київський БКК»:

- горизонтальний (часовий) аналіз полягає у порівнянні кожної позиції звітності з попереднім періодом;

- вертикальний (структурний) аналіз дозволяє визначити структуру підсумкових фінансових показників з виявленням впливу кожної позиції звітності на результат у цілому;

- трендовий аналіз ґрунтується на порівнянні кожної позиції звітності з низкою попередніх періодів і визначенні тренда, тобто основної тенденції динаміки показника, очищеної від випадкових впливів факторів зовнішнього і внутрішнього середовища підприємства та індивідуальних особливостей його діяльності в окремих періодах;

- відносних показників (коефіцієнтів) застосовується для встановлення взаємозв'язку між показниками фінансової звітності ТОВ «Київський БКК»;

- факторний, що полягає у аналізі впливу певних факторів (причин) на результативний показник за допомогою побудови детермінованих (розділених у часі) або стохастичних (що не мають певного порядку) прийомів дослідження. Причому факторний аналіз може бути як прямим (власне аналіз), коли результативний показник розділяють на окремі складові, так і зворотним (синтез), коли окремі елементи з'єднують у загальний результативний показник.

Використання видів, прийомів та методів аналізу для оцінки форми та системи оплати праці у сукупності становить методологію та методику аналізу.

Планування проведення аналізу залежить від цілей та завдань аналізу, обсягів аналітичної роботи і може проводитися комплексно чи тематично.

Комплексний план аналізу включає: календарний розклад окремих аналітичних досліджень, цілі та завдання аналізу, основні завдання дослідження,

визначається час для проведення кожного дослідження, джерела та схему аналітичного документообігу та інше.

Тематичні плани є планами проведення аналізу окремих питань праці та її оплати, які потребують поглибленого вивчення, зокрема аналіз основної заробітної плати. У них наводяться об'єкти, суб'єкти, терміни проведення аналізу та інше.

На підготовчому етапі реалізації плану аналізу здійснюється: вибір законодавчо-нормативних та інформаційних джерел аналітичного дослідження; технічна перевірка та оцінка повноти відібраних матеріалів, первинних документів та правильність їх оформлення; вибір та узгодження показників обліку та звітності; вибір методів прийомів та інструментів аналітичного дослідження.

На етапі аналітичного дослідження основної заробітної плати відбувається безпосередньо аналітичний процес, що вимагає від аналітичного працівника належного рівня його підготовки та забезпеченості технічними засобами для здійснення необхідних розрахунків та аналітичних процедур.

Завершальним етапом реалізації плану аналізу є оформлення результатів проведеного аналізу у формі пояснювальної записки, довідки чи висновку.

В ТОВ «Київський БКК» програма MASTER:Бухгалтерія дозволяє:

- автоматично виконувати розрахунки факторного аналізу,
- аналізувати структуру фонду,
- вивантажувати оборотно-сальдові відомості,
- формувати графіки та динамічні таблиці,
- інтегрувати дані з кадрових систем,
- робити прогнозні моделі на основі електронних даних.

Це значно підвищує точність аналітичних розрахунків.

Отже, методичні прийоми аналізу оплати праці в ТОВ «Київський БКК» забезпечують комплексну оцінку витрат на персонал, ефективності використання трудових ресурсів та економічної обґрунтованості системи оплати праці. Застосування сучасних програмних засобів дозволяє автоматизувати аналітичні

процедури, підвищити їх точність та забезпечити якісну управлінську інформацію для прийняття рішень.

3.2. Аналіз розрахунків по заробітній платі

Ефективне управління розрахунками з оплати праці ТОВ «Київський БКК» набуває особливої актуальності в сучасних умовах постійного скорочення витрат на підприємстві. Проведення аналізу оплати праці сприяє забезпеченню оперативного контролю над використаною кількістю робочого часу й отриманою якістю праці. Без цього неможливо перевірити правильність використання фонду оплати праці, а також виконання завдань.

У період глобалізації економіки, трансформації умов господарської діяльності, посилення конкуренції в усіх сферах господарювання, запровадження сучасних інформаційних технологій для прийняття ефективних управлінських рішень потрібна достовірна та оперативна інформація про витрати діяльності, зокрема на формування фонду оплати праці.

Фонд оплати праці ТОВ «Київський БКК» виступає важливим інструментом управління персоналом, визначає характер та принципи організації його роботи, поточний стан і перспективи розвитку. Ефективне управління розрахунками з оплати праці набуває особливої актуальності в сучасних умовах постійного скорочення витрат на підприємствах. Проведення аналізу оплати праці сприяє забезпеченню оперативного контролю над використаною кількістю робочого часу й отриманою якістю праці. Без цього неможливо перевірити правильність використання фонду оплати праці, а також виконання запланованих завдань.

Особливості впливу на зростання продуктивності праці окремих чинників зумовлюють різноманітність розрахунків економії чисельності за окремими факторами [46].

На рівень продуктивності праці впливають структурні зрушення у виробництві. Оскільки збільшення планових обсягів виробництва по окремих

цехах неоднакове, остільки умовна чисельність працюючих, розрахована в цілому по підприємству, і сума умовної чисельності по цехах різнитиметься.

Зміна чисельності працівників у результаті впровадження нової техніки, технології, модернізації устаткування визначається порівнянням чисельності працівників для виконання запланованого обсягу робіт, до і після впровадження заходів.

Поліпшення використання робочого часу в ТОВ «Київський БКК» досягається в результаті скорочення цілодобових і внутрішньозмінних втрат (простої, прогули, неявки через хворобу, у зв'язку з виконанням держобов'язків, з дозволу адміністрації тощо). Зменшення чисельності працівників за рахунок скорочення втрат робочого часу.

Економія робочої сили в результаті скорочення браку і відхилень від нормальних умов роботи розраховується так само, як і при скороченні втрат робочого часу.

Економія затрат праці завдяки спеціалізації виробництва і збільшенню обсягу кооперованих поставок в ТОВ «Київський БКК» визначається з урахуванням частки куплених виробів і напівфабрикатів у загальному обсязі продукції.

Аналіз розрахунків із заробітної плати товариства в «MASTER:Бухгалтерія» здійснюється на основі автоматично сформованих даних про нарахування, утримання та виплати працівникам. Програма дозволяє швидко переглядати підсумки по кожному працівнику, підрозділу чи всьому підприємству, порівнювати суми зарплати, премій, відпускних та інших виплат за різні періоди. Завдяки системним звітам бухгалтер може оперативнo виявляти відхилення, контролювати правильність розрахунків та аналізувати структуру фонду оплати праці.

Окремо «MASTER:Бухгалтерія» надає можливість формувати аналітичні відомості щодо податків і внесків: ПДФО, військового збору та ЄСВ. Програмні алгоритми автоматично перевіряють коректність визначення бази оподаткування й застосування ставок, що мінімізує ризик помилок. Інструменти порівняння

періодів та візуалізація даних дозволяють ефективно оцінити динаміку витрат на персонал і забезпечити своєчасний контроль за розрахунками із працівниками ТОВ «Київський БКК» та бюджетом.

В ТОВ «Київський БКК» основними етапами аналізу фонду заробітної плати є:

- аналіз розрахунку фонду прямої заробітної плати;
- аналіз розрахунку доплат у годинний, денний і місячний фонди заробітної плати.

У фонд прямої заробітної плати робітників включаються суми коштів, нараховані за відрядними розцінками робітникам-відрядникам і за тарифними ставками - робітникам-почасовикам.

Розмір оплати чергових і додаткових відпусток в ТОВ «Київський БКК» розраховується за показниками фонду денної заробітної плати, середньої тривалості відпусток і корисного річного (планового) фонду робочого часу. Розмір оплати часу виконання державних і громадських обов'язків визначається на основі середньоденної заробітної плати і загальної кількості невиходів з цієї причини.

Фонд заробітної плати керівників, спеціалістів, службовців визначається на основі даних про їх чисельність та їхні посадові оклади згідно зі штатним розкладом і складається з виплат за посадовими окладами, премій, доплат за умови праці і роботу в нічний (вечірній) час.

Після установавлення фондів заробітної плати визначається рівень середньої заробітної плати для всіх категорій працівників.

Середня заробітна плата одного працівника промислово-виробничого персоналу визначається діленням планового фонду заробітної плати на чисельність промислово-виробничого персоналу у відповідному періоді.

Для робітників установавлюється середньогодинна і середньорічна заробітна плата. Середньогодинна заробітна плата визначається діленням годинного фонду заробітної плати на кількість годин роботи, що мають бути відпрацьовані в плановому періоді; середня денна - діленням денного фонду заробітної плати на

кількість людино-днів, що мають бути відпрацьовані в плановому періоді; середньомісячна (квартальна, річна) - діленням місячного (квартального, річного) фонду заробітної плати на середньооблікову кількість робітників у відповідному плановому періоді.

Під час аналізу витрачання фонду заробітної плати необхідно вивчити вплив асортиментних зрушень у виробничій програмі. Зміни планового асортименту впливають на витрати заробітної плати. Якщо підприємство виконує план, випускаючи менш трудомістку продукцію, то в цьому разі зменшуються витрати на заробітну плату, якщо ж підприємство виконує план, збільшивши випуск трудомісткої продукції - вони збільшуються.

Важливою частиною аналізу витрачання фонду заробітної плати підприємства є аналіз співвідношення темпів зростання середньої заробітної плати і продуктивності праці. На постійну частину фонду заробітної плати ТОВ «Київський БКК» впливають такі чинники: чисельність працівників; кількість відпрацьованих днів; середня тривалість робочого дня; середньогодинна заробітна плата.

На змінну частину фонду заробітної плати ТОВ «Київський БКК» впливають: обсяг випуску продукції, робіт, послуг; структура випуску; трудомісткість окремих видів продукції, робіт, послуг; рівень середньогодинної оплати.

Оскільки оплата праці, як уже зазначалося, служить мотивуючим фактором, необхідно проаналізувати динаміку середньої заробітної плати по організації в цілому, по окремим структурним підрозділам і категоріям персоналу.

У процесі аналізу необхідно встановити відповідність між темпами росту продуктивності праці і темпами зростання середньої заробітної плати [47].

Для забезпечення розширення діяльності та підвищення її ефективності необхідно, щоб темпи зростання продуктивності праці випереджали темпи зростання середньої заробітної плати. Це співвідношення вважається одним з базових для оцінки пропорційності та ефективності діяльності організації. Зміна співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та середньої

заробітної плати може призвести до економії або перевитрати фонду заробітної плати.

Доповнити аналіз використання фонду заробітної плати можна аналізом обґрунтованості застосовуваних в підприємства форм і систем оплати праці. Такий аналіз в основному проводять в розрізах структурних підрозділів і окремих категорій персоналу.

Отримана таким чином величина часу, використаного на відпустки, ділиться на календарний фонд робочого часу і множиться на 100%. Таким чином знаходимо відсоток відрахувань до резерву на оплату відпусток.

Фактична заробітна плата робітників, зайнятих у виробництві відповідної продукції (робіт, послуг), віднесення якої безпосередньо до собівартості окремих видів продукції є ускладненим, включається до собівартості окремих видів продукції, товарного випуску та незавершеного виробництва на основі розрахунку (виходячи з обсягів виробництва, переліку робочих місць і норм обслуговування) кошторисної ставки цих витрат на одиницю продукції (виріб, замовлення, машинокомплект та інші).

Ці ставки періодично переглядаються у разі зміни обсягів виробництва, технології, тарифних ставок тощо.

Прямі нормативні трудовитрати на одиницю кінцевої (готової) продукції визначаються шляхом множення нормативної кількості робочого часу (в годинах), який повинен бути витрачений на виробництво одиниці кінцевої (готової) продукції, на нормативну ставку за одиницю часу. При відрядній оплаті праці нормативні трудовитрати на одиницю продукції - це розмір відрядної ставки або суми ставок для виробництва одиниці цієї продукції.

Таким чином, проведення аналізу розрахунків із заробітної плати в «MASTER:Бухгалтерія» забезпечує ТОВ «Київський БКК» повну прозорість і контроль за нарахуваннями, утриманнями та виплатами працівникам. Завдяки автоматизації облікових процесів, точності розрахунків і можливості швидко формувати аналітичні звіти система дозволяє своєчасно виявляти відхилення, оцінювати динаміку витрат на персонал і забезпечувати відповідність

законодавчим вимогам. Це підвищує ефективність управління витратами на оплату праці та знижує ризики бухгалтерських і податкових помилок.

3.3. Узагальнення результатів аналізу заробітної плати, як джерела для прийняття управлінських рішень з її оптимізації

Узагальнення та оформлення результатів аналізу є кінцевим етапом аналітичної роботи на якому відбувається процес синтезу результатів дослідження заробітної плати ТОВ «Київський БКК» залежно від факторів, які на неї впливають. Крім того, визначається вартість досягнення цих результатів. Чим більше таких факторів, тим складніше підготувати ефективні практичні висновки. У цьому разі необхідно систематизувати і згрупувати аналітичні дані за однорідними ознаками. Для цього однорідні дані фактори та відхилення відображають у накопичувальних відомостях, аналітичних таблицях, розрахунках, схемах та інше.

Так, зокрема, аналітик, який здійснює аналіз основної заробітної плати, формує аналітичну документацію, що є документальним підтвердженням та оформленням проведення процесу аналітичного дослідження. До складу аналітичної документації, в залежності від цілей завдань та потреб аналізу входять первинні, облікові та звітні документи ТОВ «Київський БКК» та аналітичні документи, створені безпосередньо в процесі проведення аналізу.

Щоб очікувані наслідки аналізу забезпечували реальні практичні потреби, обумовлювали пошук і застосування цивілізованих шляхів сталого й ефективного господарювання, аналітикові необхідно знати загальні методологічні принципи аналізу, найважливішими з яких є визнання: взаємозв'язку, взаємозумовленості всіх явищ та процесів, їхнього розвитку; взаємодії кількісних факторів; єдності одиничних явищ і процесу в цілому; єдності динаміки явищ, що аналізуються, і їх статистичного стану в окремі моменти часу.

Систематизовані та оброблені результати аналізу можуть оформлятися як безтекстовим способом, тобто у вигляді таблиць, схем, діаграм, графіків, так і

описовим, тобто у вигляді текстів довідок, актів перевірок, аналітичних та доповідних записок, пояснювальних записок до звітів, у яких послідовно й логічно викладено результати аналізу згідно з передбаченим планом аналітичної роботи.

В ТОВ «Київський БКК» у програмі MASTER:Бухгалтерія забезпечується не лише ведення первинного та синтетично-аналітичного обліку оплати праці, а й формування аналітичних звітів, необхідних для ухвалення ефективних управлінських рішень. Узагальнення результатів аналізу дає змогу керівництву підприємства оптимізувати структуру заробітної плати, підвищити продуктивність праці та забезпечити економне використання фонду оплати праці.

Аналіз заробітної плати товариства у MASTER:Бухгалтерія дозволяє: оцінити ефективність використання фонду оплати праці; виявити відхилення між плановими та фактичними витратами; контролювати динаміку зростання зарплат у розрізі підрозділів і категорій персоналу; оцінити співвідношення між продуктивністю праці та оплатою праці; визначити резерви економії та оптимізації витрат.

Узагальнені результати стають базою для управлінських рішень щодо мотивації, нормування праці, перегляду систем преміювання й оптимізації кадрів.

Функції експорту в Excel та формування графіків допомагають швидко узагальнити інформацію в зручному форматі.

MASTER:Бухгалтерія автоматично групує витрати за видами нарахувань. Узагальнення дає змогу:

- визначити, які складові ФОП займають найбільшу частку;
- виявити перевищення доплат або необґрунтованих премій;
- оцінити співвідношення постійних та змінних виплат.

Системні звіти дозволяють: відстежити динаміку зарплат по основних категоріях; порівняти темпи росту зарплати з темпами росту продуктивності праці; виявити сезонні коливання або відхилення.

Порівнюються: обсяг виконаної роботи, виробіток на одного працівника, співвідношення між результатами праці й сумою нарахувань.

Це дає змогу виявити дисбаланс між оплатою та результатами.

Узагальнення інформації допомагає: виділити підрозділи з найвищими витратами на оплату праці; порівняти рентабельність окремих груп працівників; знайти резерви підвищення ефективності.

Після узагальнення та систематизації інформації керівництво може ухвалювати такі рішення: оптимізація структури оплати праці, зменшення частки неефективних доплат; коригування преміальних систем; перегляд окладів у залежності від продуктивності. Підвищення мотивації персоналу: створення прозорої бонусної системи; впровадження КРІ у поєднанні з автоматичним розрахунком у програмі; розроблення гнучких систем преміювання.

Оптимізація кадрової політики: визначення потреби у скороченні або перерозподілі персоналу; формування штату, який відповідає реальному завантаженню роботи.

Планування та прогнозування витрат на оплату праці: На основі автоматичних звітів формуються: прогнозні бюджети ФОП на майбутні періоди, сценарії оптимізації витрат, планові показники для фінансової звітності.

До переваг використання MASTER:Бухгалтерія у процесі узагальнення результатів аналізу ТОВ відносяться:

Автоматизація усіх розрахунків і формувань звітів.

Висока точність та виключення помилок ручного вводу.

Швидкість отримання результатів аналізу.

Зручні аналітичні форми (таблиці, графіки, групування).

Інтеграція з іншими модулями, що дозволяє аналізувати зарплату у зв'язку з продуктивністю, витратами та доходами підприємства.

Гнучкість налаштувань, що дає можливість адаптувати систему під специфіку діяльності підприємства.

Отже, узагальнення результатів аналізу оплати праці в програмі MASTER:Бухгалтерія є важливим елементом управління кадровою політикою та витратами підприємства. Завдяки аналітичним можливостям програми керівництво отримує об'єктивну й оперативну інформацію для ухвалення рішень

щодо оптимізації фонду оплати праці, підвищення ефективності персоналу та забезпечення фінансової стабільності ТОВ «Київський БКК».

Висновки до розділу 3

Організація аналізу заробітної плати ТОВ «Київський БКК» залежить від ефективності організації аналітичного процесу, що є системою заходів із забезпечення ефективності, організованості, планомірності, обдуманого упорядкування дослідження об'єкта, а також вибору методика його проведення шляхом визначення мети, завдань, об'єктів, джерел та аналітичних прийомів з метою оцінки діючої системи оплати праці, пошуку резервів підвищення ефективності цієї системи, сприяння її вдосконаленню та розвитку шляхом підготовці проектів ефективних управлінських рішень.

Аналіз розрахунків по основній заробітній платі ТОВ «Київський БКК» проводиться з метою отримання достовірної та оперативної інформація про витрати діяльності, зокрема на формування фонду оплати праці що виступає важливим інструментом управління персоналом, визначає характер та принципи організації його роботи, поточний стан і перспективи розвитку.

Узагальнення результатів аналізу основної заробітної плати ТОВ «Київський БКК» є процесом систематизації та узагальнення результатів проведеного аналізу шляхом оформлення відповідної пояснювальної записки, довідки чи висновку, які є джерелом інформації для прийняття управлінських рішень з її оптимізації. Аналіз заробітної плати у MASTER:Бухгалтерія дозволяє: оцінити ефективність використання фонду оплати праці; виявити відхилення між плановими та фактичними витратами; контролювати динаміку зростання зарплат у розрізі підрозділів і категорій персоналу; оцінити співвідношення між продуктивністю праці та оплатою праці; визначити резерви економії та оптимізації витрат.

ВИСНОВКИ

Економічна сутність заробітної плати полягає у вартості трудових послуг, які працівник надає роботодавцю та за які отримує оплату відповідно до обсягу й якості виконаної роботи. Її величина залежить від умов та складності праці, професійної кваліфікації працівника, його особистого внеску у результат, а також загальних показників діяльності підприємства.

Заробітна плата є складною категорією з подвійною природою. Для працівника вона виступає головним джерелом коштів для забезпечення життя, тоді як для роботодавця витрати на оплату праці становлять значну частку собівартості продукції чи послуг і впливають на рентабельність. Через це інтереси сторін часто не збігаються: працівники зацікавлені у зростанні доходів, а роботодавці — у мінімізації витрат.

У ширшому соціально-економічному контексті рівень заробітної плати в країні формує купівельну спроможність населення, визначає масштаби виробництва, впливає на бюджетні надходження та загальну економічну стабільність.

Функції заробітної плати полягають у забезпеченні узгодження інтересів працівників і роботодавців, стимулюванні продуктивності та справедливому розподілі доходів залежно від кількості, якості й результатів праці. Форми, системи та структура оплати є інструментами визначення індивідуального заробітку.

Правове регулювання оплати праці здійснюється державою через систему нормативних актів і договорів, які упорядковують трудові відносини та встановлюють правила щодо нарахування, розміру й гарантій виплати заробітної плати. Це забезпечує стабільність соціально-трудової сфери та дотримання прав усіх учасників трудового процесу.

ТОВ «Київський БКК» є суб'єктом господарювання приватної форми власності, має лінійно-функціональну управлінську структуру підприємства і

розвинену матеріально-технічну базу. Товариство є провідним виробником кондитерських виробів в нашій країні, і в першу чергу – тістечок і тортів. Своєю місією воно вважає інноваційно розфарбовувати життя солодким щастям.

Офіс ТОВ розташований в місті Київ, по вулиці Дмитра Чижевського, кожену добу підприємство виготовляє більше 20 тонн солодких виробів.

У 2022–2024 роках спостерігалось суттєве зростання валюти балансу: з 37 789 тис. грн у 2022 році до 112 816 тис. грн у 2024 році. Це свідчить про активне розширення масштабів діяльності ТОВ «Київський БКК». Основним фактором зростання стали оборотні активи, обсяг яких збільшився з 37 740 тис. грн до 112 808 тис. грн, в свою чергу необоротні активи залишалися практично незмінними та мали незначну питому вагу.

Власний капітал ТОВ «Київський БКК» зріс у 2023 році до 20 434 тис. грн, але в 2024 році зменшився до 15 947 тис. грн, що може свідчити про використання частини нерозподіленого прибутку або покриття збитків. Значне скорочення зобов'язань у 2024 році (з 59 656 до 9 297 тис. грн) може означати як погашення позикових коштів, так і зміну структури фінансування підприємства в бік зменшення боргового навантаження.

Показник чистого доходу ТОВ «Київський БКК» різко зріс у 2023 році — з 43 223 до 262 819 тис. грн, що може свідчити про суттєве розширення обсягів реалізації. Проте у 2024 році дохід зменшився до 209 237 тис. грн, що може бути наслідком коливань ринку, зміни попиту або внутрішніх факторів діяльності.

Розкриття розрахунків з оплати праці у звітності ТОВ «Київський БКК» є важливою інформаційною базою для прийняття управлінських рішень, як зовнішніми та внутрішніми користувачами.

Організація обліку та оподаткування оплати праці ТОВ «Київський БКК» в програмі MASTER:Бухгалтерія забезпечує комплексний, точний та ефективний контроль за всіма операціями, пов'язаними із заробітною платою. Використання автоматизованої системи дозволяє поєднати кадровий облік, нарахування та виплату зарплати, облік страхових внесків і податків, а також формування регламентованої фінансової та податкової звітності.

Методика обліку в MASTER:Бухгалтерія базується на інтеграції синтетичного та аналітичного обліку: автоматично формуються бухгалтерські проведення, ведеться персоніфікований облік нарахувань і утримань, здійснюється контроль за законністю та правильністю нарахування податків і внесків.

Завдяки широкому функціоналу програми керівництво ТОВ «Київський БКК» отримує оперативні дані для аналізу фонду оплати праці, оцінки ефективності використання трудових ресурсів і прийняття управлінських рішень щодо оптимізації витрат на персонал. MASTER:Бухгалтерія підвищує точність, швидкість і прозорість обліку заробітної плати, що сприяє фінансовій стабільності підприємства та ефективному управлінню персоналом.

Для підвищення ефективності облікових процесів у ТОВ «Київський БКК» варто впровадити такі заходи:

Удосконалити структуру аналітичного обліку шляхом розширення довідників працівників, підрозділів і видів оплат, що забезпечить більш деталізований аналіз витрат на персонал та підвищить точність формування звітності.

Оптимізувати алгоритми розрахунку зарплати та податків у програмі за рахунок автоматичного оновлення нормативної бази (ставок ПДФО, ВЗ та ЄСВ), що мінімізує ризик помилок і зробить процес нарахувань більш оперативним.

Розширити можливості електронного документообігу, зокрема використання електронних табелів, заяв, наказів та розрахункових листків, що скоротить кількість ручних операцій та прискорить узгодження інформації між відділами.

Підвищити рівень контролю за розрахунками через впровадження автоматичних перевірок правильності кореспонденцій рахунків, відповідності нарахувань установленим нормативам та логічних контрольних тестів у звітності.

Покращити аналітичну складову за допомогою додаткових звітів щодо динаміки фонду оплати праці, податкового навантаження та структури виплат. Це дозволить керівництву приймати обґрунтовані управлінські рішення.

Проводити регулярне навчання персоналу з використання функціоналу «MASTER:Бухгалтерія», особливо в частині оновлених алгоритмів і звітів, щоб забезпечити коректність ведення обліку та повноту використання можливостей програми.

Інтегрувати систему з іншими модулями підприємства (кадровим, виробничим, фінансовим), щоб забезпечити автоматичний обмін даними та зменшити дублювання інформації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Азаренков Г., Мельянюкова Л., Головчак Г. Бухгалтерський облік у цифрову епоху: стратегії впровадження та оптимізація процесів. *Наука і техніка сьогодні*. 2023. Вип. 13. № 27. С. 245–257.
2. Афоніна О. Чергові зміни в розрахунку середньої заробітної плати. *Баланс*. 2021. № 37 С. 9-11.
3. Безпала В., Некрасова А. Робота під час війни. URL: <https://eba.com.ua/roboata-pid-chas-vijny>. (дата звернення: 21.02.2025).
4. Боденчук Л. Оплата праці в умовах воєнного стану. URL: <https://aktiv.ua/ua/materials/articles/oplatatruda-v-usloviyah-voennogo-polozheniya> (дата звернення: 16.05.2025).
5. Бондар О.С. Правове регулювання оплати праці в Україні та Канаді: порівняльний аналіз. *Порівняльно - аналітичне право*. 2020. № 4. С. 334-342.
6. Будько О.В., Лобас І.С. Удосконалення організації обліку праці та розрахунків з персоналом на підприємстві. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2020. № 2. С. 37-41.
7. Воронко Н.Р., Брусью Т.В., Воронко Р. М. Нормативно-правове регулювання трудових відносин та організаційно-методичні аспекти аудиту розрахунків з оплати праці на підприємстві. *Вісник ЛТЕУ. Економічні науки*. 2020. №. 59. С. 124-131.
8. Відпустка працівника перервана лікарняним: план дій роботодавця. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ot/2025/may/issue-9/article-132767.html>. (дата звернення 22.04.2025).
9. Гуренко Т.О. Облік оплати праці та трудові відносини у воєнний період. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 36. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/1153/1111> (дата звернення 23.03.2025).

10. Даценко Г.В. Удосконалення внутрішньогосподарського контролю операцій з оплати праці на підприємстві. URL: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=64028>. (дата звернення 15.04.2025).

11. Домбровська Н. Цифрова трансформація бухгалтерського обліку: вплив технологій на ефективність та якість фінансової звітності. *Економічний аналіз*. 2023. Том 33. № 2. С. 239–246.

12. Дорош Н., Філоненко Н. Ключові аспекти сутності заробітної плати та її оподаткування. *Молодий вчений*, 3 (91), С 351-358.

13. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія / А. М. Колот, Г. Т. Куліков, О. М. Поплавська. К.: КНЕУ, 2018. 274 с.

14. Дробязко С.І. Організація бухгалтерського обліку заробітної плати працівників підприємства. *Економіка та держава*. 2020. № 1. С. 17-23.

15. Іщенко Я.П., Подолянчук О.А., Коваль Н.І. Фінансовий облік II: підручник. Вінниця: Видавництво ФОП Кушнір Ю.В. 2021. 396 с.

16. Економічна сутність оплати праці. URL: <http://readbookz.com/book/124/3388.html>. (дата звернення 22.01.2025).

17. Кірейцев Г.Г. Бухгалтерський облік та науковці, що генерують ідеї його розвитку. *Бухгалтерія в сільському господарстві*. 2008. №20, С. 3-7.

18. Кодекс законів про працю (зі змінами та доповненнями) від 24.12.1999 р. № 1356-XIV. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 21.02.2025).

19. Кононенко Л., Сакара А. Розрахунки з оплати праці: економічна категорія та об'єкт обліку. Розвиток обліку, аудиту та оподаткування в умовах інноваційної трансформації соціально-економічних систем. 2021. URL: <http://nauka.kunonenko.mk.uffd5ik7>. (дата звернення: 21.02.2025).

20. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР зі змінами № 9–рп/2005. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%D1%80>. (дата звернення 07.09.2025).

21. Кравченко М.А. Сутність оплати праці як економічної категорії. Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»*: Збірник наукових праць. Харків: НТУ «ХПІ», 2021. С. 76-77.

22. Криворот О.Г., Мельянова Л.В. Проблеми обліку оплати праці в умовах воєнного стану. 2023
URL: http://repositc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/18848/1/05_%20INNOVATIONS-AND-PROSPECTS-IN-MODERN-SCIENCE-23-25.10.23.pdf#page=367 (дата звернення 10.05.2025).

23. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. Львів: „Новий світ-2000”, 2020. 248 с.

24. Мельник Л.Г., Карінцева О.І. Економіка і бізнес : підручник. Суми : Університетська книга, 2021. 316 с.

25. Мельник, Л., Ковальов, Б. Проривні технології в економіці і бізнесі (Досвід ЄС та практика України у світлі III, IV, і V промислових революцій). Сумський державний університет, 180 с.

26. Мельянова Л.В. Первинний облік оплати праці в аграрних підприємствах: напрямки удосконалення. URL: <http://elibrary.nubip.edu.ua/.pdf> (дата звернення 22.03.2025).

27. Методика перевірки операцій з оплати праці та пов'язаних з нею розрахунків. URL: <http://www.studyport.net/free/metodika-perevirki-operacij-z-oplati-praci-ta-povyazanix-z-neyu-rozrahunkiv.html>(дата звернення 10.05.2025).

28. Мирончук З., Ціцька Н., Андрушко Р., Малецька О. Вплив діджиталізації на трансформації в організації бізнес-процесів та бухгалтерського обліку. Вісник Львівського національного університету природокористування. Серія Економіка АПК. 2023. Вип. 30. С.50–58.

29. Мудрик М.В. Первинний та зведений облік праці та її оплати на сільськогосподарських підприємствах. URL: <http://www.rusnauka.com.doc.htm> (дата звернення 27.07.2025).

30. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» Наказ Міністерства фінансів України від 07.02.2013 № 73. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13>. (дата звернення 10.05.2025).

31. Нові трудові відносини під час війни: постатейне роз'яснення Мінекономіки. URL: news.dtkr.ua/labor/compensation/75544 (дата звернення 10.05.2025).

32. НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» від 28.10.2003 р. № 601. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show>. (дата звернення 11.09.2025).

33. НП(С)БО 16 «Витрати» від 31.12.1999 р. № 318. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua>.

34. Овсюк Н., Ковбасюк І. Облік розрахунків з оплати праці в контексті сучасних економічних та соціальних викликів. *Економіка та суспільство*. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-75>(дата звернення 10.05.2025).

35. Оляднічук Н.В., Підлубна О.Д. Обліково-аналітичне забезпечення економічної діяльності суб'єктів підприємництва. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2020. Вип. 33. Ч. 2. С. 16-21.

36. Оплата праці та розрахунки з працівниками в умовах воєнного стану: трудові відносини та обліковий аспект. Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка". № 5, 2022. С. 15- 22.

37. Оплата праці: економічна сутність, форми, системи та види. URL: <http://osvita.ua/vnz/reports/accountant/16274>. (дата звернення 10.05.2025).

38. Організація оплати праці на підприємстві. URL: <http://agroua.net/economics/documents/category-82/doc-240>.(дата звернення 28.06.2025).

39. Панасюк В., Бурденюк Т., Мужевич Н. Особливості цифрової трансформації обліку. *Галицький економічний вісник*. 2021. 68(1). С. 70-76.

40. Пижова, М. О. Мінімальна заробітна плата як юридична гарантія оплати праці. *Часопис цивілістики*. 2021. № 40. С. 56-60.

41. Пилевич Д. Трансформація системи бухгалтерського обліку в умовах розвитку цифрових технологій. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2020. №3. С. 149–157.

42. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій. Наказ Міністерства фінансів України від 30.11.99 р. № 291. URL: <http://www.rada.gov.ua>.(дата звернення 10.05.2025).

43. Подолянчук, О. А. Оплата праці та розрахунки з працівниками в умовах воєнного стану: трудові відносини та обліковий аспект. *Ефективна економіка*. 2021. № 12. С. 114-118.

44. Податковий кодекс України від 2 груд. 2010 р. № 2755-І, із змінами і доповненнями. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення: 26.02.2025).

45. Податок на доходи фізичних осіб. URL: http://www.vuzlib.org/pod_s_1/5.htm.(дата звернення 10.02.2025).

46. Подмешальська Ю. В., Панченко А. М. Удосконалення організації обліку заробітної плати. *Інвестиції: практика та досвід*. 2020. № 1. С. 58–63.

47. Покатаєва О. В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві. URL: <http://firearticles.com/economika-pidpryemstv/224-shlyahi-vdoskonalennya-sistemi-oplati-prac-na-pdpriyemstv.html> (дата звернення 10.05.2025).

48. Правове регулювання оплати праці. Мінімальна заробітна плата. URL: http://ebooktime.net/book_75_glava_39_8.5.html. (дата звернення 29.07.2025).

49. Про внесення змін до Податкового кодексу та інших законодавчих актів України щодо дії норм на період дії воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. №212-ІХ. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2120-20#Text> (дата звернення 16.05.2025).

50. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці : Наказ Державного комітету статистики України від 08.12.2008 № 489. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0489202-08> (дата звернення 22.05.2025).

51. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного часу: Закон України від 15.03.2022 р. № 7160. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 21.05.2025).

52. Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.99 р. № 996-XIV, зі змінами і доповненнями. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/996-14>.(дата звернення 10.05.2025).

53. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 8 лип. 2010 р. № 2464-V. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17> (дата звернення: 27.10.2025).

54. Про оплату праці: Закон України від 24 бер.1995 р. №108/95-вр. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр> (дата звернення: 26.02.2025).

55. Про відпустки: закон України від 15.11.1996 р. №504/96-ВР, зі змінами і доповненнями. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення 10.05.2025).

56. Про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств та організацій» Інструкція, затверджена наказом Міністерства фінансів України від 30.11.99 р. №291. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99> (дата звернення 10.07.2025).

57. Салова Н. Права працівників під час воєнного стану. URL: https://buh.ligazakon.net/aktualno/12044_prava-pratsvnikv-pd-chas-vonnogo-stanu (дата звернення: 16.05.2022).

58. Стан на напрями удосконалення первинного обліку оплати праці. URL: <http://referat.ukraine-ru.net/?cm.03722>.(дата звернення 29.05.2025).

59. Селіванова Н.М. Особливості організації та методики обліку і документування розрахунків за виплатами працівникам підприємства. Економіка: реалії часу. Науковий журнал. 2020. № 2 (48). С. 73-83

60. Уманська В. Особливості організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці персоналу на підприємстві. Актуальні питання у сучасній науці. 2022. №. 2 (2).

61. Утримання із заробітної плати 2025 р. Головбук: веб-сайт. URL: <https://www.golovbukh.ua/article/7612-podatki-z-zarplati> (дата звернення: 17.06.2025).

62. Фінансовий аналіз. URL: <http://fin-admin.com/faqvu.php?id=3> (дата звернення: 26.02.2025).

63. Феденко Д. Візуальні конфігуратори як чинник розвитку бухгалтерського обліку в цифровому середовищі. *Економіка та суспільство*. URL: <https://economyandsociety.in.ua/journal/article/view/6527> (дата звернення: 26.02.2025).

64. Форми оплати праці та види заробітної плати. URL: <http://library.if.ua/book/2/172.html>. (дата звернення: 26.02.2025).

65. Хован І.Д. Організація обліку оплати праці в умовах електронної обробки економічної інформації. *Економічні дні – 2025*: матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених та студентів, 10 квітня 2025 р. Київ: НУБіП України, 2025. 554 с. С. 401-402.

66. Шифріна, Н. І. Адекватність установленого рівня мінімальної оплати праці в Україні. *Бізнес Інформ*. 2021. № 2. С. 183-189.

67. Ярошенко О.М. Оптимізація оплати праці в Україні в умовах європеїзації економіки. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2021. № 3. С. 224-237.

68. Bardash, S.V., and L.I. Hrabchuk. "Digital technologies in accounting: main opportunities and risks." *Efficient economy*, www.economy.nayka.com.ua/pdf/9_2021/20.pdf. Accessed 5 March 2023.

69. Manita R., Elommal N., Baudier P., Hikkerova L. The digital transformation of external audit and its impact on corporate governance. *Technological Forecasting and Social Change*. 2020. Vol. 150.

70. Management and Analysis of Salary Costs in Combination with the New Flexible Forms of Employment and Teleworking. URL: [Управление и анализ затрат на оплату труда в сочетании с новыми гибкими формами занятости и удалённой работы | Журнал обязанностей и прав сотрудников](#) (дата звернення: 26.02.2025).

71. Minimum wages, wage dispersion and financial constraints in firms. URL:
(дата звернення: 26.02.2025).

72. Savkiv U., Kuzmin T. (2023). IMPROVING ACCOUNTING AND REPORTING IN THE DIGITAL ECONOMY. *The Actual Problems of Regional Economy Development*, 2(19), 87–95.

ДОДАТКИ

Додаток Б.1

Додаток 1
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку 1 "Звітної форми до фінансової звітності"

Підприємство	Товариство з обмеженою відповідальністю "Київський БКК"	Дата (рік, місяць, число)	2025	01	01
Територія	Святошинський р-он м. Києва	за СДРІЗОУ	40877052		
Організаційно-правова форма господарювання	Товариство з обмеженою відповідальністю	за КАТОГІТТ	UA8000000000875983		
Вид економічної діяльності	Виробництво хліба та хлібобулочних виробів, виробництво борошнаних кондитерських виробів, торгівля і гігієна непераробаного збірного	за КОСРМ	240		
Середня кількість працівників	7 686	за КВЕД	10.71		
Адреса, телефон	вулиця Чкаловського Дмитра, буд. 7, СВЯТОШИНСЬКИЙ р-он, м. КИЇВ, СВЯТОШИНСЬКИЙ		2743941		
Односторонній звіт: так, єдиного знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), тривалі показники якого виводяться в границях з асоціації)					
Складено (зробити позначку "✓" у відповідній клітинці):					
за національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку					
за міжнародними стандартами фінансової звітності					

Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на 31 грудня 2024 р.

Форма №1 Код за ДКУД 1801001

А К Т И В	Код радян	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	196	131
первісна вартість	1001	555	578
накопичена амортизація	1002	359	427
Нематеріальні капітальні інвестиції	1005	9 336	16 014
Основні засоби	1010	46 952	67 519
первісна вартість	1011	103 724	142 292
знош	1012	56 772	74 773
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
знош інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які об'єднуються за методом участі в капіталі			
інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	-	3 096
Заборгованість за внесками до статутного капіталу інших підприємств	1036	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені амортизаційні витрати	1060	-	-
Активи участі у централізованих страхових резервах фондів	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	56 684	86 780
II. Оборотні активи			
Залишки	1100	72 325	78 487
виробничі запаси	1101	65 021	71 273
інвентарне виробництво	1102	840	376
готова продукція	1103	4 914	5 799
товари	1104	1 550	1 039
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити нерезидентів	1115	-	-
Некласифіковані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцією, товарами, роботами, послугами	1125	166 603	187 618
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	23 289	12 278
з бюджетом	1135	-	11
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з зарплатними відрахуваннями	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інші поточні дебіторська заборгованість	1155	197 944	253 031
Поточні фінансові інвестиції	1160	23 756	9 276
Гроші та їх еквіваленти	1165	28 856	48 003
готівка	1166	-	-
рахунки в банках	1167	28 856	48 003
Платіжні майбутніх періодів	1170	59	78
Частка нерезидента у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі в:			

резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-
резервах збитків або резервах пов'язаних витрат	1182	-	-
резервах незароблених премій	1183	-	-
інших страхових резервах	1184	-	-
інші оборотні активи	1190	4 474	6 402
Усього за розділом II	1195	517 446	595 204
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та група вибуття	1200	40	40
Баланс	1500	574 170	682 024

Позитив	Код радян	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зарегістрований (зайсовий) капітал	1400	100	100
Внески до зареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	-	-
Додатковий капітал	1410	115	87
списаний дохід	1411	-	-
валюташний курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Переоцінковий прибуток (неоприятий збиток)	1420	462 119	445 636
Неослаблений капітал	1425	(-)	(-)
Вилучений капітал	1430	(-)	(-)
інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	462 334	445 823
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	2 614	2 979
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	-	-
інші довгострокові зобов'язання	1515	787	-
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
довгострокові забезпечення витрат переоцінки	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:	1531	-	-
резерв довгострокових зобов'язань		-	-
резерв збитків або резерв пов'язаних витрат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Привласнений фонд	1540	-	-
Резерв на виплату дивиденду	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	3 401	2 979
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Пенсії вивідні	1605	-	-
Поточна кредиторська зобов'язаність за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	11 752	1 305
товарів, роботи, послуги	1615	54 144	75 996
розрахунками з бюджетом	1620	19 342	15 982
у тому числі з податку на прибуток	1621	7 155	5 670
розрахунками зі страхування	1625	1 655	463
розрахунками з оплати праці	1630	9 451	12 252
Поточна кредиторська зобов'язаність за одержаними авансами	1635	436	-
Поточна кредиторська зобов'язаність за розрахунками з учасниками	1640	-	112 952
Поточна кредиторська зобов'язаність із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська зобов'язаність за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	8 441	9 970
Доходи майбутніх періодів	1665	277	285
Відстрочені невизнані доходи від перестраховиків	1670	-	-
інші поточні зобов'язання	1690	2 937	4 017
Усього за розділом III	1695	108 455	233 222
IV. Зобов'язання, пов'язані з оборотними активами, утримуваними для продажу, та група вибуття	1700	-	-
V. Чиста вартість активів піддержки/об'єктивного фонду	1800	-	-
Баланс	1900	574 170	682 024

Керівник

Полішук Віктор Володимирович

Головний бухгалтер

Власова Світлана Юрївна

1 Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад.

2 Визначається в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики.

Підприємство Товариство з обмеженою відповідальністю "КІЇВСЬКИЙ БАНК" Дата (рік, місяць, число) 2024 | 01 | 01
 Територія Святошинський район м.Київ за СДР100У 40877052
 Організаційно-правова форма господарювання ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ за КОІФ111 11000000000000000000
 Вид економічної діяльності Виробництво хліба та хлібобулочних виробів, виробництво борошняних кондитерських виробів, торгівля і гістичне аераціональне зберігання за КОІФ101 240
 Середня кількість працівників 7 701 за КОІФ1 10.71
 Адреса, телефон вулиця Дмитра Чижовського, буд. 7, СВЯТОШИНСЬКА ЗОНИ р-н, м. КИЇВ, СВЯТОШИНСЬКА ЗОНА 2741941
03148, Україна

Одиниця виміру: тис. грн. без десятичного знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого вказуються в гривнях з копійками)
 Складено (зроблено письмово "х" у відповідній клітинці)
 за національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку
 за міжнародними стандартами фінансової звітності

Баланс (звіт про фінансовий стан)
на 31 грудня 2023 р.

Форма №1 Каз за ДКУД 1801001

А К Т И В	Код рр.ко	На початок звітного періоду	
		звітного періоду	звітного періоду
1	2	3	4
I. Нематеріальні активи			
Нематеріальні активи	1000	252	196
первісна вартість	1001	521	555
накопичена амортизація	1002	269	359
Незавершені капітальні інвестиції	1005	2 113	9 536
Основа засобів	1010	31 137	46 952
первісна вартість	1011	75 274	103 724
знош	1012	44 137	56 772
Інвестиційна виручність	1015	-	-
первісна вартість інвестиційної виручності	1016	-	-
знош інвестиційної виручності	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	5 004	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відтерчені позитивні активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відтерчені інвестиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих управлінських резервах фондів	1065	-	-
Інші нематеріальні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	38 486	56 684
II. Оборотні активи			
Залишки	1100	65 553	72 325
виробничі запаси	1101	59 564	65 021
незавершене виробництво	1102	774	840
готова продукція	1103	4 618	4 914
товари	1104	597	1 550
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дивиденди напроградування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	160 030	160 603
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	79 279	23 389
з бюджетом	1135	-	-
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахуваннями доплат	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інші поточні дебіторська заборгованість	1155	66 074	197 944
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	45 894	28 856
готівка	1166	-	-
рахунки в банках	1167	45 894	28 856
Витрати майбутніх періодів	1170	243	59
Частина централізованих у управлінських резервах	1180	-	-
у тому числі в резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-

резерви збитків або резерви валових витрат	1182	-	-
резерви виробничих запасів	1183	-	-
інші страхові резерви	1184	-	-
інші оборотні активи	1190	8 902	4 474
Усього за розділом II	1195	425 975	517 446
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	31	40
Баланс	1300	464 492	574 170

Частина	Код радян	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	100	100
Внески до зареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінку	1405	-	-
Додатковий капітал	1410	143	-
співовий дохід	1411	-	115
валютаційні курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (використатий збиток)	1420	342 743	462 119
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Висучений капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	342 996	462 334
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	2 254	2 614
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	10 000	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	4 230	787
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:	1531	-	-
резерв довгострокових зобов'язань	1532	-	-
резерв збитків або резерв валових витрат	1533	-	-
резерв виробничих запасів	1534	-	-
інші страхові резерви	1535	-	-
Інвестиційні контракти	1540	-	-
Цивільний фонд	1545	-	-
Резерв на виплату пенсії-пошу	1548	-	-
Усього за розділом II	1595	16 454	3 401
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
товарами, роботами, послугами	1610	3 093	11 752
розрахунками з бюджетом	1615	52 536	54 144
у тому числі з податку на прибуток	1620	19 403	19 342
розрахунками зі страхування	1621	8 491	7 153
розрахунками з оплати праці	1625	2 099	1 655
Поточна кредиторська заборгованість за операціями з валютними цінностями	1630	9 163	9 431
Поточна кредиторська заборгованість за операціями з цінними паперами	1635	754	436
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	-	-
Поточна кредиторська заборгованість зі внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за строковими депозитами	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	6 882	8 441
Дивиденди майбутніх періодів	1665	55	277
Відстрочені акціонерні доходи від переуступки	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	11 063	2 937
Усього за розділом III	1695	105 052	108 435
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
V. Частина вартості активів підприємства, що належить до неоплаченого фонду	1800	-	-
Баланс	1900	464 492	574 170

Керівник

Поліщук Віктор Володимирович

Головний бухгалтер

Власова Світлана Юрївна

1. Кваліфікатор кваліфікаційно-перевірочних зборів, в межах територіальних громад.

2. Виключається в порядку, визначеному законодавством про ринок цінних паперів, що регулює державну політику з офіційної статистики.

Додаток 1
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку 1 "Звітність вплив на фінансову звітність"

Підприємство Товариство з обмеженою відповідальністю "Київський ББК" Дата (рік, місяць, число) 2023 01 01
 Територія Святошинський р-он м. Києва за ЄДРПОУ 40877052
 Організаційно-правова форма господарювання товариство з обмеженою відповідальністю за КАТОТТГ 134000000000000875983
 Вид економічної діяльності Виробництво хліба та хлібобулочних виробів, виробництво борошнених кондитерських виробів, торгівля і гістечок нетривалого зберігання за КОДІФ 240
 Середня кількість працівників 2 760 за КВЕД 10.71
 Адреса, телефон вулиця Чадзюва Петра, буд. 7, СВЯТОШИНСЬКИЙ р-н, м. КИЇВ, СВЯТОШИНСЬКИЙ, 04080, Україна 2743941

КСУДН		
2023	01	01
40877052		
134000000000000875983		
240		
10.71		

Одиниця виміру: тис. грн. без десятичного знаку (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (Форми №2), грошові показники якого вказуються в гривнях з копійками)

Складено (роботи позначку "x" у відповідній клітинці):
 за національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку
 за міжнародними стандартами фінансової звітності

V

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

Форма №1 Кош за ДКУД 1801001

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	302	232
первісна вартість	1001	521	521
накопичена амортизація	1002	219	289
Незавершені капітальні інвестиції	1005	4 502	2 113
Основні засоби	1010	31 907	31 137
первісна вартість	1011	64 121	75 274
знос	1012	32 214	44 137
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції			
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	-	5 004
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у неадаптованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	36 711	38 486
II. Оборотні активи			
Залишки	1100	37 159	63 353
виробничі залишки	1101	30 451	59 364
незавершене виробництво	1102	608	774
готова продукція	1103	5 798	4 618
товари	1104	301	397
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестраховування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	136 687	160 030
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	51 589	79 279
з бюджетом	1135	-	-
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з зарплатними докладами	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
інша поточна дебіторська заборгованість	1155	58 914	66 074
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
розрах. та їх еквіваленти	1165	25 911	45 894
готівка	1166	-	-
рахунки в банках	1167	6 501	45 894
Витрати майбутніх періодів	1170	202	243
Відта перестраховування у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі в:			
резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-

резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-
резервах незароблених премій	1183	-	-
інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	4 639	8 902
Усього за розділом II	1195	315 102	425 975
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	31
Баланс	1200	351 813	464 492

Позив	Код радян	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пабовий) капітал	1400	100	100
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооплаті	1405	-	-
Додатковий капітал	1410	254	143
власний дохід	1411	-	-
накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Перевіреного прибутку (неоподатковані збитки)	1420	244 249	342 743
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Получений капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	244 603	342 986
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	1 418	2 234
Пасивні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	10 000	10 000
Інші довгострокові зобов'язання	1515	6 268	4 220
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:	1531	-	-
резерв довгострокових зобов'язань	1532	-	-
резерв збитків або резерв належних виплат	1533	-	-
резерв незароблених премій	1534	-	-
інші страхові резерви	1535	-	-
Інвестиційні контракти	1540	-	-
Прізовий фонд	1545	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1546	-	-
Усього за розділом II	1595	17 686	16 454
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська зобов'язаність за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	2 993	3 093
товари, роботи, послуги	1615	30 793	32 536
розрахунками з бюджетом	1620	11 838	19 403
у тому числі з податку на прибуток	1621	6 524	8 491
розрахунками зі страхування	1625	2 491	2 099
розрахунками з оплати праці	1630	9 672	9 163
Поточна кредиторська зобов'язаність за одержаними авансами	1635	693	758
Поточна кредиторська зобов'язаність за розрахунками з учасниками	1640	-	-
Поточна кредиторська зобов'язаність із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська зобов'язаність за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	2 966	6 882
Доходи майбутніх періодів	1665	70	55
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	7 986	11 063
Усього за розділом III	1695	89 824	105 082
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримувані для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
V. Інші оборотні активи незалежного пасивного фонду	1800	-	-
Баланс	1900	351 813	464 492

Керівник

Головний бухгалтер

Поліщук Віктор Володимирович

Власова Світлана Юрївна

1 Кошик №14 «Інформація про територіальні одиниці та структури територіальних громад»

2 Визначення в порядку, встановленому законодавством України виконавчий орган, що реалізує державну політику у сфері статистики